



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

AMÁLIA ROSA DE MORAES SILVA

**GÊNERO E ADVOCACIA: OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS
ADVOGADAS NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM MOSSORÓ-RN**

MOSSORÓ/RN
2019

AMÁLIA ROSA DE MORAES SILVA

**GÊNERO E ADVOCACIA: OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS
ADVOGADAS NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM MOSSORÓ-RN**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal Rural do Semiárido.

Orientadora: Profa. Ma. Gilmara Joane Macêdo de Medeiros.

MOSSORÓ/RN
2019

AMÁLIA ROSA DE MORAES SILVA

**GÊNERO E ADVOCACIA: OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS
ADVOGADAS NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM MOSSORÓ-RN**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal Rural do Semiárido.

Aprovado em: 14 / 03 / 19

BANCA EXAMINADORA

Gilmara Joane M. de Medeiros

Profa. Ms. Gilmara Joane Macêdo de Medeiros (UFERSA) Presidente

Talita de Fátima P.F. Montezuma

Profa. Ms. Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma (UFERSA) Primeiro Membro

Janaiky Pereira de Almeida

Profa. Dra. Janaiky Pereira de Almeida (UFERSA) Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família, por todo suporte e apoio que possibilitaram minha caminhada até aqui, em especial a minha mãe, uma mulher que não teve a oportunidade de receber uma educação formal, mas que hoje vê sua filha se formar em uma universidade. Obrigada pelo amor, pelo exemplo, pela força, e por estarem comigo, ainda que nos pensamentos e nas orações.

À Universidade Federal Rural do Semi-árido, por ter me acolhido por meio de políticas de assistência/permanência estudantil. Tais políticas permitiram que eu, vinda de longe, tivesse condições de me manter e estudar na cidade de Mossoró. Outro agradecimento à cidade de Mossoró, lugar que me permitiu crescer, aprender e amar.

Ao Centro de Referência em Direitos Humanos do Semiárido, meu primeiro estágio ainda no quarto período, por abrir as portas do conhecimento acerca da temática dos direitos humanos e pela primeira formação crítica e política. A Adriana, Ronaldo, Rayane, Nazaré, Jéssica, Renata, e as professoras/coordenadoras Oona Caju e Gilmara Medeiros.

Ao Grupo de Estudos em Direito Crítico, Marxismo e América Latina, por proporcionar os maiores laços de amizade que fiz nesta cidade, por me auxiliar a amadurecer politicamente, por me ensinar que o conhecimento pertence a todos e todas e por ser o diferencial na trajetória do meu curso ao me fazer perceber que o Direito pode ser um instrumento de mudança da realidade. Agradeço também a Daniel Valença, coordenador do grupo, e, que mesmo estando distante durante maior parte da minha graduação, plantou a semente de tudo isso que floresceu em minha vida.

A minha orientadora Gilmara Medeiros, pelos conselhos, pelo conhecimento compartilhado e pelo auxílio na realização deste trabalho. A Comissão da Mulher Advogada da Subseccional da OAB em Mossoró, em especial a Alessandra Dantas, que abriu algumas portas para a minha pesquisa junto a OAB.

Ao Centro Acadêmico de Direito, não só pela formação e prática política, mas também pelas experiências de vida. Este espaço, durante um ano e meio, presenteou-me com os melhores momentos da minha graduação, especialmente ao lado do T2. Eu agradeço pelo convívio, pela amizade e pelas aventuras. Taynara, Xuxu e Luine, sem vocês eu não teria sido tão feliz.

Aos demais amigos e amigas que fiz durante o curso, agradeço por todo o afeto e companheirismo. Um agradecimento as minhas colegas de quarto, Káthia e Gabriele, por me

suportarem no dia a dia. Aos amigos e amigas que deixei no Recife, em especial a Lucas, José Henrique, Pedrinho e Anne, por compreenderem minha ausência por nunca se afastarem.

À Segunda Vara Criminal da Comarca de Mossoró, pela experiência de trabalho, por ser uma família, pela convivência diária, pelo conhecimento. Agradeço a Jader, Mariana, Dra. Ana Cláudia, Madalena, Karinne, Rute e Carlos. Aos estagiários e estagiárias, aqueles e aquelas que me ensinaram e a quem espero ter ensinado algo também.

Toda a gratidão a família de Taynara, Bel, Ednalva e Tiago, inclusive aos membros de coração, Socorro e Cledson, que sempre me receberam em seus lares, tornando-se um pouco minha própria família enquanto eu estive longe de casa. Minha eterna gratidão a todas e todos que contribuíram para minha formação acadêmica, profissional e humana de alguma maneira nestes quase seis anos, e a todos e todas que acolheram esta pernambucana em seus corações. Obrigada por não me deixarem sozinha nesta terra.

DEDICATÓRIA

Dedico a todas as mulheres que escolheram a advocacia como ofício e se dedicam a este trabalho, enfrentando todos os tipos de barreiras impostas pelo machismo e sexismo em sua rotina. Que este trabalho sirva para entendermos as problemáticas que pesam em nossas costas, inclusive aquelas que não percebemos, e que, conhecendo as forças que agem contra nós, sigamos na luta pela construção de um mundo mais igualitário, dentro e fora do nosso campo de trabalho.

Não sou eu uma mulher? “Olhe para mim! Olhe para o meu braço! Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem – quando eu conseguia comida – e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria ser vendida como escrava e, quando chorei em meu sofrimento de mãe, ninguém, exceto Jesus, me ouviu! Não sou eu uma mulher?
– Sojourner Truth

RESUMO

GÊNERO E ADVOCACIA: OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS ADVOGADAS NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM MOSSORÓ-RN

O presente trabalho propõe analisar os obstáculos e discriminações que enfrentam as advogadas que atuam na cidade de Mossoró/RN em razão da condição de ser mulher. Para isso, exploramos especialmente a categoria de gênero, sob a perspectiva do feminismo, o qual procura compreender as opressões que atingem as mulheres diante dos papéis de gênero impostos numa sociedade patriarcal. Como a proposta é analisar as situações vivenciadas pelas advogadas no âmbito de sua atuação profissional, também discutimos a participação da mulher no mercado de trabalho, a construção do campo jurídico no Brasil e como se deu inserção das mulheres nesta área, explorando aspectos da abertura deste nicho no mercado de trabalho para elas. Finalmente, para análise das experiências das mulheres que advogam na cidade de Mossoró/RN, foi aplicado entre elas um formulário *online*, visando traçar um perfil social destas profissionais, além de colher dados acerca das barreiras encontradas e da ocorrência de discriminações e violências na prática forense delas, objetivando expor situações de opressão e exclusão com as quais elas precisam lidar em virtude do seu gênero, uma vez que a advocacia e o campo jurídico ainda tem um maior número de homens como profissionais e que as relações de poder entre os sexos podem se reproduzir nesta área.

Palavras-chave: Advocacia; Discriminação de gênero; Mercado de trabalho; Advogadas; Sociologia Jurídica.

ABSTRACT

GENDER AND ADVOCACY: GÊNERO E ADVOCACIA: OBSTACLES FACED BY THE FEMALE LAWYERS IN THE EXERCISE OF THE PROFESSION IN MOSSORÓ/RN

The present work proposes to analyze the obstacles and discriminations faced by the female lawyers who work in the city of Mossoró/RN due to the condition of being a woman. To this end, we especially explore the category of gender from the perspective of feminism, which seeks to understand the oppressions that affect women in the face of the gender roles imposed on a patriarchal society. As the proposal is to analyze the situations experienced by the lawyers in the scope of their professional activity, we also discuss the participation of women in the labor market, the construction of the legal field in Brazil and how women were inserted in this area, exploring aspects of the opening of this niche in the job market for them. Finally, to analyze the experiences of women advocates in the city of Mossoró/RN, an online form was applied among them, aiming to draw a social profile of these professionals, as well as to collect data about the barriers encountered and the occurrence of discrimination and violence in their professional practice, seeking to expose situations of oppression and exclusion with which they must cope because of their gender, since advocacy and the legal field still have a greater number of men as professionals and that power relations between the sexes can reproduce in this area.

Keywords: Advocacy; Gender discrimination; Job market; Female lawyers; Legal Sociology.

1. INTRODUÇÃO

Tendo em mente as opressões vividas pelas mulheres ao longo da história e, sua consequente exclusão do mercado de trabalho, especialmente das profissões consideradas masculinas e mais “prestigiadas”, como são as da área jurídica, busca-se aqui compreender como este fator histórico ainda pesa na rotina profissional das advogadas, fazendo um recorte para o contexto mossoroense. De modo geral, as mulheres são minoria nos espaços de poder, como nas câmaras legislativas do Brasil¹ ou nos cargos dos conselhos das empresas no mundo. Este cenário perpetua-se no mundo jurídico, tendo em vista que pesquisas demonstram que, entre os magistrados, as mulheres também são minoria.

No Brasil, a inclusão das mulheres nas graduações de direito ocorreu cerca de 60 anos depois da criação dos primeiros cursos jurídicos no país. Ademais, atualmente as mulheres representam quase metade dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), porém, elas são apenas 19,75% (dezenove vírgula setenta e cinco por cento) entre os Conselheiros Federais e nunca chegaram à presidência da OAB.

Tais discrepâncias são relevantes e leva-nos a questionar a ideia de abertura do mundo jurídico para a participação plena das mulheres. Por tal razão, procuramos compreender, para além da presença feminina na profissão, mas especialmente qual o papel que as mulheres vêm ocupando na advocacia brasileira, bem como quais entraves encontram no seu dia a dia profissional, se já sofreram alguma discriminação baseada no sexo e na raça, dentre outras questões como a maternidade, o trabalho doméstico não-remunerado, as formas de atuação, as preferências por matérias do Direito, entre outros.

Além disso, ressalta-se a dificuldade de encontrar dados que trouxesse informações sobre a experiência das mulheres no campo da advocacia, havendo poucas obras e artigos tratando da temática. Um dos poucos estudos que encontramos neste sentido foi realizado pela Caixa de Assistência dos Advogados do Rio de Janeiro – CAARJ (2017, p. 3), e objetivou apurar temáticas importantes para as advogadas com a finalidade de, a partir dos resultados, “propor ações afirmativas no segmento jurídico para a valorização da Mulher Advogada, dando visibilidade as questões inerentes ao meio profissional”, bem como “sistematizar ações de conscientização e mobilização da sociedade em defesa dos direitos das mulheres e a luta contra a violência”. Ademais, segundo informações fornecidas pela secretária-geral do órgão, Neide

¹ A bancada feminina na Câmara dos Deputados, na legislatura 2019-2022, é composta por 77 mulheres na próxima – o que representa apenas 15% das cadeiras (HAJE, 2018). Já no Senado Federal, as mulheres ocupam apenas 7 dos 81 cargos que existem (AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO, 2018).

Marinho, “as advogadas do estado recebem, em média, 25% menos que os homens, levam mais tempo para subir na carreira e são minoria entre advogados que empregam outros colegas” (RODAS, 2017).

A referida pesquisa concluiu que, por meio de notas atribuídas pelas participantes, os temas mais importantes para as profissionais eram: violência contra a mulher; educação; saúde; discriminação de gênero; dupla jornada e apoio à maternidade; nesta ordem, de acordo com a relevância considerada por elas (CAARJ, 2017). Nesta esteira, observa-se que as advogadas possuem interesses específicos, intimamente ligados à condição de mulher que afetam sua prática forense e entendemos que a escassez de estudos acerca do tema talvez revele um silenciamento das condições que as advogadas enfrentam, bem como a pouca preocupação do órgão representante da classe sobre as demandas destas profissionais.

Ainda que haja, no Estatuto da OAB², regras voltadas para a garantia de direitos das advogadas, o cenário das pesquisas trazidas neste trabalho demonstra que somente o código de ética da profissão e a previsão constitucional³ da igualdade entre os gêneros, não é suficiente para impedir que estas mulheres sofram opressões e discriminações no âmbito do exercício profissional.

Além das justificativas de ordem acadêmica, a motivação para o desenvolvimento desta pesquisa dá-se pelo fato de que sou graduanda do curso de Direito e pretendo exercer a advocacia. Vejo no meu cotidiano inúmeras mulheres estudando ao meu lado, ensinando-me e ocupando diversos cargos no mundo jurídico, porém, circulando nos espaços deste universo já presenciei e sofri situações de discriminação motivadas pelo gênero.

Por fim, acreditamos que o trabalho acadêmico deve discutir temas relevantes para a sociedade de maneira a contribuir com a sua transformação. O principal intuito desta pesquisa é construir uma discussão que possa ser útil e que expanda os horizontes das discussões tidas na academia, especificamente nos cursos jurídicos, de modo que traga mudanças para o Judiciário, OAB, sociedade e, especialmente, da vida das mulheres advogadas. Entendemos que este estudo deveria ser objeto de debate entre as advogadas, a OAB e o Judiciário com o intuito de melhorar a experiência profissional das primeiras e diminuir as desigualdades com relação aos advogados, tendo em mente o princípio constitucional da igualdade.

2 O art. 7º da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, traz um rol de direitos da advogada, no entanto, este dispositivo trata apenas de questões relativas à maternidade, como a preferência na sustentação nas audiências, reserva de vagas na garagem nos fóruns, suspensão de prazos nas causas em virtude do parto e adoção, e local nos fóruns para atender às necessidades do bebê. Estas questões de fato são importantes, no entanto, a lei não cuida de demais questões que as mulheres podem enfrentar durante a prática profissional motivadas pelo gênero, afinal, a maternidade não é a única condição que afeta o aspecto profissional da vida delas.

3 Art. 3º, IV, da Constituição Federal de 1988.

2. CONSTRUÇÕES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO E SUA INFLUÊNCIA PARA O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A definição sobre gênero e raça, bem como o respectivo papel imposto à tal categoria pela sociedade, não é encontrada no campo da ciência jurídica, mas sim nas ciências sociais, especialmente no âmbito das teorias elaboradas pelos movimentos feministas⁴.

Joan Scott (1995, p. 72) discute, a partir de uma análise histórica, a construção do conceito de gênero, que está diretamente relacionado com a trajetória e desenvolvimento do Movimento Feminista. O termo “gênero”, inicialmente, apareceu entre as feministas estadunidenses que buscaram diferenciar gênero e sexo, demarcando, então, o caráter social que fundamenta o primeiro e, a partir disso, passaram a problematizar questões até então consideradas naturais, como a feminilidade⁵. Nessa discussão, o gênero está ligado às condições sociais impostas aos sujeitos, enquanto que o sexo diz respeito às questões biológicas, físicas ou naturais das pessoas. No entanto, foi criada uma cultura que determina a vivência dos sujeitos a partir das condições biológicas com as quais eles nasceram, ou seja, seus órgãos sexuais e reprodutivos.

