

### Entraves para a Feminização Igualitária da Advocacia Brasileira

#### *Barriers to the Egalitarian Feminization of Brazilian Advocacy*

**PRISCILA CRISTINA MIRANDA DA SILVA<sup>1</sup>**

Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Jacarezinho (PR). Brasil.

**CARLA BERTONCINI<sup>2</sup>**

Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Jacarezinho (PR). Brasil.

**RESUMO:** Apesar de 49,98% de a advocacia brasileira ser composta por mulheres, a maior participação delas na advocacia não lhes proporcionou igualdade no exercício profissional, devendo ser investigada a implicação desses números, razão pela qual a pesquisa investiga as possíveis causas da desigualdade na advocacia brasileira em razão do gênero que impedem o exercício profissional em igualdade de condições, com enfoque no binário homem-mulher e no marcador de raça/cor. Para tanto, a pesquisa une aportes teóricos com dados empíricos obtidos por outros pesquisadores fazendo uso do método de pesquisa dedutivo e dos métodos procedimentais histórico e documental. Constata-se que a profissão permanece marcada pelo falocentrismo que acarreta em segregação horizontal (parede de cristal) e vertical (teto de vidro) das mulheres advogadas, sendo a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado de pessoas a maior barreira enfrentada para o ingresso, permanência e ascensão na carreira.

**PALAVRAS-CHAVE:** Carreiras jurídicas; gênero; desigualdade.

**ABSTRACT:** Although 49.98% of Brazilian law practice is composed of women, the greater participation of women in advocacy did not provide them with equality in their professional practice, and the implication of these numbers should be investigated, which is why the research investigates the possible causes of inequality in Brazilian law in gender reasons that impede professional practice under equal conditions, with a focus on the male-female binary and on the race/color marker. Therefore, the research unites theoretical contributions with empirical data obtained by other researchers using the deductive research method and the historical and documentary procedural methods. It appears that the profession remains marked by the phallocentrism that leads to horizontal (crystal wall) and vertical (glass ceiling) segregation of women lawyers, with the sexual division of domestic work and the care of people being the greatest barrier faced for entry, permanence and career advancement.

---

1 Orcid: <<http://orcid.org/0000-0002-3088-0155>>.

2 Orcid: <<http://orcid.org/0000-0002-4116-2431>>.

KEYWORDS: Legal careers; gender; inequality.

SUMÁRIO: Introdução; 1 Entraves à feminização da advocacia: antecedentes históricos e sociais; 2 Entraves à feminização: o ambiente profissional; 3 Entraves à feminização: a divisão sexual do trabalho; Conclusões; Referências.

## INTRODUÇÃO

Há uma crescente presença de mulheres na advocacia brasileira. Dos 1.217.947 profissionais inscritos nos quadros nacionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), 49,98% são mulheres advogadas (OAB, 2021). Entretanto, a feminização quantitativa da carreira não implica necessária igualdade no exercício da profissão, devendo ser investigada a implicação desses números. Nesse contexto, a pesquisa investiga as possíveis causas da desigualdade na advocacia brasileira em razão do gênero que impedem o exercício profissional em igualdade de condições, com enfoque no binário homem-mulher e no marcador de raça/cor.

Com a finalidade de cumprir o objetivo proposto, inicialmente são levantados aspectos históricos e sociológicos da advocacia, do trabalho das mulheres e dos papéis a elas atribuídos pelas relações de poder que constituem os sujeitos a partir de uma lógica falocêntrica e heteronormativa e que contribuíram para o cenário atual, com enfoque no Brasil. Na sequência, passa-se a apresentar as barreiras internas e externas presentes no ambiente profissional e que dificultam o ingresso, a manutenção e a ascensão na carreira de forma igualitária. Por fim, o olhar se volta à relação trabalho-vida familiar e aos obstáculos gerados pela divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres advogadas.

O método de pesquisa escolhido foi o dedutivo. Por sua vez, o método procedimental utilizado na primeira parte é o histórico. As partes seguintes da pesquisa unem a análise teórica de gênero e raça/cor com a revisão de dados obtidos por outras pesquisas que estudam a advocacia brasileira tendo como enfoque a desigualdade entre homens e mulheres, por meio do procedimento documental. Os critérios utilizados para a obtenção dos dados de outras pesquisas foram a relevância e a pertinência do tema, com adoção do marco temporal dos anos de 2008 a 2021. Quanto aos aportes teóricos, a pesquisa utiliza o conceito e a perspectiva de gênero traçada por Judith Butler (2018) e vale-se das ideias de Djamila Ribeiro (2019) para falar sobre raça/cor. Como técnica de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica.

## 1 ENTRAVES À FEMINIZAÇÃO DA ADVOCACIA: ANTECEDENTES HISTÓRICOS E SOCIAIS

A advocacia é uma profissão que, no Brasil, foi historicamente ocupada e moldada pela elite brasileira, especificamente por homens brancos pertencentes a essa elite.

Para compreender a feminização da advocacia e os entraves enfrentados por mulheres advogadas, é imprescindível levantar aspectos históricos e sociológicos que contribuíram para isso, investigando acontecimentos, processos e instituições do passado e sua influência na sociedade atual (Marconi; Lakatos, 2003, p. 107), razão pela qual serão abordados aspectos relevantes da história das carreiras jurídicas, com enfoque na advocacia e também no trabalho das mulheres e nos papéis a elas atribuídos pelas relações de poder que constituem os sujeitos e que contribuem para a compreensão do cenário atual.

A criação de cursos de Direito se deu de forma tardia no Brasil – apenas no ano de 1827 –, e tinha como finalidade formar as elites dirigentes do País, e não advogados ou juristas. A criação incorporou a tradição dos cursos de Direito de Coimbra em conjunto com a tradição da Igreja e do Império, por meio de um ensino altamente exclusivo, elitista, masculino, branco e heterossexual (Tagliavini, 2017, p. 111-117; Bonelli, 2008, p. 275).

Aqui, vale ressaltar que outros países latino-americanos tiveram suas universidades criadas ainda no período colonial: “em 1551, foram criadas as universidades no México e em Lima; em 1580, em Bogotá; em 1586, no Equador; em 1597, no Peru” (Tagliavini, 2017, p. 111).