Um dos pontapés para a construção da categoria gênero partiu da filósofa francesa Simone de Beauvoir na obra *O Segundo Sexo*, publicada originalmente em 1949, na qual ela discute e indaga os papéis sociais que são atribuídos aos seres humanos considerados como fêmeas, a partir de sua condição biológica. Tal papel é o da mulher, o da feminilidade, o que a própria Beauvoir questiona a origem e o conteúdo em si, indicando que a noção de mulher não é estabelecida por um determinismo biológico, mas sim, por uma construção social, isto é, cultural. Ao separar a distinção entre os gêneros do seu caráter biológico, abriu-se espaço para a discussão das diferenças de poder entre homens e mulheres, o que dará um forte impulso para a construção e produção teórica do feminismo nos anos 1970 (PISCITELLI, 2008, p. 264).

Diante disto, se não é o sexo biológico, o que torna certos seres humanos mulheres? Scott compreende que “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações

⁴ A partir da segunda metade do século XX, o feminismo passou a se manifestar como um movimento coletivo de mulheres, como lutas que reconhecem as mulheres como vítimas de uma opressão específica e sistêmica, partindo do pressuposto de que as relações entre homens e mulheres não tem gênese na natureza e que podem ser transformadas através da política. O movimento feminista inclui diferentes vertentes que abordam, de formas diversas, os conceitos de mulher e gênero, bem como a questão da desigualdade entre os sexos e as saídas para sua superação. Sobre o tema, ver a obra *Dicionário Crítico do Feminismo* organizando por Helena Hirata (2009).

⁵ Feminilidade corresponde ao conjunto de características que são consideradas pela cultura dominante como naturais às mulheres, como: sensibilidade, afeto, maternidade, delicadeza, etc.

de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Ainda segundo a autora, esse conceito está assentado em duas principais características, sendo uma delas o caráter simbólico dos papéis desempenhados pelos sexos que são construídos a partir da cultura, e outro relacionado a conceitos normativos que orientam a interpretação desses símbolos, conceitos estes que limitam e colocam duas possibilidades: os significados de mulher e de homem - como se fossem uma binaridade fixa e hegemônica (SCOTT, 1995, p. 86).

Assim, se o gênero está ligado a um aspecto social, sendo um papel nascido da construção sociocultural e histórica, da mesma forma é a identidade. Ao nascermos com definições biológicas sexuais (masculino, feminino) e raciais (negro, branco), criaram-se identidades sociais interpretadas como papéis sociais que foram atribuídos às diversidades de pessoas. Contudo, na cultura ocidental, essa diferença é vista com inferioridade e assim constrói-se uma identidade social em oposição a algo que é considerado o Outro (CARNEIRO, 1993, p. 9).

Em sua filosofia existencial, Simone de Beauvoir (1970, p. 13-14) discute a categoria do Outro, entendendo que a alteridade é fundamental para a consciência humana, pois nenhuma coletividade se define ou se afirma como Uma sem colocar Outra imediatamente em oposição. A filósofa explica que esta dualidade não foi criada inicialmente com base na divisão dos sexos, porém esta divisão, por ser biológica, parece ser tida como imutável, justificando a razão pela qual as mulheres sempre estiveram subordinadas aos homens ao longo da história, por serem consideradas fisiologicamente mais fracas e, conseqüentemente, por não terem condições de viver em igualdade de condições em relação a eles.

Então, a partir da ideia do Outro, é que surge uma identidade feminina que apenas se explica numa relação de diferenciação com o masculino (BEAUVOIR, 1970, p. 10 e CARNEIRO 1993, p. 9), porém tal identidade é demarcada por uma suposta e natural fragilidade, delicadeza, inferioridade, submissão, aptidão para certas tarefas e incapacidade para outras, surgindo o estereótipo do sexo frágil⁶ que deu a algumas mulheres o papel de objeto de uma proteção paternalista por parte dos homens.

De toda forma, sendo o masculino o padrão, inventou-se uma identidade feminina que é diferente, inferior e negativa, utilizando-se de argumentos “pseudo-científicos” a fim de “justificar os diversos níveis de subordinação e opressão a que as mulheres estão submetidas e

6 Cabe destacar que o estereótipo do sexo frágil atingiu apenas uma parcela do grupo de mulheres, qual seja, as mulheres brancas, vez que as mulheres negras foram forçadas ao trabalho escravo, e, mais tardiamente, ao trabalho precarizado nas ruas ou nas casas de família. Acerca das experiências diferentes entre brancas e negras, ver o trabalho *Identidade Feminina* de Sueli Carneiro (1993).

promover, nelas, a aceitação de um papel subordinado socialmente” (CARNEIRO, 1993, p. 9). Neste sentido, a identidade da mulher é diminuída em comparação com o homem, o que traz implicações para o objeto da nossa pesquisa por explicar a exclusão feminina de certas profissões, a dificuldade na participação política e as remunerações menores, tudo em detrimento dos homens.

Como explica Danièle Kergoat (2009, p. 67), “as condições em que vivem homens e mulheres não produtos de um destino biológico [...]”, no entanto, eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social, qual seja, as relações sociais dos sexos. Para a autora, as relações sociais têm por base o aspecto material, aqui entendido como o trabalho, e elas se exprimem numa divisão social do trabalho entre os sexos, especificamente chamada de divisão sexual do trabalho. Assim, entendendo a divisão sexual do trabalho como uma relação de poder entre homens e mulheres, Kergoat define que a divisão sexual do trabalho consiste numa destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, ao mesmo tempo que eles são destinados às “funções de forte valor agregado (políticas, religiosas, militares)”, causando, a partir de princípios de organização, uma separação (há trabalhos de homens e outros de mulheres) e uma hierarquização (o trabalho masculino vale mais que o feminino).

Com a onda do movimento feminista na década de 70, o conceito de divisão sexual do trabalho passou a ser explorado a partir de uma tomada de consciência sobre uma opressão específica: tornou-se evidente que uma grande massa de trabalho era realizada pelas mulheres de maneira gratuita, sendo tal trabalho invisível, “feito, não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal” (KERGOAT, 2009, p. 69). Neste sentido, o feminismo passou a refletir que, em geral, a mulher era a única responsável por um tipo de trabalho, tido como reprodutivo, mas que não era reconhecido como trabalho e muito menos gerava remuneração, o qual era intrinsecamente ligado ao lar e à família, fazendo este ambiente o “lugar de mulher”, tudo em decorrência de uma construção social limitadora e opressora do que é ser mulher.

A divisão sexual do trabalho não é algo rígido e imutável, seus princípios organizadores (separação e hierarquização) são os mesmos, mas suas modalidades variam no espaço e no tempo, pois uma tarefa tida como feminina em uma sociedade, pode, simultaneamente, ser tida como masculina em outra (KERGOAT, 2009, p. 68). Portanto, argumenta-se que este “lugar de mulher”, é tanto uma construção sociocultural quanto as categorias de gênero e divisão sexual que lhe deram origem. O papel social atribuído às mulheres como mãe, esposa e cuidadora do

lar e dos filhos, demarcou sua exclusão da vida pública (fora do lar e longe da família), negando-lhe a educação formal e a participação no mercado de trabalho.

De outro lado, o modo de produção capitalista também foi um fator que impediu a mulher de acessar o mercado de trabalho, ou ainda, quando permitia o acesso por uma necessidade do mercado, isso resultou para que o trabalho dela fosse menos valorizado, que sua remuneração fosse menor, que seu trabalho fosse mais precarizado, dentre outras desigualdades em relação ao trabalho masculino. Historicamente, a exclusão da mulher do mercado de trabalho, em especial após o advento da produção capitalista, se deu por questões tanto econômicas quanto socioculturais, a qual desorganizou a produção familiar e agrícola que abarcavam o trabalho feminino de forma subsidiária ao masculino (LEWIN, 1980, p. 46).

No Brasil, de acordo com um banco de dados mantido pela Fundação Carlos Chagas (2010) acerca do trabalho feminino e que analisa dados retirados de levantamentos governamentais como os Recenseamentos Demográficos, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Relação Anual de Informações Sociais, Censos da Educação Superior e Censo Escolar, houve um acréscimo de 32 milhões de trabalhadoras entre 1976 e 2007. As taxas de atividade masculina permaneceram em patamares semelhantes, já as das mulheres cresceram significativamente, uma vez que, “em 1976, 29% das mulheres trabalhavam, adentramos o novo milênio com mais de 40% trabalhando ou procurando emprego⁷ e mais da metade delas (53%) em franca atividade no ano 2007”. No entanto, a qualidade, a garantia de direitos e a remuneração do trabalho feminino mulheres ainda estão longe de condições igualitárias com o masculino, uma vez que:

[...] a expansão do trabalho feminino tem se verificado, sobretudo no trabalho mais precarizado, nos trabalhos em regime *part-time*, marcados por uma informalidade ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens, além de realizar jornadas mais prolongadas (ANTUNES, 2000, p. 108)

Vê-se aqui, portanto, o movimento de inclusão de mulheres no mercado de trabalho no contexto brasileiro, no entanto, ainda que as elas tenham adquirido espaço no mercado de trabalho ao longo do tempo, o ingresso delas não se deu sem sofrer influência da divisão sexual do trabalho e da discriminação de gênero, entendendo este último como um preconceito baseado no gênero da pessoa, conceito amplamente trabalhado para análise das questões vivenciadas pelas mulheres e outros sujeitos que não se encaixam na dicotomia das construções sociais de homem e mulher.

⁷ A população economicamente ativa (PEA) considera os/as ocupados/as e os/as que estão à procura de trabalho, de acordo com o IBGE.

As desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho são importantes para compreender as resistências e dificuldades que enfrentam as mulheres no exercício da advocacia, função de natureza pública, inicialmente concebida como lugar de homem. Serve-nos, assim, como lente de análise, a realidade que foi constatada na cidade de Mossoró. No entanto, antes de iniciarmos o detalhamento dos dados coletados, faz-se importante compreender o processo de consolidação da carreira jurídica no Brasil e a inserção de mulheres na mesma.

3. A INSERÇÃO DA MULHER NA ADVOCACIA BRASILEIRA

No que diz respeito ao mundo jurídico, de acordo com Oliveira (2003, p. 75-77), a história dos cursos de Direitos no Brasil demonstra que o ensino jurídico começou no país em 1827⁸, a partir da criação de dois cursos jurídicos. Com a instalação destes cursos no país, a elite econômica brasileira não precisava mais enviar seus filhos para a Europa para adquirir o diploma de Bacharel em Direito.

A criação dos cursos jurídicos no Brasil coincide com a formação do Estado brasileiro, uma vez que este tinha acabado de romper suas relações coloniais com Portugal, necessitando formar seu quadro de estadistas, burocratas e técnicos estatais. Frisa-se que:

Essa criação engendrou-se num nível estritamente político e ideológico, sem haver uma real preocupação com o corpo discente e sua interação no meio social a que pertencia, e suas permanentes mutações, razão pela qual se pode afirmar que o ensino jurídico se manteve, constantemente, desvinculado da realidade social, ainda que inúmeras reformas tenham sido realizadas [...] o profissional do Direito passa a ser uma figura especial em meio a um país que visa a criação de elites próprias de pensamento e direção política [...] (OLIVEIRA, 2003, p. 77).

Desta forma, os cursos de Direito não formavam apenas “técnicos especializados” na matéria, mas também “o que se pretendia formar era uma elite independente e desvinculada dos laços culturais que prendiam a nossa identidade nacional à cultura europeia” (OLIVEIRA, 2003, p. 77). Portanto, os primeiros diplomados em Direito do país vinham de famílias abastadas, pois somente estas teriam as condições materiais para enviar seus filhos para estudar por anos em universidades europeias. E, como uma herança deste contexto, este padrão se manteve na composição dos cursos no Brasil, tendo em vista que aqui, como explica Castro (2018, P. 65-

⁸ A criação dos primeiros cursos foi a partir foi de uma Lei Imperial, assinada pelo então Imperador D. Pedro I e pelo Visconde de São Leopoldo José Feliciano Fernandes Pinheiro, a qual criou dois Cursos de Direito. Estes cursos abriram as portas em 1827, na cidade de Olinda, depois transferido para Recife, e outro na cidade de São Paulo. Ambos eram localizados em Mosteiros pertencentes à Igreja Católica, o que revela sua forte ligação dos cursos não só com o governo imperial, mas também com a Igreja.

66), o nosso passado histórico nunca rompeu de maneira significativa com estruturas anteriores de dominação (da escravidão às ditaduras), mantendo uma clara continuidade no *habitus* de suas elites do poder (com uma forte homogeneidade entre as elites política, econômica e jurídica). Continua o referido autor; “não raro, há inclusive a identidade entre esses sujeitos, quando magistrados são grandes proprietários de terra ou mantêm relação de parentesco próximo com industriais, políticos e/ou banqueiros”.

Diante disso, entendemos de que o universo jurídico e o exercício profissional nessa área ainda são marcado por situações discriminatórias baseadas no gênero, mas também na raça e na classe. Pensamos desta maneira porque o direito como produção cultural de uma sociedade dividida em classes, sexista e racista, reflete, seja na sua estrutura, seja na práxis profissional, elementos da sociedade da qual é um produto. É o que explica Castro (2018, p. 121), porque o campo jurídico brasileiro “[...] se estabeleceu desde sua origem como um espaço privilegiado de reprodução social, frequentado quase que exclusivamente pelos herdeiros das elites econômicas, sociais e culturais [...], razão pela qual este campo “têm o resultado de suas atividades diretamente influenciado pelos fortes vínculos e pelos objetivos e interesses compartilhados entre os indivíduos que compõem essas elites”.

Neste quadro, observa-se uma elitização dos juristas no Brasil desde seus primórdios, bem como a reprodução das práticas desta classe no campo jurídico, destacando-se que esta elitização significa, por outro lado, uma cultura de exclusão das classes e grupos sociais mais vulneráveis que sempre formaram a maior parcela da população na realidade social do país, mantendo esta seleta classe de profissionais não só distante, mas também acima da maioria dos brasileiros, sem muita preocupação com as mazelas sociais que a atingem.

Oliveira (2003, p. 79), traçando o perfil do profissional do Direito brasileiro explana que, num primeiro momento, o perfil que se buscou para o Bacharel em Direito era “exclusivamente da linhagem masculina”. Mais tarde, como relata Bertolin (2017, p. 144), nos Estados Unidos e no Brasil, “o Direito, que já era a carreira preferida pelos filhos de famílias da aristocracia, passou a ser também a preferência das filhas daquelas famílias”.