Atrelado a isto, fatores como a origem social e familiar, o capital de relações sociais e a posse do título de bacharel foram, por muito tempo, determinantes para o acesso e a ascensão nas carreiras jurídicas no Brasil, incluindo a advocacia. Até a década de 1930, o acesso a essas carreiras dependia de indicações e nomeações dos chefes políticos das províncias brasileiras, sendo que, mesmo após a introdução do concurso público, os efeitos dessa herança social se estendem (Engelmann, 2006, p. 27-32).

A dedicação exclusiva à advocacia é fenômeno recente no País. Em pesquisa empírica sobre a sociologia do campo jurídico, Engelmann (2006, p. 27-32; 52) constata que, por muito tempo, a advocacia brasileira não foi exercida como profissão autônoma ou exclusivamente privada, pois havia o imbricamento entre a esfera pública e a esfera privada – resquício da tradição herdada do bacharelismo imperial –, que levava o bacharel a

circular entre carreiras públicas técnicas ou políticas de confiança e a advocacia, aliando o exercício da advocacia com a ocupação de mandatos parlamentares, diretoria de academia de letras, institutos históricos, escolas secundárias, cargos na burocracia estatal, na docência ou o exercício do jornalismo, de tal modo que o sucesso na advocacia era influenciado por esse padrão de multiposicionalidade que permitia a aquisição de capital de relações sociais.

Nesse contexto, o exercício da advocacia era altamente elitizado e restrito a determinados grupos familiares. As grandes famílias de bacharéis acumulavam um capital social que facilitava as reconversões para ocupação de postos de destaque, como na advocacia. Engelman (2006, p. 54-60) traz como caso representativo desse modelo a trajetória do grupo familiar Martins Costa, do Rio Grande do Sul (1854-1935), que combina a advocacia com docência, mandatos parlamentares e postos na burocracia política, demonstrando o peso que a herança do nome familiar e o pertencimento à elite social possuíam para o sucesso na profissão. Da trajetória fica clara a exclusão das mulheres da vida pública e do exercício da advocacia, sendo relegadas ao mundo privado e ao papel de promover alianças familiares que aumentassem o capital social familiar. Narra o autor que dos cinco filhos do patriarca, os três homens se destacaram no meio jurídico e político, ao passo que as duas filhas se limitaram a realizar casamentos com outro grupo familiar de destaque na advocacia, ampliando a tradição familiar.

Deve ser lembrado que, até a década de 1940, o Brasil ainda era um país majoritariamente agrícola, em que reinava a economia doméstica de subsistência, de modo que, apesar de o País investir em mudanças que favorecessem o crescimento urbano e industrial, a ocupação da maioria dos homens se restringia a atividades agrícolas, da pecuária e silvicultura (56,7%), enquanto as mulheres ocupavam as atividades domésticas e escolares (73,4%), sendo que cabia a 2,2% da população as atividades relacionadas à administração pública, à justiça e ao ensino público (IBGE, 2007, p. 70).

Mesmo nas cidades, a parcela de mulheres que começou a adentrar no mercado formal de trabalho o fez em ocupações que se entendiam como compatíveis com sua suposta “essência feminina” – setor de alimentos, setor têxtil e outros –, o que se dava após a autorização do marido ou pai, haja vista que as mulheres tinham sua liberdade cerceada pelo Código Civil de 1916, que as considerava relativamente incapazes. Apenas as mulheres pertencentes à classe média e alta puderam se interessar por atividades e

assuntos relacionados à política, esporte, artes e profissões liberais – como a advocacia, desde que amparadas pela outorga do marido ou pai. Entretanto, essa participação feminina era motivo de preocupação social, em que se associava o “estilo de vida” das mulheres com prejuízos aos destinos da sociedade e da Nação (Ostos, 2009, p. 70-72, 77).

Nesse contexto, o exercício da advocacia por mulheres era exceção e fonte de discriminação. Myrthes Gomes de Campos foi a primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil. Sua filiação ao Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros se deu no ano de 1906, após muito embate (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 143). Apesar de outras mulheres terem concluído o curso de Direito anteriormente a ela – é importante, aqui, nomeá-las: Maria Coelho S. Sobrinha, Delmira Secundin, Maria Fragoso e Maria Augusta C. M. Vasconcelos –, não chegaram a exercer o ofício (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 136).

A trajetória de Myrthes foi marcada por embates constantes, que se iniciaram na luta pelo reconhecimento do diploma de bacharel pelo Tribunal da Relação do Rio de Janeiro e pela Corte de Apelação do Distrito Federal, passaram pela sua atuação perante o Tribunal do Júri em 1899, sendo a primeira atuação de uma mulher no Tribunal e motivo de repercussão na mídia da época e de lotação de auditório – situação que ocorria apenas em crimes de grande repercussão, o que não era o caso (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 138-141). Sua luta engloba a filiação ao Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, negada numa primeira tentativa e obtida apenas oito anos mais tarde – apenas no ano de 1906. Apesar de não haver lei que proibisse o exercício da advocacia pelas mulheres, a filiação gerou embates entre os costumes até então vigentes, que enquadravam a profissão como viril, e foi motivo de discussão sobre o estado civil da mulher e o exercício da profissão (Guimarães; Ferreira, 2009).

A inserção das mulheres nos cursos jurídicos se intensificou apenas a partir da década de 1970, com a expansão dos cursos superiores, que possibilitou o ingresso na carreira de pessoas com origem diversificada, aliado à obtenção de direitos civis e políticos pelas mulheres. Se a primeira expansão na década de 1970 fez com que saltassem de 25 para 108 o número de cursos de graduação em Direito no País, a segunda expansão, a partir da década de 1990, fez o número de cursos de graduação se elevar para 1.502 até o ano de 2018, num movimento que deixa de lado a elitização e se volta à massificação das carreiras jurídicas, possibilitando que hoje as mulheres constituam maioria nas matrículas dos cursos de graduação em

Direito (55,2%) e inscrição equitativa no quadro da Ordem dos Advogados do Brasil, compondo 49,98% das inscrições (Tagliavini, 2017, p. 111-117; Bonelli, 2008, p. 275; IBGE, 2021, p. 06; OAB, 2021).