Não encontramos uma data precisa que marcasse a inserção de mulheres nos cursos jurídicos no país, mas as fontes encontradas apontam que por volta do final da década de 1880 as primeiras brasileiras estavam recebendo o título de bacharel em Direito, cerca de 61 anos

após a fundação dos primeiros cursos no Brasil, porém não há registros de atuação profissional por partes delas⁹.

Recentemente, em 2017, a Seccional da OAB no Piauí concedeu um “título simbólico” reconhecendo Esperança Garcia como a primeira advogada daquele Estado (OAB-PI, 2017), como resultado da luta de movimentos negros pelo reconhecimento da história da escravidão brasileira. A história conta que Esperança, mulher negra, nasceu numa fazenda que pertencia aos jesuítas, sendo lá alfabetizada por eles, “em uma época em que era proibida a leitura para escravo e quem fosse flagrado ensinando escravo a ler era preso e/ou processado”. Com a expulsão dos jesuítas do Brasil, ela foi levada como escrava para a fazenda do capitão Antônio Vieira de Couto. Esperança, então com 19 anos de idade, escreveu uma carta, em 6 de setembro de 1770, ao governador do Piauí, Gonçalo Lourenço Botelho de Castro, denunciando os maus tratos que ela, seu filho e outros escravos sofriam na propriedade¹⁰, requerendo ainda que o “Procurador” a mandasse de volta para a fazenda de onde ele a retirara para poder se juntar a seu marido e batizar sua filha (GARCIA, 2018).

A carta escrita por Esperança “se apropria do antigo modelo de petição da segunda metade do século XVIII” (SOUZA, 2018, p. 3) e, sobretudo, mostra o ímpeto precursor daquela mulher, jovem, negra e escravizada, em ver a sua dignidade humana – e a de seus semelhantes –, reconhecidas pelo Estado, utilizando-se do recurso da escrita, que era incomum entre os escravos, e pedindo ao governador que olhasse por ela. Não houve resposta da autoridade estatal¹¹, mas a OAB-PI reconheceu a carta de Esperança como uma petição, o que fez dela a primeira mulher a recorrer à Justiça no Estado, atuando como se fosse uma advogada em sua defesa e na defesa de outras pessoas escravizadas.

Mais recentemente, em 1899, de acordo com Guimarães e Ferreira (2009, p. 136), Myrthes Gomes de Campos tornou-se a primeira mulher a atuar como advogada num Tribunal de Justiça brasileiro ao fazer a defesa do réu num tribunal do júri, após obter a permissão do presidente do órgão, feito este que foi acompanhando pela imprensa e por expectadores curiosos por ver uma mulher atuando como advogada. Contudo, a inscrição de Myrthes no antigo

9 De acordo com as autoras Guimarães e Ferreira (2009, p. 136-137), brasileiras já haviam concluído o curso de Direito na Faculdade do Recife, uma vez que, em 1888, colaram grau Maria Coelho da Silva Sobrinha, Delmira Secundina e Maria Fragoso, e, em 1889, formara-se Maria Augusta C. Meira Vasconcelos.

10 Na denúncia, Esperança Garcia relata que ela e um de seus filhos pequenos sofriam com espancamentos, que ela e outras escravas estavam impedidas de confessar há 3 anos, e que sua filha e outras duas crianças ainda não tinham sido batizadas.

11 Com a falta de resposta do governador, Esperança Garcia fugiu da fazenda e oito anos depois seu nome foi mencionado em uma relação de trabalhadores de Algodões. Entre os escravizados foi mencionado um casal Ignácio e Esperança. Ele, um negro de Angola, de 57 anos; ela, crioula, com 27 anos. Esperança nunca se separou dos filhos. Na relação, aparecem também sete crianças” (GARCIA, Maria Fernanda, 2018).

Instituto da Ordem dos Advogados do Brasil – IOAB (predecessor da Ordem dos Advogados do Brasil) só foi aceita em 1906, o que fez dela a primeira mulher registrada no IOAB, uma vez que, desde a sua fundação, em 1843, nenhuma mulher havia requerido o registro.

Myrthes Gomes de Campos formou-se, em 1898, na recém-fundada Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro, numa época em que os custos com a educação na então capital do Brasil eram altos e que a profissão de advogado parecia facultado apenas aos homens. Além disso, na época, uma mulher apenas frequentar locais de sociabilidade predominantemente masculino, como a faculdade de Direito, era motivo de escândalo. As supracitadas autoras relatam as resistências e preconceitos sofridos por Myrthes para alcançar seus objetivos, por ser mulher e por ser a pioneira, causando espanto nos tribunais, na imprensa, na sociedade e na própria IOAB, pois ninguém estava acostumado ou sequer acreditavam que a advocacia poderia ser um “lugar de mulher”. Ainda naquela mesma ocasião, o Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros ensaiou um breve debate se a mulher formada em Direito poderia exercer a magistratura (GUIMARÃES E FERREIRA, 2009, p. 136-137).

Possivelmente, as primeiras mulheres com título de bacharel em Direito “tinham ingressado naquela década na faculdade, provavelmente beneficiadas pelas agitações promovidas pelas feministas que lutavam pelo acesso aos cursos superiores no Brasil” (BRAZIL E SCHUMACHER, 2000, p. 427). Porém, este caminho não foi fácil para elas. Cabe trazer aqui um vestígio do tipo de discriminação que elas sofriam, a partir da leitura de uma notícia publicada no jornal *A República*, datada de 21 de dezembro de 1888, a qual informa da colação grau das primeiras bacharelas em Direito do Brasil, que estavam se formando na Faculdade de Direito do Recife naquele mesmo ano. A notícia termina com a seguinte frase: *“Imagine-se as novas bachareis a deitarem arrazoados em autos, e o atrapalhamento que isto causará aos juízes, principalmente si forem bellas”*.

Importa dizer que, depreende-se desta pequena passagem toda uma carga de discriminação demarcada por estereótipos que referencia a presença da mulher no mercado de trabalho, desde a estranheza que causava a ideia de mulher atuar num processo jurídico (um instrumento que certamente não pertencia ao “universo feminino”), até a suspeita de que as bacharéis causariam atrapalho com sua atuação, em virtude da concepção de que mulheres não tinha discernimento ou habilidade para trabalhar, ou mesmo de que sua aparência física (beleza) seria uma distração para os homens que dividissem o ambiente de trabalho com elas.

De toda forma, o fato é que estas mulheres conseguiram ingressar nos bancos da academia e nas profissões jurídicas, e, em que pese suas prováveis origens nas classes mais altas da sociedade brasileira, pensamos que a trajetória delas como pioneiras nos cursos

jurídicos foi um caminho demarcado por discriminações de gênero, numa época fortemente marcada pela exclusão da mulher da educação formal e da segregação sexual nas profissões, como traços de uma sociedade estruturada nos moldes do patriarcado¹², que é entendido como uma estrutura de poder baseada na ideologia e na violência, na qual o poder é exercido pelo homem, branco e heterossexual, com legitimidade para oprimir e explorar as mulheres, através da dominação patriarcal e da exploração capitalista. A legislação brasileira, naquela época, ainda tratava as mulheres como pessoas civilmente incapazes e submissas a seus parentes masculinos e de seus maridos, bem como não lhes dava direito ao voto¹³. No início do século XX, o acesso das mulheres às profissões jurídicas se deu mediante contradições da época, uma vez que como se admitiria a existência de juízas e advogadas enquanto elas ainda não tinham participação na elaboração do direito por não terem direito ao voto (GARDEY, 2003, p. 39-40).

Atualmente, 120 anos após a aparição da primeira advogada, como debate Bertolin (2017, p. 152), as mulheres tem uma presença maior no mercado de trabalho, no entanto, o ingresso delas tem-se dado sem “subverter a lógica masculina com que tais espaços foram construídos”, pois muitas mulheres, buscando serem aceitas, acabam por assimilar o padrão masculino, nem sempre deliberadamente, “mas até pela ausência de modelos femininos com quem se espelhar”. Bertolin (2017, p. 147) explica as conclusões de sua pesquisa feita acerca das dificuldades encontradas por advogadas para se manterem nos grandes escritórios:

evidenciaram-se, de fato, altos índices de evasão feminina dos escritórios, entretanto esse fenômeno foi atribuído de modo quase absoluto à dificuldade dessas mulheres de conciliarem os papéis que desempenham nos diferentes espaços [...]. Todavia, o fato de muitas mulheres não perceberem essas barreiras não significa que elas não existam.

Assim, nos preocupamos em refletir qual o papel que as mulheres vêm ocupando na advocacia, uma vez que o chamado fenômeno do teto de vidro¹⁴ e questões ligadas ao gênero podem impedir e afastar as mulheres de determinados cargos. Também nos propomos a lançar uma luz sobre essas problemáticas não só para as próprias advogadas, mas também para a OAB

12 O conceito de patriarcado pode ser melhor compreendido com a leitura da obra *Gênero, Patriarcado e Violência*, de Heleieth Saffioti (2004).

13 O direito ao voto feminino, no Brasil, teve um longo caminho para sua efetivação, sendo Celina Guimarães a primeira mulher a votar, em 1927, na cidade de Mossoró/RN, com fundamento na Lei Estadual nº 660/1917 que permitia o voto sem distinção de sexos. Em tempo, no resto do Brasil o movimento pelo sufrágio feminino continuou até que em 1932, por meio de um decreto do Presidente Getúlio Vargas, garantiu o voto para mulheres casadas (com autorização do marido), viúvas e solteiras e que tivessem determinada renda (MIGALHAS, 2018).

14 A expressão teto de vidro (*glass ceiling*) surgiu nos Estados Unidos e refere-se às barreiras sutis e invisíveis que dificultam a ascensão de certos grupos, dentre eles as mulheres, aos cargos executivos nas empresas. Seriam barreiras que não existem formalmente, portanto, invisíveis, mas que estão lá e são de difícil transposição. Sobre o tema, ver *Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil* de Silvana Rodrigues de Andrade (2012).

e os órgãos do Poder Judiciário, de modo que tais questões possam ser debatidas e enfrentadas pelas advogadas e pelas instituições.

4. A VIVÊNCIA DAS MULHERES NA ADVOCACIA NO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ/RN: A LEITURA A PARTIR DA CATEGORIA GÊNERO

Pode-se perceber, a partir do que traçamos acima, que a história de inserção das mulheres nas profissões jurídicas encontrou resistências e dificuldades. Movidas por essas considerações, buscamos, por meio da pesquisa empírica no microcosmos da cidade de Mossoró, compreender se permanecem/resistem dificuldades no exercício da advocacia feminina e qual a relação dessas dificuldades com a condição de ser mulher.

A pesquisa foi realizada em duas etapas. A primeira delas consistiu na coleta de informações junto à Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio Grande do Norte (OAB-RN) por meio de ofício endereçado à presidência em agosto de 2018 (APÊNDICE A), tendo sido recebida a resposta cerca de um mês depois. A segunda parte consistiu na aplicação de um questionário de pesquisa enviado virtualmente para o conjunto de advogadas inscritas na OAB/RN – Subseccional de Mossoró, o qual ficou disponível para respostas por um mês, o que ocorreu entre agosto e setembro de 2018.

De acordo com informações prestadas pelo órgão, até setembro de 2018, 1.741 pessoas possuíam inscrições ativas na OAB local, destas 683 eram de mulheres. Isto significa que as advogadas representam 39,23% (trinta e nove vírgula vinte e três por cento) do total de inscritos na Subseccional da OAB de Mossoró. O número chama-nos atenção, uma vez que indica que menos da metade do conjunto de profissionais advogados locais é composto por mulheres, evidenciando uma desigualdade numérica desde o início. A razão desta diferença entre os gêneros na carreira advocatícia na cidade de Mossoró é desconhecida. O número de mulheres ingressantes no curso de Direito é superior ao de homens, pois de acordo o INEP (2017, p 8), no Brasil, em 2017, foram 486.422 mulheres matriculadas contra 392.812 homens. Sendo elas as estudantes que mais ingressam no curso de Direito, apenas podemos indagar as razões pelas quais elas não entram para a advocacia, seja em virtude de preferir outras profissões, não passar no Exame da Ordem dos Advogados do Brasil, ser o campo advocatício inóspito para elas, dentre outros motivos.

Em tempo, tal dado também desperta indagações acerca de como as advogadas lidam com essa diferença, em termos de números, na sua rotina profissional, perante a Subseccional da OAB em Mossoró, o Judiciário, os clientes e os colegas de profissão, bem como evidencia

um efeito da exclusão histórica das mulheres do mercado de trabalho. Ressalta-se aqui a dificuldade de encontrar dados sobre o perfil social de advogados e advogadas existentes no Brasil, pois durante nossas pesquisas, os poucos dados que encontramos tratavam apenas de termos quantitativos com pouco recorte de idade e gênero, mas sem nenhum recorte de raça, classe, estado civil, sexualidade, filhos, dentre outros marcadores. A própria Ordem dos Advogados do Brasil não possui dados deste tipo, o que dificultou trazer dados comparativos mais específicos sobre estes profissionais.

No tocante ao formulário de pesquisa, ele foi disponibilizado pela Subseccional em Mossoró entre os *e-mails* de suas inscritas, bem como a ajuda de compartilhamento pelas redes sociais entre as advogadas, tudo com auxílio da Comissão da Mulher Advogada local. A pesquisa obteve 55 respostas, correspondendo à amostragem de 8,05% (oito vírgula zero cinco por cento) do número total de advogadas inscritas na Subseccional.

Com as respostas obtidas por meio do formulário, obtivemos dados acerca da idade, raça, orientação sexual das advogadas, estado civil, identidade de gênero, nível de formação profissional, maternidade. Tais dados possibilitou-nos traçar um perfil social da mulher que advogada em Mossoró. Também foram inclusas perguntas sobre a atividade profissional das mulheres, tais como a preferência por especialidade, dificuldade de inserção em uma área, forma de atuação (escritório próprio, trabalha em escritório de terceiros, etc.), além de verificar a ocorrência de tratamento discriminatório, barreiras encontradas para o trabalho em razão do gênero, dentre outras, que serão abaixo analisadas.

4.1. O perfil social das advogadas mossoroenses

Aqui, separamos a análise dos dados coletados primeiramente na construção de um perfil social das advogadas, reunindo dados acerca da idade, orientação sexual, identidade de gênero, maternidade e raça.

Entre as 55 mulheres que responderam à pesquisa, 32,7% (trinta e dois vírgula sete por cento) declararam ter entre 23 e 27 anos de idade, 41,8% (quarenta e um vírgula oito por cento) tinham entre 28 e 32 anos, 12,7% (doze vírgula sete por cento) tinham entre 33 e 37 anos. Os grupos etários que apresentaram menores percentuais foram de mulheres com 38 anos de idade ou mais, sendo que 3,6% (três vírgula seis por cento) tinham entre 38 e 42 anos, 1,8% (um vírgula oito por cento) tinham entre 43 e 47 anos, 1,8% (um vírgula oito por cento) tinham entre 48 e 52 anos, 3,6% (três vírgula seis por cento) tinham entre 53 e 59 e 1,8% (um vírgula oito

por cento) tinham 60 anos ou mais. Observa-se, a partir das respostas, uma maior presença de mulheres mais jovens, isto é, com pouco tempo no exercício profissional também.

Das 55 mulheres que responderam à nossa pesquisa, 49,1% (quarenta e nove vírgula um por cento) disseram que exerciam a advocacia entre 1 e 5 anos, 20% (vinte por cento) responderam que exerciam a profissão entre 6 e 10 anos, 12,7% (doze vírgula sete por cento) informaram que exerciam a advocacia há menos de um ano, 7,3% (sete vírgula três por cento) declararam que exerciam a advocacia entre 11 e 15 anos, 1,8% (um vírgula oito por cento) disseram que exerciam a advocacia entre 16 a 20 anos, 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) disseram que exerciam a advocacia entre 21 e 30 anos e 3,6% (três vírgula seis por cento) disseram que nunca exerceram a profissão, mas que são inscritas na OAB. As mulheres que declararam nunca terem exercido a advocacia justificaram que não praticavam a atividade em razão da falta de afinidade com a profissão, ou porque exerciam outra atividade e outras motivações.

Sabe-se que a dificuldades de inserção feminina no mercado de trabalho não são uma exclusividade das mulheres advogadas. De acordo com a pesquisa *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2017, p. 2) no período entre 1995 e 2015, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho oscilou em torno de 54% (cinquenta e quatro por cento) a 55% (cinquenta e cinco por cento), o que significa que quase metade das brasileiras em idade ativa estava fora do mercado de trabalho, enquanto o percentual masculino chegou a ser de 85% (oitenta e cinco por cento) e caiu para menos de 78% (setenta e oito por cento) no último ano da pesquisa, evidenciando maior presença masculina no mercado de trabalho nacional.

Nossa pesquisa preocupou-se também em compreender se outras modalidades de trabalho, como o trabalho doméstico (socialmente atribuído às mulheres) e o cuidado materno, impactavam o exercício da prática advocatícia. 56,6% (cinquenta e seis vírgula seis por cento) das participantes da pesquisa responderam que as atividades domésticas dificultavam o seu trabalho enquanto advogada.

Tal dado não destoa do universo do trabalho feminino, pois, como também é apontado na supracitada pesquisa realizada pelo IPEA (2017, p. 4), “a responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado segue sendo o padrão predominante na sociedade brasileira”. Conforme o referido estudo, no período entre 1995 e 2015, mais de 90% (noventa por cento) das mulheres declaram que realizavam atividades domésticas, proporção que se manteve quase inalterada ao longo do período (entre 94% e 91%). Já os homens, no mesmo período, a proporção dos que realizavam afazeres domésticos passou de 46% (quarenta e seis

por cento) para 53% (cinquenta e três por cento). Com relação ao número de horas semanais dedicadas a este tipo de atividades, percebeu-se uma significativa redução na quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres (6 horas semanais), mas o tempo médio gasto pelos homens manteve-se estável, assim “não se pode dizer, portanto, que haja indícios de uma nova divisão das tarefas entre homens e mulheres nos domicílios”.

O relatório ainda destaca que o exercício de atividade remunerada não afeta as responsabilidades assumidas pelas mulheres com as atividades domésticas, mesmo que reduza a quantidade de horas dedicadas a estas, o que faz surgir uma “dupla jornada” para as mulheres. Esta dupla jornada pode ser mensurada pela jornada total de trabalho, considerando o tempo dedicado ao trabalho remunerado somado ao tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado (aos afazeres domésticos), “partindo do pressuposto de que ambos produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade” (IPEA, 2017, p. 4). Neste sentido, em 2015, era de 53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e de 46,1 hora a dos homens, portanto, a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 horas a dos homens.

No que se refere à maternidade, das 22 advogadas que afirmaram serem mães (o que representa 40% da amostra total), 17 (77,3%) delas responderam que encontravam dificuldade para exercer a profissão em razão da maternidade. A dificuldade em conciliar maternidade com a carreira parece ser uma marca na vida profissional das mulheres, pois uma pesquisa realizada por Machado e Neto (2016, p. 10), com mulheres de 25 a 35 anos que tiraram licença-maternidade, mostra que a queda no emprego para as mulheres se inicia imediatamente após o período de estabilidade do emprego garantido pela licença na legislação brasileira, sendo que após um ano, quase metade das mulheres que tiraram licença-maternidade estava fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. O estudo ainda concluiu que maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

Conforme Bertolin (2017, p. 143), na obra *Mulheres na Advocacia*:

Diversos estudos abordaram a conciliação entre os diversos papéis desempenhados pelas mulheres que passaram a exercer profissões como a Advocacia, mas mantiveram-se como as principais responsáveis pela casa e pelos filhos, independentemente do número de horas por elas prestadas no mercado de trabalho.

A referida autora, que realizou uma pesquisa com advogados e advogadas de dez das vintes maiores¹⁵ sociedades de advogados da cidade de São Paulo, constatou que a maternidade é um elemento que dificulta a carreira das mulheres em todas as sociedades estudadas (BERTOLIN, 2017, p. 142). Assim, apesar das mulheres terem ganhado espaços nos cursos universitários e no mercado de trabalho formal, conclui-se que o trabalho realizado em tarefas domésticas e a maternidade são empecilhos para a atuação delas enquanto profissionais da advocacia, repercutindo negativamente na sua manutenção no mercado de trabalho, na sua participação nos espaços de organização da classe profissional, bem como na sua ascensão na carreira, questões estas trazidas pelas advogadas nas respostas de outras perguntas da nossa pesquisa.

Com relação ao estado civil, 47,3% das advogadas responderam que eram casadas, 41,8% (quarenta e um vírgula oito por cento) responderam que eram solteiras, 7,3% (sete vírgula três por cento) afirmaram que estavam em união estável e 3,6% (três vírgula seis por cento) se declaram divorciadas.

Quanto à sexualidade, 96,4% (noventa e seis vírgula quatro por cento) das advogadas se declararam heterossexuais, e somente 3,6% (três vírgula seis por cento) afirmaram serem bissexuais. Além disso, 98,2% (noventa e oito vírgula dois por cento) se declararam como mulher cisgênero¹⁶ e 1,8% (um vírgula oito) se declarou como mulher trans¹⁷ – apenas uma participante. A partir desse dado, pode-se concluir que há pouca representatividade da população LGBT no exercício da profissão advocatícia, evidenciando este espaço como um *locus* de exclusão desses e dessas sujeitas¹⁸. Não foram encontradas informações de escala nacional acerca de índices de pessoas LGBTs nos cursos superiores, porém o ambiente acadêmico em si pode ser uma barreira para as pessoas LGBTs, por sua hostilidade. Bem como a exclusão social destes sujeitos do meio educacional, como resultado de uma série de

15 Para fins delimitação de quais seriam as maiores sociedades de advogado, Bertolin utilizou o *ranking Chambers and Partners* de 2014, considerando o número de advogados e outros fatores como o faturamento, dando preferência por investigar escritórios *full service*. A pesquisa foi aplicada a 32 advogados e advogadas, entre sócios(as), associados(as), empregados(as) e consultores das 10 sociedades escolhidas.

16 Mulher que se identifica com o gênero com o qual foi registrada ao nascer.

17 Mulher que não se identifica com o gênero com o qual foi registrada ao nascer.

18 A população LGBT é um grupo historicamente marginalizado em razão de sua sexualidade por não se conformar aos padrões heteronormativos impostos socialmente. Recentemente, em 2015, uma pesquisa realizada em território nacional pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (2015, p. 19) sobre estudantes LGBT e o ambiente escolar, demonstrou que, entre os estudantes identificados como LGBT, 73% relataram que sofreram agressão verbal na escola e 27% sofreram agressão física por causa de sua orientação sexual.

opressões¹⁹ que os impossibilitam de se manterem na educação formal e de se qualificarem para profissões que requerem uma maior formação acadêmica, como por exemplo, a advocacia.

No que diz respeito à raça e etnia, o resultado das respostas mostrou que 60% (sessenta por cento) das advogadas que participaram da pesquisa se declararam brancas, enquanto 29,1% (vinte e nove por cento) se declararam pardas, 7,3% (sete vírgula três por cento) se autoafirmaram amarelas e 3,6% (três vírgula seis por cento) se declararam enquanto pretas. Não nos surpreende o dado de que a maioria das participantes da pesquisa tenham se declarado como brancas, uma vez que o acesso ao ensino superior por parte da população negra (universo de negras e pardas²⁰) é bastante recente no Brasil. De forma geral, os cursos superiores, em especial, os cursos de Direito foram criados para atender as elites brasileiras, mantendo, até os dias de hoje, o caráter elitista e excludente, como foi explicado em tópico anterior.

Grupos populacionais raciais diversos e as camadas populares ainda estão buscando o acesso aos cursos universitários, o que vem sendo ajudado pelas políticas públicas implantadas nos anos recentes²¹, porém sua presença ainda é minoria. Conforme pesquisa do IPEA (2017, p. 2) no que diz respeito a escolaridade das pessoas adultas há um diferencial de cor/raça, pois “apesar dos avanços nos últimos anos, com mais brasileiros e brasileiras chegando ao nível superior, as distâncias entre os grupos perpetuam-se”. Entre 1995 e 2015, duplicou-se a população adulta branca com 12 anos ou mais de estudo, indo de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) para 25,9% (vinte e cinco vírgula nove por cento). Porém, no mesmo período, a população negra com 12 anos ou mais de estudo foi de 3,3% (três vírgula três por cento) para 12% (doze por cento), um aumento significativo de quase 4 vezes, “mas que não esconde que a população negra chega somente agora ao patamar de vinte anos atrás da população branca” (IPEA, 2017, p. 2).

Ademais, estudos realizados pela professora Delcele Mascarenhas Queiroz (2000) na Universidade Federal da Bahia (UFBA) demonstram que o acesso destes grupos ao ensino superior ainda sofre com uma seletividade que continua demarcando a exclusão destes indivíduos, pois os sujeitos que conseguem entrar no ensino superior são aqueles cujas famílias têm um certo nível de renda, e ainda assim, eles quase nunca ingressam em cursos tidos como

19 A escola, como qualquer outra organização, também pode promover violências, ou se omitir diante delas, comprometendo a trajetória escolar e profissional, colocando em risco, por vezes e até para sempre, a vida daquelas cujas orientações sexuais fogem à norma. A escola muitas vezes se silencia frente às várias práticas de bullying homofóbico, as quais podem causar danos físicos, morais e psicológicos (SOUZA, 2013, p. 40).

20 O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em suas pesquisas, levantam os dados acerca da raça dividindo os negros entre pretos e pardos, no entanto, para o movimento negro as pessoas de ambas as categorias são consideradas como negras.

21 A política de cotas raciais foi o responsável pelo crescente ingresso de negros e indígenas no curso superior, no entanto, ainda é uma política recente, tendo em vista que foi instituída pela Lei 12.711 no ano de 2012.

os mais prestigiados socialmente como é o caso de Medicina, Direito, Engenharias, Psicologia, Odontologia, entre outros. Este quadro tende a piorar quando analisamos sob a ótica do gênero, pois uma pesquisa mais recente realizada pela referida professora em parceria com Carlinda Moreira dos Santos (2016, p. 77), comparando dados de 2006 e 2010, revela que, após a implementação da política de cotas na instituição, houve uma elevação na entrada de mulheres na UFBA em todos os cursos investigados e que são considerados de maior prestígio, excetuando-se o curso de Engenharia Mecânica. No entanto, quando considerado a raça, percebe-se que a elevação nos índices é desigual entre mulheres pretas, pardas e brancas. Conforme as autoras:

Entre as mulheres, as brancas estão representadas em proporções próximas às dos homens; as pardas, ora diminuem, ora elevam a sua participação. As pretas, embora tivessem obtido uma sensível elevação de sua participação, formam o contingente de menor expressividade nos cursos de alto prestígio. Mesmo naqueles em que as mulheres tiveram presença predominante, como Odontologia e Psicologia, o contingente de mulheres pretas é relativamente inferior, mesmo considerando seu expressivo crescimento de 2006 para 2010. (QUEIROZ e SANTOS, 2016, p. 77)

No que diz respeito ao curso de Direito e a classe de advogados, cujo gargalo é o Exame da Ordem dos Advogados do Brasil, um estudo, com dados colhidos entre o II e o XIII Exames da OAB, mostra as diferenças apresentadas pelos examinados, bem como as taxas de aprovação no exame de acordo com as raças e gênero. Segundo a pesquisa Exame da Ordem em Números (OAB e FGV PROJETOS, 2014, p. 33-34), 64,7% (sessenta e quatro vírgula sete por cento) dos inscritos declararam-se brancos, 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento) negros, e amarelos e indígenas representaram, conjuntamente, apenas 2,8% (dois vírgula oito por cento) dos inscritos no exame. Já entre os aprovados, o percentual de brancos foi de 68,9% (sessenta e oito vírgula nove por cento), o de negros correspondeu a 28,7% (vinte e oito vírgula sete por cento), e o de amarelos e indígenas 2,4% (dois vírgula quatro por cento). Quanto ao gênero dos examinados, as mulheres, embora sejam maioria entre os inscritos (53,8%), apresentaram um desempenho um pouco inferior ao dos candidatos do sexo masculino em termos de taxa de aprovação média (15,9%, contra 16,7%).

Diante deste cenário, pode-se inferir que a maioria dos ingressantes na advocacia são homens brancos, o que poderia explicar o número baixo de advogadas em geral e de advogadas negras, amarelas e indígenas não só na cidade de Mossoró, mas no país. Contudo, não há dados que contabilizem os números de advogados inscritos na OAB sob a perspectiva da raça, e com o advento das eleições para os cargos da OAB em 2018, alguns movimentos se articularam na Seccional de São Paulo para reivindicar mudanças na forma de atuação da OAB e nos seus

quadros políticos com o intuito de tornar a Ordem mais plural e democrática, de acordo com Ribeiro, Pereira e Oliveira (2018). Destaca-se que as citadas autoras, que são membras do *Coletivo Independente de Advogadas e Advogados Negras e Negros*, ainda destacam a importância da realização “de censos raciais para que se possa pensar políticas inclusivas desta parcela da população que padece de grandes desvantagens em todas as áreas da vida em sociedade e, em grande medida, no mercado de trabalho – e, por conseguinte, na advocacia” (RIBEIRO, PEREIRA E OLIVEIRA, 2018).