Entretanto, o primeiro século de existência dos cursos jurídicos permitiu a criação de um profissionalismo masculinizado e hegemônico. Sendo a advocacia profissão pertencente à esfera pública das relações e socialmente relevante por ter permitido a formação da elite dirigente do País, seu exercício era possibilitado somente àqueles considerados sujeitos pela lógica falocêntrica – aos homens. Às mulheres coube o ambiente privado das relações com o exercício de papéis de cuidado e reprodução – note-se que, até 1940, esta era a ocupação de 73,4% das mulheres no País (IBGE, 2007, p. 40), tendo o restante delas ocupado papéis entendidos pelas relações de poder como “compatíveis às mulheres” (Ostos, 2009, p. 70).

Nesse contexto, mesmo as mulheres pertencentes aos grupos de familiares de bacharéis muitas vezes não exerceram a advocacia, ficando sua atuação limitada à esfera privada (formação de alianças familiares), e aquelas poucas que seguiram a carreira da advocacia sofreram barreiras e discriminações inúmeras, o que demonstra a existência de relações de poder que toleram e reproduzem a lógica falocêntrica e heteronormativa, que é hostil às mulheres. Assim, o mero crescimento da participação feminina na advocacia não foi capaz de trazer equidade no exercício da profissão.

## 2 ENTRAVES À FEMINIZAÇÃO: O AMBIENTE PROFISSIONAL

Apesar da igualdade quantitativa na advocacia, as estruturas da profissão permanecem masculinas e não mudaram ao ponto de acomodar as mulheres.

Há uma pretensa neutralidade que esconde as relações de poder engendradas na construção e no desenvolvimento da profissão, mascarando relações de poder que privilegiam homens brancos em detrimento de outros, incluindo mulheres e que dificultam o acesso, a manutenção e a ascensão destas nas carreiras jurídicas.

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça [...]. (Bourdieu, 2012, p. 18)

Esta tese é confirmada por pesquisa empírica realizada por Torres (2019, p. 95-96) com advogadas que ocupam o cargo de gerente jurídica em empresas e que mostra a inexistência de banheiros femininos nas áreas das diretorias destas empresas, evidenciando que o exercício de altos cargos na carreira jurídica não se amoldou às mulheres e que esses espaços continuam sendo masculinos.

De forma idêntica se dá com as roupas das advogadas – terninhos e *tailleurs*, roupas aparentemente neutras, mas que são inspiradas nas vestimentas masculinas e mostram essa adequação das mulheres aos padrões masculinos de vestimenta (Bertolin, 2017, p. 25).

A disposição e a ocupação de espaços, inclusive espaços físicos, estão altamente relacionadas ao exercício do poder e constituem uma forma de dominação. Em entrevista concedida por Foucault a Paul Rabinow sobre a relação entre espaço, saber e poder, o autor coloca que “*space is fundamental in any form of communal life; space is fundamental in any exercise of power*”<sup>3</sup> (Foucault, 1984, p. 252). Desse modo, a ocupação de espaços na advocacia pelas mulheres é uma forma de fazer com que o poder exercido exclusivamente por homens brancos possa circular e chegar até elas.

As relações entre homens e mulheres são relações de poder, as quais são regidas por uma lógica falocêntrica e heteronormativa. É a lógica heteronormativa a responsável por constituir o sujeito de forma binária na sociedade, determinando o que é inteligível e aceito socialmente para cada um a partir de sua sexualidade. Por sua vez, a lógica falocêntrica é aquela que aloca aquele que detém o falo no centro e aqueles(as) que não o detêm como o outro. Essas lógicas perpassam a tudo, a todos e todas e excedem a constituição do próprio sujeito, de forma a colocar os homens (enquanto detentores do falo) no centro e as mulheres (ausentes de falo) como o outro, à margem (Butler, 2018).

Assim, ao corpo sexuado são inscritas construções binárias que associam determinadas características como inerentes e naturais aos homens (ao masculino) e outras características como pertencentes às mulheres (ao feminino), advindas de suposta “essência masculina” e “essência feminina”. Nesse contexto, mulheres são associadas à reprodução (instinto maternal), à afetividade, fragilidade e dependência, e homens, a uma vocação guerreir-

---

3 Em tradução livre, o que Foucault afirma é que o espaço é fundamental para toda forma de vida em comunidade; o espaço é fundamental para toda forma de exercício do poder.

ra, à força, racionalidade, virilidade, dominação (Muszkat; Muszkat, 2016, p. 64-66).

Ocorre que tanto o gênero como o sexo são ambas categorias construídas, inseridas num determinado tempo e espaço, inscritas no corpo sexuado e que se regulam por relações de poder dentro dessa lógica, sendo ela a responsável por gerar as desigualdades e discriminações sofridas por mulheres. Dizer que gênero e sexo são construções significa também dizer que não há uma essência masculina ou uma essência feminina, mas que os sujeitos são construídos pelas múltiplas intersecções culturais, sociais e políticas que ultrapassam qualquer binarismo (Butler, 2018).

Apesar de esta pesquisa limitar seu objeto no binômio homem-mulher no exercício da advocacia, os questionamentos aqui trazidos propõem uma desessencialização das mulheres advogadas no exercício da profissão e na vida privada e contribuem para repensar a profissão e buscar alternativas que diminuam as desigualdades vividas.

Os entraves vivenciados por advogadas não são poucos. Essas profissionais passam por microdiscriminações no cotidiano da profissão, atitudes sutis que promovem um ambiente de trabalho adverso às mulheres. Estas atitudes englobam desde comentários depreciativos sobre a aparência das advogadas até vocativos a ela atribuídos (incluem “anjo”, “querida”) e que não são atribuídos a advogados homens (chamados por seu nome ou por “doutor”) e desestabilizam a autoridade e confiança das mulheres (Kahwage; Severi, 2019, p. 61).

Há na profissão o que Feuvre e Lapeyere (2005) denominam como “*les scripts sexues*” e que Bonelli (2008) importou para o Brasil denominando como “*script* sexuado” (Bonelli, 2008, p. 276). Este *script* pressupõe que os homens sejam naturalmente competentes profissionalmente, ao passo que as mulheres não, devendo demonstrar essa competência. Com efeito, para ingressarem e permanecerem na carreira, as advogadas precisam atender a padrões mais elevados de desempenho profissional e maior capacitação curricular que os advogados. Esse *script* é fruto das relações de poder e denota quem é aceito e apto para ocupar espaços na advocacia e quem não é, contribuindo para que homens tenham preponderância no exercício da profissão.

As advogadas também enfrentam segregação social das atividades no ambiente de trabalho de forma horizontal e vertical. A segregação horizontal (parede de cristal) as relega a atuar em áreas de especialização menos



rentáveis e de menor prestígio – a exemplo das áreas do direito de família vs. direito empresarial, além de desenvolver habilidades direcionadas ao melhor desempenho no acolhimento de clientes (Kahwage; Severi, 2019, p. 55; Bonelli, 2008, p. 281). Assim, as mulheres advogadas acabam ocupando os espaços e as habilidades da advocacia relacionados ao cuidado e ao afeto, a exemplo da área de direito de família, enquanto os advogados se encarregam de áreas “não afetivas” relacionadas a patrimônio, a exemplo do direito empresarial, o que opera para manter as advogadas nos espaços que as relações de poder entendem como compatíveis com seu sexo e gênero, reforçando a lógica de opressão das mulheres.

Uma vez inseridas na carreira da advocacia, as advogadas apresentam dificuldades para ascender na carreira e ocupar postos da alta hierarquia. Há barreiras invisíveis que dão a ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, mas bloqueiam a ascensão das mulheres nas estruturas organizacionais (segregação vertical ou teto de vidro). Desse modo, as advogadas ainda se concentram na base da carreira, na posição de associadas em detrimento da posição de sócias. Pesquisa empírica publicada por Bonelli no ano de 2008 demonstra que entre 25 a 30% das mulheres ocupavam a posição de sócias em escritórios, dados que se mantiveram idênticos em pesquisa publicada por Bertolini em 2017 (Bertolin, 2017, p. 20-40; Bonelli, 2016, p. 253-254; 2008, p. 279).

A progressão depende de um capital social que permite recrutar clientes e ter acesso a grupos hegemônicos de poder. Entretanto,

O caminho até lá passa pela sociabilidade em práticas que consolidam vínculos de masculinidade, como formar times de futebol, sair para beber com os colegas, conversar sobre esportes, jantar com clientes, entre outras atividades que compõem o diferencial de gênero não acessível às advogadas. O capital social feminino também é escasso nas funções de representação nas associações profissionais, constituindo um perfil profissional mais desfavorecido desses atributos. (Bonelli, 2008, p. 281)

Aqui, as relações de gênero também operam para atribuir papéis e características aos sujeitos a partir do seu corpo sexuado, dizendo quais comportamentos são aceitáveis a homens e a mulheres. Sendo os grupos hegemônicos de poder ocupados majoritariamente por homens, que fortalecem seu capital social a partir de práticas entendidas como masculinas, as dificuldades das mulheres advogadas são grandes para se inserir nestas práticas e construir uma rede de relações a partir delas.

Como meio de fomentar o exercício igualitário da profissão pelas mulheres advogadas, a OAB promulgou o Provimento nº 164, de 21 de setembro de 2015, responsável por criar o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e instituir diretrizes a serem regulamentadas pelas Seccionais de cada Estado da Federação visando reduzir as desigualdades. Dentre elas, destaca-se a necessidade de que cada Comissão que integra a OAB tenha o percentual mínimo de 30% de participação de mulheres (OAB, 2015), o que é um percentual tímido, mas não deixa de ser uma conquista hábil a permitir a ocupação de espaços de liderança por mulheres advogadas.

Ainda, em dezembro de 2020, o Conselho Pleno do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – órgão máximo na instituição – aprovou, por meio da Resolução nº 05/2020, uma reforma eleitoral que implementa cotas para mulheres advogadas (50%) e para advogados(as) negros(as) (30%) para cargos de diretorias junto ao órgão (OAB, 2020). A reforma resultou na alteração do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906/1994) e tem aplicação imediata, sendo medida histórica que visa reparar as desigualdades presentes na composição do órgão, que ainda reflete o padrão masculino e branco da advocacia (OAB, 2020).

Finalmente, deve ser pontuado que nem todas as mulheres vivenciam o gênero da mesma maneira. Ainda que se privilegie o enfoque de gênero, é preciso reconhecer que o gênero não é vivenciado separadamente. Outras matrizes de opressão perpassam as vivências das mulheres e as modificam (Sardenberg, 2015, p. 58-60). Com efeito, as vivências das advogadas podem ser diferentes em razão da sua raça/cor, classe social, orientação sexual, idade e outros marcadores de diferença que intersectam com o marcador de gênero, modificando-o (Sardenberg, 2015, p. 59). Adota-se, como exemplo, a vivência das advogadas negras, que enfrentam desafios próprios em razão do marcador de raça/cor, ou mesmo as próprias advogadas brancas, que podem ter vivências diferentes entre si a depender de sua origem, classe social, idade e outros marcadores de diferença que as atravessam.

Apesar de o mito da democracia racial persistir no imaginário brasileiro, isto é, de que haveria “uma transcendência dos conflitos raciais pela harmonia entre negros e brancos, traduzida na miscigenação e na ausência de leis segregadoras” (Ribeiro, 2019, p. 19), fato é que o racismo está arraigado na sociedade brasileira e não se trata de um posicionamento moral ou individual, mas de uma estrutura, um sistema de opressão que nega direitos e a distribuição de riquezas às pessoas negras. A herança escravista deixada após a abolição faz o mundo do trabalho ser especialmente racista. A

abolição relegou as pessoas negras à própria sorte e contratou mão de obra estrangeira para substituí-las, deixando-as em situação de desemprego crônico e criminalizando esta situação (Ribeiro, 2019, p. 09-14; Platero, 2013, p. 31).

Quando o marcador de gênero é aliado ao de raça/cor e se olha para a realidade da advocacia, o que se verifica é uma limitação de estatísticas e pesquisas que abordem as desigualdades decorrentes de raça/cor na profissão. A própria OAB é omissa nesse sentido. Ao trazer o quadro institucional da advocacia, com dados atualizados diariamente de seus inscritos, traz a distinção por gênero e por idade, mas não a distinção por raça/cor (OAB, 2021). Essa prática revela que “mulheres brancas de classe média, heterossexuais e sem deficiências continuam sendo o parâmetro universal de experiência de mulheres” nas pesquisas e estatísticas envolvendo a profissão (Kahwage; Severi, 2019, p. 59-63).