Em que pese os negros e pardos serem a maioria da população brasileira²², os baixos índices de negros nas universidades e no mercado de trabalho é resultado do racismo que ainda é uma marca forte da nossa sociedade, e, mesmo que as práticas racistas sejam criminalizadas pela legislação nacional, pessoas pertencentes às minorias raciais enfrentam situações de discriminação diariamente, de forma direta ou de maneira institucional e estrutural. Isso se reflete nas dificuldades que estes sujeitos encontraram para conseguir emprego, para ter acesso ao ensino superior, para ocupar cargos e profissões mais valorizadas, bem como na violência racial contra aqueles que são parte da minoria que obteve um diploma de graduação e que sofrem preconceito mesmo no exercício de uma profissão tão prestigiada como é a advocacia. Diante deste cenário, outra informação que não surpreende é que apenas um negro ocupou a presidência da OAB nos 88 anos desde a sua fundação²³.

Assim, uma questão que merece destaque é que dentre estas as advogadas que declararam serem negras (pardas e pretas), indígenas e amarelas, 3 delas (13,6%) disseram ter sido vítimas de racismo durante a prática forense, sendo uma preta, uma parda e uma amarela. Quando questionadas²⁴ sobre quem eram os(as) autores(as) da ação discriminatória, elas responderam que a violência racial partiu de clientes (66,7%), servidores técnicos do Judiciário (66,7%), colegas de profissão (66,7%) e agentes da Polícia (33,3%). Outro dado importante da nossa pesquisa é que, dentre as 53 mulheres que atualmente exercem a advocacia, 20,8% (vinte vírgula oito por cento) delas afirmaram que presenciaram uma outra advogada ser tratada de forma discriminatória em razão de sua raça.

22 Entre 2012 e 2016, na população brasileira cresceu, chegando a 205,5 milhões, e o número dos que se declaravam brancos chegou ao total de 90,9 milhões. Já o número de pardos autodeclarados foi de 95,9 milhões, e de pretos foi de 16,8 milhões, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016 (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019).

23 Benedicto Galvão foi o único homem negro a chegar na presidência da Ordem dos Advogados do Brasil, entre 1940 e 1941, fazendo-o de maneira apenas interina durante o afastamento do presidente Noé Azevedo (RIBEIRO, PEREIRA e OLIVEIRA, 2018).

24 Na questão, as participantes poderiam escolher mais de uma opção na resposta.

Assim, além da condição do gênero, percebe-se que a raça é um fato importante para o estudo das dificuldades para o exercício profissional das mulheres que pertencem a grupos raciais diversos, uma vez que, somadas às discriminações de gênero, elas também enfrentam preconceito racial que dá uma particularidade única aos obstáculos na sua prática profissional.

4.2. Dados sobre a formação acadêmica e formas de atuação das advogadas

Perguntadas acerca da instituição de ensino na qual se formaram, 67,3% (sessenta e três vírgula três por cento) responderam que estudaram em instituição de ensino privada, 27,3% (vinte e sete vírgula três por cento) responderam que estudaram em instituição pública estadual e 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) responderam que estudaram em instituição de ensino pública federal. Além disso, seguindo o padrão geral das mulheres, dentre as advogadas que se declararam pardas, amarelas e pretas, 66,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) cursaram o ensino superior em instituição de ensino privada, 33,6% (trinta e três vírgula seis por cento) cursaram em instituição pública estadual, porém nenhuma se formou em uma instituição pública federal. Isto evidencia que o ensino superior público, cujas instituições de ensino (especialmente as federais) são as mais concorridas em razão do prestígio, qualidade e gratuidade, ainda são pouco acessíveis à população negra, indígena e amarela, em conformidade os dados mostrados no subtópico anterior.

A pesquisa também buscou compreender como as advogadas mossoroenses desempenhavam a sua profissão²⁵. Assim, 49,9% (quarenta e nove vírgula nove por cento) das respostas indicaram que elas atuavam em escritório próprio/sozinhas; 30,2% (trinta vírgula dois por cento) das respostas apontaram elas eram sócias de um escritório privado de advocacia; 15,1% (quinze vírgula um por cento) das respostas indicaram elas trabalhavam em escritório privado como advogada contratada; 3,8% (três vírgula oito por cento) das respostas afirmavam que eram advogadas populares²⁶; 11,3% (onze vírgula três por cento) apontaram ser contratadas como advogadas por uma instituição ou empresa; 5,7% (cinco vírgula sete por cento) afirmaram que elas atualmente não exerciam a profissão, e 3,8% (três vírgula oito por cento) das respostas indicaram que elas que exerciam a atividade de outras maneiras.

Observa-se, a partir dos dados apontados, que a forma como as mulheres exercem a profissão da advocacia é bastante diversa, com o predomínio para a atuação independente

²⁵ Na questão, era permitido que as participantes escolhessem mais de uma opção como resposta.

²⁶ A Advocacia Popular trata-se da prestação de assessoria jurídica a movimentos sociais e da advocacia voltada à defesa das causas populares.

(escritório próprio). O nosso estudo não pode chegar a uma conclusão sobre a razão pela qual a preferência das advogadas é por esta forma de atuação, no entanto, outras pesquisas mais direcionadas podem apontar explicações para este fenômeno no mundo jurídico, como por exemplo a pesquisa de Bertolin (2017), que trata das carreiras das mulheres nas Sociedades de Advogados, buscando compreender os obstáculos enfrentados pelas advogadas para se manterem e para subirem aos postos mais elevados nas grandes sociedades de advogados. Conforme concluiu a autora:

Nesses Escritórios, à medida que a advocacia se “feminizou”, a divisão sexual do trabalho foi reinventada, tendo as mulheres se concentrado, em sua maioria, nos estágios mais subalternos da carreira e, à medida que esta avança, tem sido evidente a escolha de muitas delas por abandonar os grandes Escritórios para trabalhar em outros menores ou em Departamentos Jurídicos de Empresa – ou ainda para dedicarem-se, por algum tempo ou permanentemente, à criação dos filhos. (BERTOLIN, 2017, p. 143)

Bertolin (2017, p. 141-142) concluiu que as sociedades de advogados mais antigas tendem a ter menos mulheres em seus quadros, enquanto que as mais recentes, estabelecidas a partir da década de 1990, são mais abertas às profissionais femininas, chegando a ter percentuais altos (47,9% e 54,5%) de sócias, bem como de associadas e empregadas. A autora, a partir de entrevistas realizadas com as advogadas e advogados destas sociedades, entendeu que as mulheres ascendem em maiores proporções nestas sociedades criadas mais recentemente devido a certas condições, pois nestes escritórios há uma virtualidade na realização do trabalho, maior informalidade nas relações cotidianas, profissionais mais jovens e maior flexibilidade nos horários de trabalho, dentre outras. Para a pesquisadora, estas condições “favorecem a permanência e ascensão de mulheres nos escritórios de advocacia e no mundo do trabalho em geral”, e, como foi discutido, diante do papel que as mulheres ainda exercem no cuidado com os filhos e com o lar, entendemos que tais condições são ideais para elas porque permitem que conciliem a vida pessoal com a profissional – o que não é tão exigido dos homens –, e por isso elas conseguem se manter e galgar posições superiores nestas sociedades.

Neste sentido, pensamos que talvez a preferência das advogadas por atuar de maneira independente talvez seja um reflexo da dificuldade delas de encontrarem espaço nas sociedades advocatícias que existem no município, ou ainda porque, atuando sozinhas, consigam uma maior flexibilização na realização do trabalho de modo que seja mais compatível com as demandas da vida pessoal, diante de sua condição de mulher.

Chama-nos atenção também o fato de que a maioria das advogadas que participaram da pesquisa possuem algum tipo de especialização e aprofundamento teórico (especializações *lato*

e *strictu sensu*). Numa pergunta em que as advogadas podiam escolher mais de uma resposta, 81,8% (oitenta e um vírgula oito por cento) das respostas apontavam que elas possuem especialização (pós-graduação *lato sensu*) e 9,1% (nove vírgula um por cento) apontaram a conclusão do mestrado (especialização *strictu sensu*). Não temos como concluir sobre os motivos dessa especialização, muito embora, a tendência nacional no que diz respeito ao trabalho feminino é a de que as mulheres são mais qualificadas do ponto de vista profissional.

Recentemente, de acordo com uma pesquisa de estatística de gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018, p. 6), devido “a entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens” [...]. A pesquisa registra que a maior diferença percentual por sexo é encontrado no nível “superior completo”, especificamente entre as pessoas da faixa etária de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6% (quinze vírgula seis por cento), enquanto o de mulheres atingiu 21,5% (vinte e um vírgula cinco por cento), indicador 37,9% (trinta e sete vírgula nove por cento) superior ao dos homens. A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (2018) revelou dados do Sistema Nacional de Pós-Graduação, no qual as mulheres são maioria nessa modalidade da educação. De acordo com os dados reunidos pelo órgão, números do ano de 2016 indicam 165.564 mulheres matriculadas e tituladas em cursos de mestrado e doutorado, enquanto os homens somam 138.462, uma diferença de aproximadamente 19% (dezenove por cento).

Apesar da nossa pesquisa não poder ter esta conclusão diante dos dados apresentados, a busca por uma maior especialização pode indicar uma necessidade de que as advogadas sejam mais especializadas para que possam concorrer com os homens na captação de clientes, numa tentativa de diminuir as desigualdades em relação a eles por meio de uma maior capacitação. O fato é que, mesmo diante de uma maior qualificação, as mulheres enfrentam dificuldades e desigualdades, sobretudo, no âmbito salarial²⁷. Isto pode estar relacionado ao fato de as advogadas terem apontado como formas de desigualdade de gênero a maior preferência dos clientes por advogados e a diferença na remuneração, como será exposto no próximo subtópico.

27 De acordo com a Pesquisa Nacional por amostra de domicílios de ano de 2015 (2015, p. 69), o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos dos homens com 15 anos ou mais de idade foi de R\$ 1 987,00 e o das mulheres foi de R\$ 1 480,00. Em termos proporcionais, as mulheres receberam em média 74,5% do rendimento de trabalho dos homens, em 2014. A mesma pesquisa aponta que elas têm uma média de anos de estudos maior que o dos homens em todo as regiões do território brasileiro (p. 48).

4.3 Representatividade feminina na carreira advocatícia

A pesquisa buscou compreender também como as advogadas enxergavam a representação feminina nos espaços de decisão e de coordenação da OAB Mossoró, objetivando-se compreender se as advogadas percebiam desigualdades de gênero nesses espaços. A partir das respostas, pode-se constatar que sim, uma vez que 47,2% (quarenta e sete vírgula dois por cento) das participantes responderam que consideram existir uma desigualdade de gênero no âmbito da Subseccional da OAB Mossoró, ao passo que apenas 17% (dezessete por cento) não consideram existir tal desigualdade. Chama-se a atenção para o elevado percentual de participantes que afirmaram não ter conhecimento sobre esta questão, que foi de 35,8% (trinta e cinco vírgula oito por cento). O elevado número de mulheres que não souberam opinar acerca da representatividade feminina na OAB Mossoró pode indicar a ausência de incentivo à participação das mulheres e do acompanhamento das questões ligadas ao funcionamento da Ordem²⁸. Heleieth Saffioti (1982, p. 125) esclarece sob a pouca atuação política das mulheres perante os órgãos de representação de classe trabalhista:

Isto se explica não apenas em função da ausência de formação política destas mulheres, como também em razão de sua dupla jornada. Esta não lhes deixa tempo livre para participar de atividades que não se configurem estritamente como trabalho. Obviamente, pesa sobremodo a ideologia dominante na qual a mulher não deve se imiscuir no mundo político.

Ademais, a discrepância entre os números de advogadas e o número de advogados inscritos na Subseccional de Mossoró trazido no subtópico 4.1. é relevante e leva-nos a questionar a real abertura do mundo jurídico para a participação plena das mulheres.

A realidade acima insere-se dentro de um contexto global, no qual as mulheres ainda possuem dificuldades e empecilhos para a ocupação de posições de poder e para o exercício da liderança. Pesquisa da Deloitte Global (2017, p. 15) demonstrou que, em 2017, apenas 15% (quinze por cento) dos assentos de conselhos de empresas do mundo todo eram ocupados por mulheres, e, no caso das empresas brasileiras, apenas 7,7% (sete vírgula sete por cento) dos assentos pertenciam às mulheres. Conforme explana Bertolin (2017, p. 146) “a quase nula presença feminina nas cúpulas, das empresas tem sido atribuída à existência de um teto de vidro,

²⁸ A Subseccional em Mossoró da OAB tem reuniões ordinárias na sede e sessões itinerantes nas cidades vizinhas, bem como possui comissões “comissões temáticas que atuam na defesa das prerrogativas dos advogados e também em benefício da coletividade”, dentre elas a Comissão da Mulher Advogada, Comissão do Direito do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, Comissão do Advogado Iniciante e Estagiário. Estruturalmente, conforme determina o Estatuto da OAB (Lei 8.906/94), a Subseccional está dividida em Diretoria e Conselho, havendo ainda uma Corregedoria e uma Ouvidora.

que impediria as mulheres de ascender a partir de determinado patamar da hierarquia organizacional”.

No universo da advocacia, segundo dados retirados do *site* da Ordem dos Advogados do Brasil (2019), atualmente, as mulheres representam 48,92% (quarenta e oito vírgula noventa e dois por cento) dos inscritos na OAB, e, embora sejam quase metade dos associados, elas ocupam apenas 16 dos 81 cargos no Conselho Federal da Ordem, e até hoje nenhuma mulher presidiu a instituição. Ademais, na pesquisa de Bertolin (2017, 161), observa-se uma tendência de um alto número de mulheres nos primeiros estágios da carreira nas grandes sociedades, havendo 42% a 64% de advogadas associadas ou empregadas em início de carreira, o que ocorre porque estes escritórios prezam pelo crescimento orgânico em seus vínculos empregatícios²⁹, no entanto, a presença feminina descrece à medida que a carreira avança. Portanto, pode-se dizer que as mulheres tendem a ter dificuldades de permanecer e ascender aos altos postos nas grandes sociedades de advogados, ocupando a maioria das posições mais baixas ou preferindo sair e trabalhar em sociedades de menor porte.