Dentre as poucas pesquisas encontradas sobre o tema, destacam-se três. A primeira, realizada pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades em parceria com a Aliança Jurídica pela Equidade Racial e a FGV Direito SP, mostra que apenas 19% da equipe em escritórios são negros(as), percentual em que 10% são compostos por advogadas negras e os 9% restantes são compostos por advogados negros, não havendo advogadas em quantidade significativa ocupando a posição de sócias ou advogada sênior, júnior ou plena para compor os dados. Quando o assunto é salário, a pesquisa identificou que 82% dos advogados e advogadas negros(as) ganham menos do que cinco salários-mínimos, percentual que inclui tanto homens como mulheres negras (Jota, 2019). Os dados revelam como a estrutura opressora racial permanece operando para obstar o acesso e a ocupação dos espaços socialmente relevantes por pessoas negras, especialmente mulheres negras, que constituem minoria em escritórios de advocacia.

Por sua vez, pesquisa empírica realizada por Platero (2013) com advogadas negras em programa de pós-graduação revela que, além de estas advogadas serem minorias na profissão, seu cotidiano é marcado por discriminações diárias que não são sofridas por advogadas brancas. A pesquisa traz relatos do tratamento despendido pelo Poder Judiciário, o que engloba desde a abordagem destas profissionais, chamadas de “mocinha”, “moreninha”, e não por “doutora”, termo costumeiramente usado na profissão (Platero, 2013, p. 97). Há, também, dificuldades de ingresso aos fóruns, em que as advogadas têm exigida a identificação profissional – o que não é feito com advogados(as) brancos(as), além de discriminações, como serem

confundidas com usuárias dos serviços jurídicos e terem negado o acesso a processos sem a apresentação prévia da identidade profissional (Platero, 2013, p. 93-98). Essas formas de racismo são confirmadas pelos estudos de Kahwage e Severi (2019, p. 61-63, 66) e revelam que, além de as relações de gênero operarem sobre as advogadas negras dificultando o exercício profissional, elas sofrem dupla opressão e possuem toda uma estrutura operando para demarcar seu lugar, seus padrões de interação e o tratamento recebido pelos demais (Ribeiro, 2019), que se diferencia daquele recebido por advogadas brancas.

Para Kahwage e Severi (2019, p. 59-63), há na profissão um estereótipo europeu de beleza esperado da mulher advogada: que ela seja branca, com corpo esguio, características faciais europeias e cabelos lisos retos, de modo que assumir o cabelo natural é o primeiro desafio enfrentado pelas advogadas negras e que dificulta o ingresso e a manutenção na carreira.

Além disso, as autoras (2019, p. 61-63, 66) ressaltam que as advogadas negras enfrentam outros estereótipos relacionados a este marcador: o da mulher negra, forte e dominadora, que age com raiva; o daquela sexualizada e promíscua que tenta seduzir visando a vantagens e benefícios; o da mulher assexuada, abnegada e maternal; e o de que sejam preguiçosas e intelectualmente inferiores, razão pela qual advogadas negras acabam performatizando sua identidade profissional para evitar que os estereótipos sejam confirmados. Como resultado, estas mulheres acabam furtando-se de se posicionarem de modo muito assertivo e tentam não “perder a calma”, evitam roupas que acentuem seus corpos e tendem a recusar convites para almoços com colegas, além de estarem em constante pressão para não cometer erros simples que possam colocar em xeque sua competência profissional.

A construção desses estereótipos reflete a remanescência de uma visão colonial que retira toda a complexidade humana das mulheres negras para enxergá-las como mera mercadoria passível de violação que ultrassexualiza seus corpos, ou como uma mercadoria destinada ao servir e ao cuidar (Ribeiro, 2019, p. 83-91), de modo que o primeiro passo para combater a existência desses estereótipos opressores na advocacia é reconhecer sua existência.

### **3 ENTRAVES À FEMINIZAÇÃO: A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

O trabalho e a vida privada permeiam um ao outro e se interseccionam, de tal forma que a sobrecarga que advém com o universo privado

cotidiano é um dos fatores que permite desmascarar a pretensa neutralidade colocada sob o exercício da advocacia entre pessoas de diferentes gêneros e raça/cor.

Falar no imbricamento entre trabalho e vida privada implica falar sobre a divisão sexual do trabalho, isto é, em desigualdades sistemáticas que hierarquizam as atividades e os gêneros para criar um sistema de gênero.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e societalmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). [...] Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). (Hirata; Kergoat, 2008, p. 263, 266)

Ao analisar a divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2008, p. 270-271) identificaram a prevalência de quatro tipos de relações: o modelo tradicional em que homens exercem papéis produtivos e mulheres, papéis reprodutivos (doméstico e de cuidado com pessoas); o modelo de conciliação em que a mulher concilia sozinha a profissão com as atividades domésticas e de cuidados com a família; o paradigma da parceria em que homens e mulheres assumem, em condições paritárias, as responsabilidades do lar e as profissionais; e o modelo de delegação, em que as atividades domésticas e de cuidados são transferidas a outras mulheres – avós e babás.

Transportando essas tipologias para a realidade da advocacia brasileira, Bonelli (2016, p. 272-274) constatou que as advogadas continuam sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados de filhos, sendo a delegação desses cuidados a outrem a tipologia mais comum e se sobrepõe aos outros padrões acima<sup>4</sup>, o que acaba deslocando os papéis de gênero mediante relações hierárquicas. Isto é, apesar de, na advocacia, o casal desconstruir o modelo tradicional que relega o âmbito privado às mulheres e o público aos homens, reproduz, com as cuidadoras, a generificação que pretende se desfazer.

4 Nesse sentido, também assente Bertolin (2017, p. 32-34) e ressalta que, embora estes serviços sejam delegados a outrem, são as mulheres quem realizam a supervisão de sua execução.

Pesquisa empírica realizada por Torres (2019, p. 95) com advogadas que ocupam a gerência jurídica de empresas constata que, apesar de as advogadas compreenderem que são vítimas de discriminações no exercício da profissão em razão do seu gênero, quando o assunto é a divisão sexual do trabalho, acabam reproduzindo acriticamente os padrões sociais colocados.