Ressalta-se que nossa pesquisa foi realizada no período de agosto a setembro de 2018 e, em novembro do mesmo ano, ocorreram as eleições nacionais da Ordem, tendo sido eleita Bárbara Paloma como presidente da Subseccional de Mossoró, situação esta que pode gerar mudanças nas estruturas do órgão no que diz respeito à abertura para as advogadas, ou ainda ser um fator que estimule as advogadas a participarem mais ativamente na Ordem. Ademais, após as eleições de 2018, conforme dados do site da Seccional do Rio Grande do Norte (OAB-RN, 2019), das 7 Subseccionais que existem no Estado, 5 são presididas por mulheres.

Neste sentido, questiona-se: se as mulheres representam um número expressivo na classe profissional, e, se no Estado do Rio Grande do Norte elas são maioria nas presidências das Subseccionais, por quais motivos elas ainda sentem que existe uma desigualdade de gênero dentro da OAB? Uma primeira resposta a esse problema, é que a desigualdade de gênero não pode ser medida apenas no que diz respeito à representatividade física, ela também deve ser discutida com base nos empecilhos sociais, desigualdades no exercício profissional, na vida privada e nos impactos que todos estes fatores acarretam às mulheres que ocupam espaços de poder. Se é certo que a política da presença importa, a presença também tem que ser acompanhada por uma representação mais amplas dos interesses profissionais das mulheres e do seu efetivo poder decisório nesses espaços. Ademais, os discursos meritocráticos, muito comuns no mercado de trabalho, que baseiam-se meramente no esforço dos profissionais e que

²⁹ Este crescimento orgânico traduz-se na contratação de estagiários e no desenvolvimento deles para fazer uma carreira dentro escritórios.

tendem a invisibilizar as condições sociais dos sujeitos, também podem ser uma barreira para que as advogadas ascendam na carreira advocatícia, sendo necessário abrir discussões que tratem das exclusões e opressões que somente elas sofrem, no âmbito de sua atuação.

4.4. Discriminação e obstáculos enfrentados pelas advogadas

O principal ponto da pesquisa realizada era compreender se a desigualdade de gênero marcava o dia a dia profissional das advogadas e como elas a percebiam, quem eram os seus principais agentes e suas maneiras de manifestação. Analisaremos abaixo, alguns dados obtidos na pesquisa e que indicam as grandes barreiras que as mulheres enfrentam no seu cotidiano profissional.

Dentro do universo de participantes que afirmaram existir discriminação de gênero dentro da Subseccional de Mossoró (47,2% das respondentes), em uma questão³⁰ sobre como a desigualdade se manifesta, 76% (setenta e seis por cento) das advogadas enxergam que essa diferença se manifesta na presença quase exclusiva de homens nos principais cargos de chefia da Subseccional; 28% (vinte e oito por cento) das mulheres disseram que as demandas das advogadas mulheres não eram prioridades na gestão da Subseccional; 12% (doze por cento) das advogadas afirmaram que havia uma ausência de espaços para discussão das demandas e especificidades das advogadas na Subseccional; 44% (quarenta e quatro por cento) das mulheres afirmaram a existência de comentários pejorativos sobre as mulheres em espaços de reunião, discussão e eventos da Subseccional da OAB em Mossoró. Observa-se a relevância dos espaços de representação, bem como que as especificidades das mulheres sejam colocadas em pauta nas discussões gerais da categoria. Ainda nesse tocante, 8% (oito por cento) das mulheres afirmaram que havia tratamento grosseiro e/ou degradante em relação à mulher em espaços de reunião, discussão e eventos da Subseccional; e, por fim, 8% (oito por cento) delas assinalaram a opção outros.

Percebe-se, a partir das respostas, que não só a ausência é sentida por elas como uma desigualdade, mas também a ocorrência de formas “sutis”, nas quais a discriminação encontra um espaço de sua reprodução, tais como os comentários pejorativos e sexistas, assim como o tratamento grosseiro e degradante. Portanto, indaga-se se o ambiente da Subseccional, e da OAB como um todo, é receptivo para as mulheres, e se a maior presença masculina nos cargos

30 Na questão, as participantes poderiam escolher mais de uma opção na resposta.

de liderança do órgão e a ocorrência de práticas discriminatórias com relação ao gênero é um fator que desestimule o engajamento das advogadas, pois como explica Bertolin (2017, p. 144):

[...] na interação social, as práticas que reproduzem as hierarquias de gênero são sutis, podendo dificilmente ser provadas, como não escutar o que as mulheres têm a dizer, mas são muito eficientes em fazer com que elas se sintam desconfortáveis e renunciem à ambição de ascender.

Outro dado relevante para este ponto é o fato de que, quando questionadas sobre se entendiam existir necessidade de maior presença de mulheres nos cargos de poder da OAB-Mossoró, a maioria delas afirmaram que sim, isto é, 90,6% (noventa vírgula seis por cento), ao passo que apenas 5,7% (cinco vírgula sete por cento) declararam que não era necessário e 3,8% (três vírgula oito por cento) responderam que não tinha conhecimento.

Ademais, não podemos fugir de analisar que o ambiente jurídico, como todo, é ainda predominantemente masculino, não só âmbito da advocacia, mas os próprios membros do Judiciário, caracterizando-se por uma opressão institucional contra diversos grupos, dentre eles, as mulheres. Conforme dados do Censo do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 8), que reuniu dados acerca dos magistrados brasileiros, apontando um perfil cujo sexo é masculino (62%) e cuja cor é branca (80%), sendo que a maioria tem origem “nos estratos sociais mais altos”. Neste sentido, se o Poder Judiciário ainda reforça a opressão de gênero, raça e classe contra as próprias vítimas de violências raciais e de gênero, infere-se que a problemática vem da sua própria estrutura – da composição de seus membros – que ainda é dominada por grupos privilegiados e, que, por isso, reproduz opressões em sua atuação. Assim, compreendemos que a advocacia, como parte importante e essencial do Judiciário, também é afetada por essa estrutura discriminatória.

Assim, pode-se dizer que mesmo que as mulheres, hoje, estejam quantitativamente quase em pé de igualdade com os homens na advocacia, elas ainda se deparam com uma série de dificuldades para continuar trabalhando, enfrentando uma discriminação estrutural e institucional em razão de seu gênero, perante a OAB e o Judiciário. Isso se reflete nas respostas oferecidas pelas advogadas mossoroenses acerca da ocorrência de discriminação de gênero, bem como acerca de quem partiu tal conduta, conforme vamos analisar agora.

As participantes da pesquisa foram indagadas se já haviam presenciado a ocorrência de tratamento discriminatório a outra colega de profissão em razão de ser mulher. 52,8% (cinquenta e dois vírgula oito por cento) delas responderam que já haviam presenciado a ocorrência de discriminação com outra colega de profissão. Quanto a terem sido elas mesmas vítimas de discriminação por serem profissionais femininas, 66% (sessenta e seis por cento)

responderam que já tinham sofrido esse tipo de discriminação. Consideramos este número bastante elevado, uma vez que mais da metade das participantes da pesquisa informaram já ter sido vítima de alguma prática discriminatória, indicando o forte universo de machismo/sexismo presente nessa carreira jurídica na cidade de Mossoró.

Quando questionadas³¹ sobre como esse tratamento discriminatório se manifestou (em questão na qual elas podiam dar mais de uma resposta), 57,1% (cinquenta e sete vírgula um por cento) das advogadas responderam que foram vítimas de “brincadeiras e piadas” de cunho sexista/machista ou comentários pejorativos sobre as mulheres; 40% (quarenta por cento) das participantes disseram que sofreram assédio moral³²; 20% (vinte por cento) das mulheres declararam terem sofrido importunação de cunho sexual³³; 42,6% (quarenta e dois vírgula seis por cento) afirmaram que receberam tratamento autoritário; 48,6% (quarenta e oito vírgula seis por cento) das advogadas afirmaram que foram questionadas quanto a sua capacidade intelectual e profissional; e 5,7% (cinco vírgula sete por cento) das advogadas assinalaram a opção de outras formas de discriminação.

Percebe-se a partir dos dados apresentados que o cotidiano das advogadas é marcado por adversidades relacionadas a sua condição de ser mulher. Sem a lente de gênero, torna-se impossível compreender o horizonte das desigualdades sociais e violências que vivenciam as mulheres. Tais violências deslegitimam o trabalho da mulher e as colocam em posições de inferioridade e, até mesmo possuem relação direta com a estruturação social do patriarcado e da cultura machista que também estruturam as profissões jurídicas e o Poder Judiciário.

Chama-se a atenção para o elevado número de advogadas que assinalaram as opções de assédio moral (40%) e de assédio sexual (20%), em especial para este último dado, uma vez que as mulheres são suas principais vítimas e a ocorrência desta situação no ambiente profissional e de trabalho é grave, não só pela possibilidade de ser configurado como crime, como também pelos transtornos psicológicos que acarreta às mulheres, quanto pela ofensa à liberdade sexual das mulheres. Em tempo, destaca-se que, na construção do formulário utilizamos o termo “assédio sexual” de maneira ampliada, definindo-o como abordagens inapropriadas e insistentes com finalidade de obter vantagem sexual, como, por exemplo, toques não permitidos. Contudo, a partir das respostas das participantes não temos como afirmar

31 Na questão, as participantes poderiam escolher mais de uma opção na resposta.

32 Definimos assédio moral como práticas de constrangimentos e humilhações, no ambiente de trabalho ou no exercício da profissão, o que pode se manifestar por meio de gestos, palavras, atitudes e comportamentos, através de intimidações, ameaças, grosserias e etc., de maneira repetida e prolongada no tempo.

33 De forma semelhantes, o assédio sexual se dá por meio de constrangimento de cunho sexual, no ambiente de trabalho ou durante o exercício da profissão, ocorrendo por meio de ameaças, subornos, insinuações, com palavras, gestos, atitudes e comportamentos, de maneira repetida e prolongada no tempo.

se estas situações vivenciadas por elas se configurariam como crime de assédio sexual na forma do art. 216-A do Código Penal, por não sabermos se atenderiam aos requisitos exigidos pelo referido dispositivo³⁴.

Deve-se observar, sobretudo, como a existência dessas violências no cotidiano da advocacia, somadas às demais condições e papéis sociais exigidos às mulheres dificultam o seu exercício profissional e, como elas impedem que as advogadas concorram em pé de igualdade com os profissionais do sexo masculino, seja na captação de clientes e, até mesmo, na vitória jurídica das causas que pleiteiam/defendem.

O quadro se complexifica e se torna mais gravoso quando observados quem são os principais agentes que praticam a violência. Indagadas³⁵ sobre quais os autores dos tratamentos discriminatórios, observamos que 65,7% (sessenta e cinco e sete por cento) das respostas apontaram que o tratamento discriminatório partia dos colegas de profissão (advogados). Este dado indica como a OAB, enquanto órgão de organização da classe, deve assumir responsabilidades na conscientização dos seus associados sobre os direitos das mulheres, incidindo sobre este tipo postura profissional antiética e violenta.

Além disso, 57,1% (cinquenta e sete vírgula um por cento) das advogadas afirmaram que a discriminação partiu de seus clientes homens, o que também aponta para uma responsabilidade que deve ser assumida pela OAB de proporcionar mecanismos de defesa das profissionais de práticas e ações indevidas de sua clientela. Por outro lado, 11,4% (onze vírgula quatro por cento) das respostas informaram que a agente da prática discriminatória foram clientes mulheres. Observa-se inicialmente a enorme discrepância entre o tratamento dado por clientes homens e clientes mulheres, verificando-se que o gênero do cliente tem forte relação com a prática da discriminação, estando as advogadas mais suscetíveis a sofrerem este tipo de violência se seus clientes forem do sexo masculino. Este dado é relevante porque pode apontar que existem certas dificuldades para as advogadas ao lidar com a clientela, sendo um empecilho para captar clientes, de uma maneira que não ocorre com os advogados homens.

Ademais, outro destaque é o fato de que 31,4% (trinta e um vírgula quatro por cento) das respostas apontaram que a prática discriminatória partiu de membros do Poder Judiciário (magistrados e promotores), local central do trabalho das advogadas. Ao passo que 28,6% (vinte

34 O Código Penal traz, em seu art. 216-A, o crime de assédio sexual, no entanto, para configuração desta figura típica é exigido que o constrangimento, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, deve ser praticado pelo agente de forma que se prevaleça “de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Por esta razão, não temos como afirmar que os relatos das advogadas acerca do assédio que sofreram partiram de um agente nas condições acima citadas de modo a se configurar como crime de assédio sexual.

35 Na questão, as participantes poderiam escolher mais de uma opção na resposta.

e oito vírgula seis por cento) das respostas assinalaram como agentes servidores técnicos do Poder Judiciário e, 31,4% (trinta e um vírgula quatro por cento) indicaram membros da segurança pública como foco da discriminação (membros da Polícia).

Nesse sentido, podemos concluir que o sistema de justiça local é um local de produção e reprodução da violência contra as mulheres e do patriarcado. Tatyane Guimarães Oliveira desenvolveu uma pesquisa sobre como a questão da representatividade na formação do Poder Judiciário influencia para que sua atuação impeça de reconhecer marcadores de gênero, raça e classe, trazendo a indagação de que se “o Poder Judiciário é branco, macho e rico e a sociedade negra, pobre e feminina,” (2016, p. 120), como poderia ele atuar de forma a considerar estas questões perante posicionamentos políticos, sociais e econômicos opostos? Segundo a autora, a maneira como o Judiciário age, em demandas de racismo e violência contra as mulheres, e o fato de ser composto majoritariamente por homens brancos, é “[...] parte de um processo histórico e político que marca a construção do Estado brasileiro e que demonstra a ausência de vontade política de combater estas exclusões [...]”.

Assim, as figuras presentes no mundo jurídico, englobando desde a advocacia, os órgãos dos membros do Judiciário, a clientela e a Polícia, ainda reproduzem opressões relacionadas ao gênero, como um reflexo da estrutura masculinizada deste ambiente, desmerecendo a advogada que está no pleno exercício de sua profissão e que foi qualificada para isso.

Dentro do universo das participantes da pesquisa, 88,7% (oitenta e oito vírgula sete por cento) das advogadas que afirmaram ter sido ou estarem ativas na profissão, consideraram que existe desigualdade entre homens e mulheres na advocacia. Quando questionadas³⁶ sobre quais formas se manifestam essas desigualdades, 19,1% (dezenove vírgula um por cento) informaram existir diferenciação nos honorários advocatícios (homens recebem mais do que mulheres no exercício da mesma profissão); já 63,8% (sessenta e três vírgula oito por cento) indicaram que a clientela busca mais a advocacia masculina do que a feminina; 66% (sessenta e seis por cento) destacaram que sentem a desigualdade a partir do questionamento de sua capacidade intelectual, que consideram maior do que a dos advogados homens (figuras tradicionais de autoridade); 48,9% (quarenta e oito vírgula nove por cento) apontavam a existência de cobrança quanto à vestimenta das mulheres e 68,1% (sessenta e oito vírgula um por cento) consideraram existir um maior prestígio profissional na advocacia masculina.

As questões da diferença de remuneração entre advogados e advogadas, bem como a maior procura da clientela por profissionais homens merecem destaque, uma vez que indicam

³⁶ Na pergunta, as participantes podiam escolher mais de uma opção como resposta.

o cenário da desigualdade no trabalho que tem raiz na desigualdade de gênero, tendência que se confirma em outras profissões. De acordo com o IBGE (2018, p. 5), a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho também está relacionada com a segregação ocupacional e a discriminação. Quanto maior o grau de instrução, mais sentida é a desigualdade remuneratória, tendo em vista que os resultados apontam para um diferencial de rendimentos entre os gêneros, no qual as mulheres recebem 63,4% (sessenta e três vírgula quatro por cento) do que os homens. Assim, mesmo as advogadas estando num nível de escolaridade igual ao dos colegas de profissão, elas não recebem tanto quanto eles.

Ainda no que diz respeito à segregação ocupacional, a partir das construções sociais de gênero, algumas profissões, sobretudo, aquelas ligadas à esfera do cuidado foram impostas às mulheres. Ainda que a advocacia seja uma profissão mista, a trajetória masculina nesta profissão, como visto, é mais antiga do que a das mulheres. Para além disto, há uma perspectiva social de que a profissão deve ser exercida por alguém hábil com as palavras, bom orador, impetuoso, quando necessário, dentre outras características fortemente ligadas ao masculino, o que contribui para o menor prestígio da advocacia feminina. A ideia de autoridade e poder estão relacionadas no nosso imaginário à figura do homem/macho. O que se confirma em nossa pesquisa, uma vez que um dos quesitos apontados como desigualdade pelas advogadas consiste no prestígio maior dos colegas homens que se reveste no tratamento diferenciado, na procura da clientela, na diminuição dos honorários e, até mesmo, no questionamento da capacidade intelectual e profissional das advogadas.

Para finalizar a exposição de dados, 64,2% (sessenta e quatro vírgula dois por cento) das advogadas declararam que já tiveram sua capacidade profissional julgada em razão de sua aparência estética, tanto no sentido de valorizar quanto de desvalorizar. Aqui é mais uma questão social imposta de forma diferenciada às mulheres, tanto na vida pessoal quanto na profissional: a aparência.

Uma rápida pesquisa no Google com as palavras “aparência” e “advogado” levam a resultados de matérias com dicas sobre o visual deste profissional, bem como notícias sobre profissionais que passaram por situações vexatórias em razão de suas vestimentas, enquanto estavam atuando perante órgãos do Judiciário. Assim como afirma Castro (2018, p. 49), por meio de uma análise bourdieusiana do campo jurídico, este é permeado por um poder que é simbólico³⁷, cujos mecanismos simbólicos favorecem a formação e a dominação deste grupo

37 Na concepção de Bourdieu, o poder simbólico [...] é o poder de “confirmar ou transformar a visão do mundo e, deste modo, a acção sobre o mundo e, portanto o mundo; poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou económica) [...]” o qual “só se exerce se for reconhecido, quer dizer,

sobre a sociedade, de forma que influencia e estrutura a realidade social, acarretando numa violência simbólica³⁸. Assim, entendemos que não só as decisões e regras proferidas pelo Judiciário, mas também seus símbolos, como as vestimentas, objetos de decoração, a estrutura dos espaços físicos, a linguagem utilizada, os símbolos (espada, balança, deusa, armas), as formas, as imagens, etc. são parte da construção de um poder, o qual, ainda que de maneira furtiva, agindo por meio do imaginário, influencia aqueles que estão sob sua jurisdição, especialmente aqueles que confrontam este poder – ou que são parte dele –, como é o caso dos advogados, no intuito de fazê-los se conformarem aos ditames impostos por tal poder.

Diante disso, a aparência e imagem acabam sendo fatores muito importantes para aceitação e valorização do profissional, especialmente nas profissões ligadas ao mundo jurídico, onde seus símbolos como roupas, sapatos, tipos de cabelo, acessórios, dentre outros, são quase padronizados e, em determinados ambientes, são um pré-requisito para o acesso das advogadas e dos advogados. Indo mais além, uma boa imagem para os juristas acaba por ser também uma maneira de demonstrar competência e sucesso no ofício que exercem.

E esta questão afeta particularmente as mulheres porque, de acordo Naomi Wolf (1992, p. 13-20), à medida que as mulheres foram vencendo obstáculos legais e materiais, surgiu uma “[...] violenta reação contra o feminismo que emprega imagens da beleza feminina como uma arma política contra a evolução da mulher: o mito da beleza”, pois, “a medida que as mulheres se liberaram da mística feminina da domesticidade, o mito da beleza invadiu esse terreno perdido, [...] para assumir sua tarefa de controle social”. A autora argumenta que o mito da beleza não é natural, nem se baseia no sexo, na religião, na evolução, na aparência, mas sim no distanciamento emocional, na política, nas finanças e na repressão sexual, e “diz respeito às instituições masculinas e o poder institucional dos homens” cujo intuito é se defender das ameaças da liberdade feminina enfraquecendo o psicológico das mulheres, uma vez que, sob o ponto de vista material, elas estão mais fortes do que antes.

Aqui cabe retomar o pensamento de Scott (1995, p. 86), quando a autora diz que a construção social do gênero se fundamenta nas diferenças entre homens e mulheres como uma forma de impor relações de poder entre eles. Além disso, como explica Bertolin (2017, p. 152) a dominação masculina nos espaços acaba por deixar as relações impregnadas da identidade de

ignorado como arbitrário”. Este poder “se define numa relação determinada – e por meio desta – entre os que exerce o poder e os que lhe são sujeitos”, ou seja, com o consentimento deste a partir da crença neste poder e naquele que o exerce. (BOURDIEU, 1989, p. 14-15).

38 “La violencia simbólica es esa forma particular de coacción que no puede ejercerse si no cuenta con la complicidad activa – lo cual no significa consciente o voluntaria – de quienes la sufren y que no están determinados sino en la medida en que se priven de la posibilidad de una libertad fundada sobre la toma de consciencial.” (BOURDIEU, 1989, p. 17).

gênero³⁹ daquele que ali exerce o poder, o que é evidenciado pelo fato de as advogadas preferirem vestir terninhos e *tailleurs*, marcando a inspiração masculina. Conclui-se que as mulheres incorporam – talvez não de maneira sempre consciente – modelos masculinos de comportamento para serem aceitas em determinados espaços dominados pelos homens.

E, levando-se em conta o perfil masculino, branco, sexista, machista e heteronormativo⁴⁰ que predomina nos espaços de liderança da OAB e entre os membros do Judiciário, é compreensível que as advogadas mossoroenses sintam que sua aparência é um fator que influencia na sua prática forense de maneira mais forte que em comparação com a aparência dos advogados, tanto nas exigências maiores com sua aparência, quanto nos julgamentos acerca de sua eficiência profissional baseado na sua imagem.

Portanto, podemos dizer que, no universo jurídico, a questão do cuidado com a aparência é uma forma de violência simbólica, a qual se aprofunda com relação às profissionais femininas porque sob estas pesa uma exigência maior no sentido de se autoafirmarem, de serem vistas e aceitas, enquanto profissionais capacitadas, depois de séculos de desconfiança acerca da capacidade da mulher para o trabalho fora do ambiente doméstico, bem como por ser uma forma de controle social empregado sob a liberdade das mulheres, as quais são constantemente valoradas por meio de sua imagem em todos os aspectos de suas vidas (relações afetivas/sexuais, profissionais, familiares).

4.5. Atuação da advogada com relação à área de especialidade do direito

Nosso formulário questionou⁴¹ às advogadas quais as preferências quanto as áreas de especialidade do Direito. Assim, com relação às áreas em que elas preferiam não atuar, e as respostas obtidas foram: 86,8% - seara criminal; 32,1% - seara tributarista; 22,6% - seara eleitoral; 13,2% na seara trabalhista e 11% na seara administrativa. Os percentuais mais baixos apresentados foram a área cível em geral (1,9%), área cível com especificidade para o Direito de Família (7,5%), Previdenciário/Seguridade (5,75%), Juizados Especiais (0%) e outras áreas (7,5%).

Quanto as áreas de especialidade que elas preferiam atuar, as repostas coletadas foram: 71,7% na seara cível e 34% na seara cível com especificidade nas causas de Direito de Família.

39 Identidade de gênero refere-se a ao gênero ao qual a pessoa se identifica, independentemente das condições biológicas/físicas.

40 Heteronormatividade é uma expressão utilizada para situações nas quais as sexualidades diversas (diferentes da heterossexualidade) são marginalizadas, ignoradas ou silenciadas.

41 Nas questões, as participantes poderiam escolher mais de uma opção como resposta.

Outros percentuais altos foram dos Juizados Especiais (62,3%), seara trabalhista (49,1%), Previdenciário/Seguridade (35,8%). As searas criminal, tributarista, eleitoral, administrativa e outras apresentaram percentuais de 7,4%, 11,3%, 5,7%, 11,3% e 5,7% de rejeição, respectivamente.

A área criminal também teve alto índice de escolha quando as advogadas foram perguntadas quanto à área na qual elas tiveram dificuldade para atuar, uma vez que obteve 43,4% das respostas. Seguindo a área criminal, as áreas trabalhista, tributarista e previdenciária/seguridade foram as que se mostraram com as matérias de maior dificuldade para a atuação das advogadas, com percentuais de 28,3%, 20,8% e 18,9%, respectivamente. Os percentuais das áreas que se revelaram com menor dificuldade para as advogadas coincidem com aquelas áreas que foram escolhidas como preferência das advogadas, sendo estas a seara cível em geral e com especificidade para Direito de Família, Juizados Especiais, Direito Eleitoral, Direito Administrativo e outras, com percentuais de 1,9%, 5,7%, 1,9%, 7,5% e 5,7%, respectivamente.

Foi colocada uma pergunta também acerca de qual área de especialidade do Direito as advogadas mais acompanhavam processos, estando na frente, novamente, Direito Civil em geral com percentual de escolha de 64,2%. Os Juizados Especiais, a seara trabalhista, cível com especificidade para Direito de Família e previdenciária/seguridade também apresentaram grandes índices com 54,7%, 45,3%, 34%, 20,8%, respectivamente. Já as áreas criminal, tributarista, eleitoral, administrativa e outras tiveram resultados de 3,8%, 3,8%, 1,9%, 13,2% e 5,7%, respectivamente. Estes dados confirmaram os resultados das questões anteriores acerca da dificuldade de inserção das advogadas em certas áreas.

Perante estes dados, um fato que salta aos olhos é a preferência e maior facilidade entre as advogadas para as matérias cíveis, com destaque também para o direito de família. Diante dos dados colhidos na nossa pesquisa, observamos a preferência das mulheres pela área que cuida das relações privadas e, portanto, pertencentes ao ramo do direito privado (cível, direito de família, Juizados Especiais, etc.), enquanto que as áreas que elas menos preferiam atuar ou tinha maior dificuldade para atuar são aquelas do direito público (criminal, eleitoral, administrativo, tributário, etc.), mais ligadas à questões do Estado e da política, espaços estes que ainda não tem uma forte presença feminina, como debatido em tópicos anteriores. Ademais, destaca-se também a grande rejeição das mulheres pela área criminal, na qual a maioria esmagadora de clientes são homens⁴².

42 De acordo com informações do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (2017, p. 9) e do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - INFOPEN Mulheres (2018, p. 14), a população carcerária

Aqui, tem-se reforçada a ideia de que os assuntos públicos ainda não foram apropriados pelas mulheres, como um retrato de sua exclusão dos espaços de poder. Ademais, como verifica-se pelas conclusões do banco de dados da Fundação Carlos Chagas (2010) da acerca do trabalho feminino, o qual reúne dados de pesquisas e censos governamentais:

[...] para o grosso do contingente feminino, as chances de trabalhar são maiores em determinados setores econômicos - principalmente o setor de Prestação de Serviços -, e em grupos de ocupações típicos desse setor, nos quais sua presença já é tradicional, como professoras, pessoal de enfermagem, secretárias, recepcionistas.

Assim, podemos levantar o debate sobre as mulheres que acabam por “escolher” trabalhar em determinadas áreas que são consideradas “mais femininas”. E, este quadro parece se manter nas profissões mais qualificadas, pois, retomando o estudo da professora Delcele Mascarenhas Queiroz, que verificou a menor presença de mulheres em relação aos homens em determinados cursos superiores ditos de prestígio, “o gênero, assim como a “raça”, constitui um fator de determinação das desigualdades de acesso ao ensino superior, sobretudo nas carreiras de prestígio, até então tidas como reduto dos homens e brancos” (QUEIROZ, 2016, p. 74). E a autora continua explicando que isso se deve ao fato de que:

[...] elas são direcionadas, através dos diversos mecanismos de persuasão implícitos nas mais diversas instituições sociais, a lugares que guardam uma estreita esfera do mundo privado; lugares culturalmente reservados às mulheres e esperado que sejam ocupados por elas. (QUEIROZ, 2000, apud QUEIROZ, 2016, p. 74-75)

Mesmo que as mulheres tenham conquistado liberdades e tenham passado a exercerem profissões que historicamente nasceram como masculinas, como é o caso da advocacia, dentro da atuação profissional elas ainda ficam mais restritas ao chamado “lugar de mulher”.

Nesta perspectiva, as informações colhidas indicam que as advogadas que atuam em Mossoró talvez não fujam do padrão de colocação das mulheres em trabalhos ditos “mais femininos”, mesmo no âmbito da advocacia, pois elas têm preferência e encontraram mais abertura no direito privado e no direito de família. De toda forma, este fenômeno não é conclusivo, tendo em vista ausência de maiores dados acerca desta “preferência” das mulheres por certas áreas de atuação profissional no mercado de trabalho em geral, e especificamente na advocacia, uma vez que não foi possível encontrar dados a respeito disso, sendo que nem

mesmo a OAB possui este tipo de informações coleta acerca da rotina profissional de seus associados e associadas.