Novamente Bertha, a mais jovem das entrevistadas, foi a única que demonstrou claramente a não aceitação da manutenção do estereótipo, reclamando de uma situação inicialmente posta e verificando a sua própria responsabilidade no início por ter tomado a frente e assumido as atividades domésticas sozinha. [...] Para a entrevistada Bertha, há uma responsabilidade da própria mulher ao achar que precisa assumir toda a responsabilidade. No entanto, o que ela mesma não percebe é que há uma história contada e fortalecida por inúmeras gerações que faz com que mulheres como as entrevistadas Mary e Rosa sequer percebam que estão inseridas em um sistema binário que, conforme critica Beauvoir (1980), coloca o sexo biológico como premissa para os comportamentos, tornando-se base para condutas e argumento para diferenciações entre homens e mulheres. (Torres, 2019, p. 87-88)

Isso pode ser justificado pelo fato de, na advocacia, mas não apenas nela, haver um modelo que possibilita transpor o trabalho para o ambiente doméstico em via de mão única e que não possibilita que assuntos da vida pessoal adentrem o ambiente de trabalho, sendo que ausências e saídas motivadas por cuidados com filhos não devem ser expressos, quando se é mulher. Essa prática, porém, não se aplica aos homens para quem ter filhos é motivo para aumento de sua estima social, ao passo que, para as mulheres, é um rótulo de menor comprometimento (Bonelli, 2016, p. 258-260; 2008, p. 278-280; Bertolin, 2017, p. 35). Os diferentes modos de compreender o mesmo fenômeno a depender do gênero de quem o vivencia é também uma das formas das relações de poder que incidem sobre os sujeitos reafirmarem a dominância sobre a ocupação dos espaços e aquilo que é esperado e aceito para cada sujeito a depender de seu sexo e gênero.

Durante o exercício da profissão, as profissionais são, muitas vezes, avaliadas conforme as horas despendidas ao cliente e a quantidade de receitas de clientes geradas, de modo que a quantidade de horas trabalhadas se tornou medida de aferição de comprometimento, ambição e confiabilidade. Essa forma de avaliação com base na jornada praticada afeta as mulheres advogadas que devem estar constantemente disponíveis e produtivas – “mostrando serviço” –, o que dificulta conciliar a vida privada e familiar

com a profissional, de modo que a mudança desse modelo é um dos meios de obter o equilíbrio profissional e familiar (Kahwage; Severi, 2019, p. 64).

Nesse contexto, obter o apoio do parceiro amoroso é, para as profissionais, um fator determinante para obter sucesso na profissão. Embora seja prática comum entre os advogados – cujas parceiras fornecem a estrutura hábil a permitir seu desenvolvimento profissional –, o mesmo não se dá com as advogadas, sobre as quais recaem cobranças para o desempenho profissional e familiar em concomitância, por vezes sem apoio. Às mulheres ainda são relegados o exercício de atividades domésticas, de cuidado e reprodução no ambiente privado das relações, de modo que o tempo que as mulheres dedicam a esses trabalhos é uma das causas de sua inserção mais precária no mercado de trabalho. Até mesmo se considerarmos as estatísticas brasileiras segundo as quais as mulheres dedicam quase o dobro do tempo que os homens com atividades domésticas ou/e de cuidado com pessoas (IBGE, 2021, p. 2-4). Enquanto mulheres brancas gastam em torno de 20,7 horas semanais nestas atividades e mulheres negras gastam 22 horas semanais, os homens dispõem apenas 11 horas por semanas em tais tarefas (IBGE, 2021, p. 3). Além disso, a presença de filhos menores de três anos impacta diretamente no nível de ocupação de mulheres no mercado de trabalho – ocupação de 62,6% das mulheres brancas e de menos de 50% das negras, ao passo que os homens nessa situação possuem um nível de ocupação superior que o das mulheres (IBGE, 2021, p. 3). Com efeito,

A responsabilidade quase duas vezes maior por afazeres domésticos e cuidados ainda é fator limitador importante para uma maior e melhor participação no mercado de trabalho, pois tende a reduzir a ocupação das mulheres ou a direcioná-las para ocupações menos remuneradas. Há diferenças que se acentuam na análise conjunta de sexo e cor ou raça, apontando situação de maior vulnerabilidade para as mulheres pretas ou pardas. (IBGE, 2021, p. 12)

Esses dados denunciam o impacto que o marcador de raça/cor detém sobre as mulheres negras, que despendem mais horas de trabalho doméstico e de cuidado que as mulheres brancas, e o dobro de horas que os homens brancos. Denotam, ainda, o impacto que o exercício da maternidade possui para o ingresso e a manutenção das mulheres ao mercado de trabalho, que é acentuado para mulheres negras. A diferença entre o nível de ocupação entre mulheres brancas e negras pode se justificar pela herança escravagista que torna o mercado de trabalho especialmente hostil às pessoas negras, marginalizando-as e negando a elas o acesso a determinados espaços e ocupações (Ribeiro, 2019, p. 51-67, 83-91). Deve ser ponderado, ainda, que a

visão colonial e o padrão estético fazem com que corpos negros sejam preteridos em relacionamentos, deixando muitas mulheres negras como mães solo, tendo de cumular cuidado, trabalho doméstico com uma fonte de renda, contribuindo para sua precarização (Ribeiro, 2019, p. 51-67, 83-91).

A possibilidade de gravidez e a licença-maternidade são encaradas como desvantagens na carreira, pois são vistas como fatores que podem afetar o comprometimento da advogada com a vida profissional, a dedicação ao cliente, o ritmo e volume de trabalho e também a progressão na carreira, o que torna comum que mulheres trabalhem durante o período de licença-maternidade ou mesmo de licença médica. Os gestores de escritórios preferem pessoas que possam se dedicar exclusivamente ao trabalho, sejam homens ou mulheres adaptadas ao perfil masculino de carreira. Há, entre as mulheres mais jovens, um planejamento visando à estabilidade profissional antes da vida familiar, estabilidade essa que, quando alcançada, coloca em dúvida a maternidade ante a possível sobrecarga de jornada e custos emocionais para compatibilizar trabalho e família (Bonelli, 2016, p. 263-264; Kahwage; Severi, 2019, p. 60; Bertolin, 2017, p. 29-30).

A pesquisa realizada por Torres (2019, p. 74-76, 89-91) confirma o sentimento de culpa presente na relação trabalho vs. maternidade e que a decisão em ter filhos ou não, a quantidade e o momento para isso foram diretamente influenciados por sua carreira, sendo que uma das advogadas chega a pedir autorização prévia do superior hierárquico para engravidar, antes mesmo de realizar a tomada de decisão junto ao marido, tamanho o receio de ser prejudicada no trabalho.

Somado a este fator, Kahwage e Severi (2019, p. 65) identificaram que o período compreendido entre 30 a 40 anos de idade, considerado como o mais importante para a carreira na advocacia, é comumente considerado a fase de maior dedicação de mulheres à maternidade, de modo que mesmo as advogadas que não são mães nesta fase da vida podem ser vistas como potenciais mães, o que pode culminar em menores concessões de oportunidades para progressão na carreira.

Assim, não é incomum que mulheres advogadas migrem da carreira privada para a carreira pública na busca de conciliar a vida doméstica com a familiar (Kahwage; Severi, 2019, p. 53).

Esses dados mostram que a estrutura da advocacia não se adaptou às mulheres, mas permanece adotando uma lógica que aloca os homens no centro, não possibilitando a criação de um ambiente nem práticas voltadas



às necessidades específicas das advogadas, especialmente aquelas relacionadas à gestação e à maternidade.

Não é igualmente incomum que as mulheres que conseguem alcançar posições privilegiadas na carreira acabam sendo aquelas que, concordam Bonelli (2008, p. 281-283; 2016, p. 261-262) e Bertolin (2017, p. 25), aderem ao profissionalismo hegemônico, promovendo um apagamento das marcas atribuídas ao papel esperado da mulher.

Embora os sujeitos sejam plurais e construídos pelas múltiplas intersecções culturais, sociais e políticas que ultrapassam qualquer binarismo, de modo que não existe uma figura pronta e estática fechada para mulheres e outras para homens (Butler, 2018), a lógica que rege as relações de poder, atravessa os sujeitos e é maior e anterior a eles próprios faz com que mulheres advogadas acabem aderindo a comportamentos associados ao sexo e gênero masculino e se utilizem de um discurso pretensamente neutro que favorece a manutenção do cenário desigual.

Aquelas que conseguem transpor o teto de vidro – mulheres “excepcionais” – tendem a incorporar o modelo masculino, negando o seu pertencimento ao sexo feminino, evidenciando uma relação dialética entre a adoção do modelo masculino e o sucesso profissional. A incorporação das mulheres aos espaços do mercado de trabalho anteriormente dominados pelos homens vem subvertendo a lógica masculina com que tais espaços foram construídos. Muitas mulheres, com o objetivo de serem aceitas, assimilam o padrão masculino, nem sempre intencionalmente, mas até pela ausência de modelos femininos para se espelhar. (Bertolini, 2017, p. 25)

Além disso, mulheres podem ser levadas a aderir, muitas vezes, à inversão do modelo tradicional, em que a mulher ocupa a posição de provedora e delega ao marido ou a mulheres cuidadoras os papéis familiares. Essa postura, porém, traz custos emocionais, como cobranças e sentimentos de culpa quanto ao cuidado dos filhos e ao seu futuro (Bonelli, 2008, p. 281-283; 2016, p. 261-262; Bertolin, 2017, p. 25).

## CONCLUSÕES

Ao longo desta pesquisa, verificou-se que o ingresso, a permanência e a progressão das advogadas em condições igualitárias perpassam por relações de poder que toleram e reproduzem a lógica falocêntrica e heteronormativa, que é hostil às mulheres e faz o crescimento da participação

feminina na advocacia não ser capaz de, por si só, trazer equidade no exercício da profissão.

Constatou-se que a carreira da advocacia tem origem e se desenvolveu num ambiente elitista, masculino e branco, monopolizado por determinados grupos familiares e cujo sucesso dependia de um imbricamento com outras ocupações políticas e/ou de relevância social, de modo que seu exercício era possibilitado somente àqueles considerados sujeitos pela lógica falocêntrica – aos homens. Assim, mesmo as mulheres pertencentes a esses grupos não exerceram a advocacia e se mantiveram na esfera privada das relações, e aquelas que escolheram exercer a profissão tiveram de enfrentar barreiras e discriminações próprias em razão de seu sexo e gênero.

Após unir os aportes teóricos com os dados de outras pesquisas, averiguou-se que as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres advogadas são as segregações horizontal e vertical, que relegam as advogadas a áreas de especialidade menores e a posições de base nas carreiras. As mulheres advogadas acabam ocupando áreas de especialidade e desenvolvendo habilidades na advocacia relacionadas ao cuidado e ao afeto, o que opera para mantê-las nos espaços que as relações de poder entendem como compatíveis com seu sexo e gênero, dizendo quais comportamentos são aceitáveis a homens e mulheres. Além disso, a ascensão na carreira depende de um capital social que envolve práticas entendidas como masculinas, de modo que as dificuldades das mulheres advogadas são grandes para se inserir nestas práticas e construir uma rede de relações a partir delas.

Foi possível observar, também, que a principal barreira para um exercício igualitário entre homens e mulheres na advocacia reside na divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado, que permanecem sendo relegados e cumulados pelas mulheres e cujos padrões são reproduzidos integralmente por elas próprias a partir de um modelo de delegação. Nota-se, ainda, que a profissão não permite a criação de um ambiente próprio a atender as necessidades específicas das mulheres relacionadas à gestação e maternidade.

Um dos meios para superar os inúmeros obstáculos vivenciados pelas mulheres advogadas consiste em reconhecer que o exercício profissional não é neutro. Em perceber as relações de poder que operam na profissão e a lógica opressiva que a rege e perpetua estas desigualdades, atribuindo a sujeitos plurais características e comportamentos estáticos, fechados e binários.

Ademais, constatou-se o impacto que a visão colonial e a herança escravagista possuem na estrutura social e no exercício da advocacia, fazendo com que advogadas negras compartilhem das barreiras enfrentadas pelas mulheres em razão do marcador de gênero, mas possuam outras próprias decorrentes da intersecção com o marcador de raça/cor e refletem na invisibilidade das advogadas negras nas pesquisas e geração de dados e informações. Dentre as barreiras específicas estão incluídos obstáculos ao acesso e uso dos espaços públicos destinados à profissão. As advogadas negras também têm seus corpos ultrassexualizados e enxergados como mercadoria destinada ao servir e ao cuidar ou passível de violações, resultando em diferenciação nos padrões de interação e no tratamento recebido por terceiros no exercício profissional. Desse modo, um dos primeiros passos para o exercício igualitário da advocacia para mulheres negras é o reconhecimento do racismo que opera na profissão.

A pesquisa foi capaz de traçar um panorama geral sobre as principais causas da desigualdade de gênero no exercício da advocacia. Por outro lado, é preciso reconhecer que a pesquisa apresenta algumas limitações em razão do próprio objeto eleito que explora o gênero amplamente, de modo que se recomenda que pesquisas futuras levem em consideração os múltiplos marcadores de diferença que atravessam as mulheres advogadas e modificam suas vivências na advocacia para além do gênero, englobando aspectos específicos como idade, orientação sexual, classe social, etnia, dentre outros, e suas múltiplas intersecções com o gênero e entre si.

Além disso, é preciso reconhecer a pluralidade e diversidade do Brasil e que as construções sobre gênero e raça/cor podem ser diferentes a depender da região do País, de modo que as vivências das mulheres advogadas podem ser igualmente diversas a depender da sua região de origem, o que pode se constituir um objeto para pesquisas futuras.

## REFERÊNCIAS

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, v. 47, n. 163, p. 16-42, jan./mar. 2017.

BONELLI, Maria Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu*, Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu da Universidade Estadual de Campinas, v. 46, p. 245-277, jan./abr. 2016.

\_\_\_\_\_; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, Goiânia: Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, v. 11, n. 2, p. 275-284, jul./dez. 2008.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Trad. Maria Helena Kuhner. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

ENGELMANN, Fabiano. *Sociologia do campo jurídico: juristas e usos do Direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2006.

FEUVRE, Nicky Le.; LAPEYERE Nathalie. Les ‘Scripts sexues’ de carrièredans les professionsjuridiques en France. *Knowledge, Work & Society*, Savoir, Travail et Société, v. 3, n. 1, p. 103-125, 2005.

FOUCAULT, Michel. *The Foucault Reader*. Edit by Paul Rabinow. New York: Pantheon Books, 1984.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone da Cruz. Myrthes Gomes de Campos (1875-?): pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. *Revista Gênero*, Rio de Janeiro: Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense, v. 09, n. 02, p. 135-151, 1º sem. 2009.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 263-278, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Tendências demográficas: uma análise da população com base nos resultados dos censos demográficos 1940 e 2000*, Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, 2007.

\_\_\_\_\_. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, 2021.

JOTA. Negros são menos de 1% em grandes escritórios. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/pesquisa-empirica/negros-maiores-escritorios-21032019>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. *Revista de Informação Legislativa – RIL*, Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: <[http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril\\_v56\\_n222\\_p51](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51)>. Acesso em: 9 nov. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MUSZKAT, Malvina; MUSZKAT, Susana. *Violência familiar*. São Paulo: Blucher, 2016.

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil Nacional. Quadro de advogados: quantitativo por gênero. 2020. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 19 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Provimento nº 164, de 21 de setembro de 2015. Cria o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/legis\\_27026432\\_PROVIMENTO\\_N\\_164\\_DE\\_21\\_DE\\_SETEMBRO\\_DE\\_2015.aspx](http://www.lex.com.br/legis_27026432_PROVIMENTO_N_164_DE_21_DE_SETEMBRO_DE_2015.aspx)>. Acesso em: 15 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Ata da Sessão Virtual Extraordinária do Conselho Pleno do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil: 2.167ª sessão – 90ª reunião. 2020. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/InstitucionalInstituicao/ata/316/ata-da-sessao-virtual-extraordinaria-do-span-classnewssearchresultconselho-span-pleno-do-span-classnewssearchresultconselho-span-span-classnewssearchresultfederal-span-da-ordem-dos-advogados-do-brasil?search=conselho%20federal%20paridade%20de%20g%C3%AAnero>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. 1994. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/publicacoes/AbrirPDF?LivroId=0000004095>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 5/2020. Altera o art. 128-A, o *caput* do art. 129, o *caput* e os §§ 1º e 2º do art. 131, o art. 156-B e o art. 156-C, do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. 2020. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/resolucoes/5-2020?search=05%2F2020&resolucoes=True>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil Piauí. Decisão histórica: CFOAB aprova paridade de gênero e cota racial de 30% de pretos e pardos nas eleições de 2021, 2020. Disponível em: <<http://www.oabpi.org.br/decisao-historica-cfoab-aprova-paridade-de-genero-e-cota-racial-de-30-de-pretos-e-pardos-nas-eleicoes-de-2021/>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

OSTOS, Natascha Stefania Carvalho. *Terra adorada, Mãe gentil*: representações do feminino e da natureza no Brasil da Era Vargas (1930-1945). Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Belo Horizonte, 2009.

PLATERO, Rosana Antoniaci. *Humilhação social no trabalho*: o caso das advogadas negras. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências da Vida, Campinas, 2013.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SARDENBERG, Cecília M. B. Caleidoscópios de gênero: gênero e interseccionalidades na dinâmica das relações sociais. *Mediações – Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 20, n. 2, p. 56-96, jul./dez. 2015.

TAGLIAVINI, João Virgílio. O DNA dos cursos de Direito no Brasil: de Coimbra (Recife) e São Paulo. *Revista de Pesquisa e Educação Jurídica*, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 109-129, jul./dez. 2017.

TORRES, Ana Carolina Tavares. *O lugar das mulheres na advocacia: espaço e poder na advocacia corporativa de empresas de grande porte da Região Metropolitana de Porto Alegre*. Dissertação (Mestrado). Universidade La Salle. Programa de Pós-Graduação em Direito e Sociedade, Canoas, 2019.

#### Sobre as autoras:

**Priscila Cristina Miranda da Silva** | E-mail: priscila.cmirandasilva@gmail.com

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP, *Campus* de Jacarezinho (PR). Advogada.

**Carla Bertoncini** | E-mail: carla.bertoncini@uenp.edu.br

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (subárea de concentração Direito Civil) – PUC (2011). Professora Adjunta do Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado/Doutorado) e do Curso de Graduação da Faculdade de Direito do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP, *Campus* de Jacarezinho (PR). Professora de Direito Civil (Direito de Família e Sucessões) da UNIFIO.

Data de submissão: 31 de março de 2021.

Data do aceite: 6 de julho de 2021.