5. CONCLUSÕES

Diante de todo o conteúdo e dados expostos aqui, chegamos a um perfil social das advogadas que atuam na cidade de Mossoró/RN. Elas são, em maioria brancas, casadas, com idade entre 28 e 32 anos, heterossexuais, identificam-se como cisgênero, não tem filhos, formadas em instituição privada de ensino superior, possuem especialização, concluíram o curso de Direito e exercem a advocacia entre 1 e 5 anos, atuam de forma independente/possuem escritório próprio, tem preferência por atuar e acompanham mais causas cíveis, não gostam de atuar e encontraram dificuldade de atuar na seara criminal.

Importa destacar que quase a totalidade consideram que existem desigualdade de gênero entre homens e mulheres que advogam, sendo que elas afirmam que esta desigualdade se manifesta, em sua maioria, através de uma maior procura da clientela pelos profissionais homens em detrimento das mulheres, maior prestígio e mérito atribuídos aos advogados do que às mulheres e maior incidência de questionamentos à capacidade intelectual das advogadas mulheres, em razão de maior credibilidade profissional dada aos advogados homens. A maioria das advogadas declararam que já presenciaram outra advogada ser vítima de discriminação em razão de seu gênero, bem como a maioria também declarou que foram elas mesmas vítimas de discriminação de gênero.

Acerca de como ocorreram estas discriminações, elas informaram que a maioria se deu por meio de "brincadeiras e piadas" de cunho sexista/machista, comentários pejorativos sobre as mulheres, questionamento quanto a sua capacidade intelectual e profissional e tratamento autoritário, e que a maior parte dos autores das discriminações foram colegas de profissão, advogados e defensores públicos homens. Ademais, quase metade das profissionais relataram que consideram que a desigualdade também existe no âmbito da Subseccional da OAB em Mossoró/RN, e que esta desigualdade se manifesta através da presença exclusiva de homens nos os principais cargos de chefia da Subseccional, a ocorrência de comentários pejorativos sobre as mulheres e/ou "piadas" de caráter sexista em espaços de reunião, discussão e eventos da Subseccional e que as demandas das advogadas mulheres não são prioridade na gestão da Subseccional.

Finalmente, a maioria das advogadas declaram que já foram julgadas pela sua aparência, de modo a valorizar ou a desvalorizar sua capacidade profissional, bem como afirmaram que as

atividades domésticas dificultavam a prática da advocacia. E, dentre as advogadas que se declararam mães, o maior número delas afirmaram que a maternidade causava dificuldades no exercício da profissão.

Assim, podemos concluir que as advogadas que atuam na cidade de Mossoró/RN sofrem com discriminação e obstáculos na sua rotina profissional em razão do seu gênero, seja de forma mais de direta, partindo do tratamento dispensado por colegas de profissão e nos espaços organizados pela Subseccional local, ou seja de forma institucional, diante da ausência de mulheres nos cargos de chefia na Subseccional ou por não terem suas demandas atendidas pelo órgão. Também verificamos a discriminação institucional, pois, apesar de serem quase metade dos inscritos, as mulheres não chegam aos altos cargos dentro do âmbito da OAB nacional, uma vez que elas são minoria entre os Conselheiros Federais e nunca presidiram a Ordem.

As mulheres não são a maioria entre os aprovados no Exame da Ordem, bem como são minorias entre os membros do Judiciário, e esse quadro tende a se tornar ainda mais excludente quando considerada a raça destas mulheres.

Neste sentido, em que pese os avanços no campo social, com a presença feminina sendo maior nos cursos de graduação e pós-graduação, o mercado de trabalho no Brasil ainda não é receptivo a estas sujeitas, devido aos papéis de gênero que ainda são fortes em nossa sociedade. O trabalho da mulher não é tão valorizado e prestigiado quanto o dos homens, um sinal que é medido pelo fato de elas receberem uma remuneração menor que a deles e por terem uma taxa de participação menor no mercado de trabalho. Além disso, as tarefas domésticas (trabalho não-remunerado) e as responsabilidades com os filhos também são fatores que afastam a mulher do mercado de trabalho, impedindo um foco maior na sua carreira e, consequentemente, as possibilidades de ascender profissionalmente.

Também observamos que a participação feminina no campo advocatício tem ocorrido sem subverter a dominação masculina que predomina na profissão, o que leva as advogadas a reproduzirem os padrões das relações de poder entre os gêneros, mesmo que de maneira inconsciente. Este fenômeno faz com que elas, ao entrarem na advocacia, acabem por assumir um “lugar de mulher”, preferindo ou tendo mais facilidade para cuidar de demandas no âmbito das relações privadas do direito, a exemplo da seara cível e especificamente do direito de família, e tendo rejeição pelas demandas do direito público, como mostraram os dados da nossa pesquisa. Este cenário é herança de uma divisão sexual do trabalho que determinou que as mulheres deveriam, ou ainda, teriam mais aptidão, para se dedicar às questões relacionadas com o privado, enquanto que para os homens era reservada à vida pública e os espaços de poder.

6. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Número de mulheres eleitas se mantém no senado, mas aumenta na câmara e nas assembleias.** 8 out 2018. Disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/destaques/numero-de-mulheres-eleitas-se-mantem-no-senado-mas-aumenta-na-camara-e-nas-assembleias/>>. Acesso em: 16 mar 2019.

ANDRADE, Silvana Rodrigues. **“Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso”**: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. **Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015**: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba, 2016. 88 p. Disponível em: <<http://static.congressoemfoco.uol.com.br/2016/08/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: Fatos e Mitos. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na Advocacia**: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. 242 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 fev. 2019.

_____. Decreto nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 22 fev. 2019.

_____. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, 4 jul. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm. Acesso em: 28 fev. 2019.

_____. **Censo da educação superior 2017**: divulgação dos principais resultados. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília, 2017. 58 p. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

_____. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_g_enero_raca.pdf>. Acesos em: 10 jan. 2019.

_____. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. **Levantamento de informações penitenciárias.** Departamento Penitenciário Nacional. Brasília, 2016. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/noticias-1/noticias/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias-2016/relatorio_2016_22111.pdf>. Acesso em 26 fev. 2019.

_____. **Levantamento nacional de informações penitenciárias - INFOPEN Mulheres.** Departamento Penitenciário Nacional. Brasília, 2018. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen-mulheres/infopenmulheres_arte_07-03-18.pdf>. Acesso em 26 fev. 2019.

_____. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros – 2018.** Conselho Nacional de Justiça. 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/publicacoes/arquivo/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2019.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Mulheres permanecem como maioria na pós-graduação brasileira.** 8 mar 2018. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8787-mulheres-permanecem-como-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>> Acesso em: 21 fev. 2019.

BOURDIEU, Pierre. Sobre o poder simbólico. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico.** Tradução de Fernando Tomaz. Lisboa: Bertrand, 1989.

_____. **La nobleza de estado:** educación de elite y espíritu de cuerpo. Traduzido para o espanhol por Alicia Gutiérrez. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013.

CAIXA DE ASSISTÊNCIA DE ADVOGADOS DO RIO DE JANEIRO. **Advocacia: profissão de mulher.** [S. l.], 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/advogadas-rio-recebem-25-homens.part>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

CARNEIRO, Sueli. **Identidade Feminina.** In. Cadernos Geledés. Nº4, 1993. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Mulher-Negra.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

CASTRO, Felipe Araújo. **Genealogia Histórica do Campo Jurídico Brasileiro:** liberalismo-conservador, autoritarismo e reprodução aristocrática. 2018. 435 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

CIDADANIA da mulher: a conquista histórica do voto feminino no Brasil. a conquista histórica do voto feminino no Brasil. **Migalhas.** 22 fev. 2018. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI274136,51045Cidadania+da+mulher+a+conquista+historica+do+voto+feminino+no+Brasil>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

DELOITTE GLOBAL. **Women in the Boardroom – A Global Perspective**. 2017. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom5thedition.html>>. Acesso em: 13 fev. 2019.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Lugar das Mulheres no Mercado de Trabalho**: Setores de atividade e estrutura ocupacional. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie4.php?area=series>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

_____. **Mulheres, trabalho e família**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

GARCIA, Maria Fernanda. Escrava, ela buscou justiça e tornou-se a primeira advogada do Piauí. **Observatório do Terceiro Setor**, 6 de jul. 2018. Disponível em: <<https://observatorio3setor.org.br/noticias/escrava-ela-buscou-justica-e-tornou-se-a-primeira-advogada-do-piaui/fbclid=IwAR0LGnWaJDvkHxsoiwOEgzkBJlqU2VZ4w5ldGXrR3pwU04pOf9-tCdMBvTA>>. Acesso em 5 mar. 2019.

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. **Gênero**, Niterói, v. 9, n. 2, p.135-151, 2009. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/85/62>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

HAJE, Lara. Bancada feminina na Câmara sobe de 51 para 77 deputadas. **Câmara Notícias**, 6 out 2018. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/564035-BANCADA-FEMININA-NA-CAMARA-SOBE-DE-51-PARA-77-DEPUTADAS.html>>. Acesso em: 16 mar 2019.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In. HIRATA, H. et al. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-76.

LEWIN, Helena. Educação e força de trabalho feminino no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.32, p. 45-59, fev. 1980. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1627>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

MACHADO, Cecilia; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2019

OLIVEIRA, José Sebastião. O Perfil do Profissional do Direito neste início de século XXI. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 3, n. 1, p.61-88, 2003. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/388-1448-1-pb.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

OLIVEIRA, Tatyane Guimarães. Qual a classe, a cor e o gênero da justiça? Reflexões sobre as (im)possibilidades de combate à violência doméstica e familiar contra as mulheres negras pelo Poder Judiciário brasileiro. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**. Londrina v. 21, n. 1, jul/dez. 2016, p. 103-126. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24677/19362>>. Acesso em: 17 fev. 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselheiros Federais. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/conselheirosfederais>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

_____. Ex-presidentes. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/honorarios>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (RN). Subseções. Disponível em: <<https://www.oabrn.org.br/2017/p/subsecoes>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (PI). **Esperança Garcia é reconhecida como advogada pela OAB-PI**. Disponível em: <<http://oabpi.org.br/noticia/3118/esperanca-garcia-e-reconhecida-como-advogada-pela-oab-pi>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL; FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Exame de Ordem em números – volume II**. 2014. Disponível em: <https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/relatorio_2_edicao_final.pdf>. Acesso em: 20 fev 2019.

PEREIRA, Juliana Souza; OLIVEIRA, Maria Sylvia; RIBEIRO, Anna Lyvia Roberto Custodio. Onde estão Negras e Negros na Advocacia? O Coletivo Independente de Advogadas e Advogados Negras e Negros quer saber. **Geledés**. 2018. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/onde-estao-negras-e-negros-na-advocacia-o-coletivo-independente-de-advogadas-e-advogados-negras-e-negros-quer-saber/>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

PRIMEIRAS Bachareis. **A Republica: orgam do club republicano**. Curitiba, p. 1-4. 21 dez. 1888. Disponível em: <<http://memoria.bn.br/DocReader/Hotpage/HotpageBN.aspx?bib=215554&pagfis=187&url=http://memoria.bn.br/docreader#>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v.11, n. 2, jul/dez. 2008. p. 263 a 274. Disponível em <<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/viewFile/5247/4295>>. Acesso em: 14 de jan de 2018.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas; SANTOS, Carlinda Moreira. As mulheres Negras Brasileiras e o Acesso à Educação. Mulheres negras brasileiras e o acesso à educação superior. **Revista da Faeeba: Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 25, n. 45, p.71-87, jan/abr. 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.uneb.br/index.php/faeeba/article/view/2286/1592>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

RODAS, Sérgio. Caarj lança movimento para combater machismo na advocacia. **Consultor Jurídico**, [S. l.], 16 mar. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mar-16/luta-machismo-caarj-lanca-movimento-mulher-advogada>. Acesso em: 28 fev. 2019.

SARAIVA, Adriana. População chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos. **Agência IBGE Notícias**. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chega-a-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos>. Acesso em: 16 fev. 2019.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCHUMAHER, Schuma; BRAZIL, Érico Vital (Org.). **Dicionário Mulheres do Brasil**: de 1500 até a atualidade. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2000. 675 p. Disponível em: <https://guiadeturismornsite.files.wordpress.com/2017/02/dicionario-mulheres-do-brasil-schuma-schumacher.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2019.

SCOTT, Joan Wallach. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1210/scott_gender2.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 14 de jan de 2018.

SOUZA, Elio Ferreira de. **A carta da escrava ‘Esperança Garcia’ de Nazaré do Piauí: uma narrativa de testemunho precursora da literatura afro-brasileira**. Disponível em: <http://www.letras.ufmg.br/literafro/arquivos/artigos/criticas/ArtigoElioferreira1cartaesperancagarcia.pdf>. Acesso em 05 mar. 2019.

SOUZA, Janice Aparecida de. **Estratégias de escolarização de homossexuais com sucesso acadêmico**. Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-9BWHB3> Acesso em: 20 de fev. 2017.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza**: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

APÊNDICE A

Ofício enviado à Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil no Rio Grande do Norte

Ofício N.º 1/2018

Mossoró, 17 de agosto de 2018.

Presidente da OAB Seccional
Rua Duodécimo Rosado, nº 1125
Nova Betânia – Mossoró

Ao Presidente da Seccional do Rio Grande do Norte da Ordem dos Advogados do Brasil

Senhora Presidente,

Venho através deste, enquanto estudante graduanda do curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – *Campus Mossoró*, solicitar o fornecimento de alguns, tendo em vista que pretendo desenvolver uma pesquisa acadêmica acerca da vivência das mulheres advogadas, compreendendo o seu dia a dia e as dificuldades por elas enfrentadas no exercício profissional.

A pesquisa será voltada para elaboração do meu trabalho de conclusão de curso (TCC), sob a orientação da Profª Me. Gilmar Joane Macêdo de Medeiros, no qual busco levantar quais são os desafios enfrentados, em razão do gênero e da raça, pelas mulheres que atuam na advocacia na cidade de Mossoró, nos termos do pré-projeto que consta em anexo.

Para isso, alguns dados relevantes para a investigação seria a quantidade de advogadas inscritas na Seccional do Rio Grande do Norte e a quantidade de advogadas inscritas na Subseccional da OAB em Mossoró, bem como uma comparação deste número com o total de inscritos no citado órgão. Neste sentido, gostaria de solicitar o apoio da Seccional com o fornecimento destes números.

A motivação para o estudo vem do interesse de explorar o tema que ainda não tem grande destaque no campo do estudo do Direito, especialmente no âmbito da sociologia jurídica, buscando compreender como os fatores gênero e raça podem criar dificuldades para o trabalho das advogadas, considerando os processos de exclusão social vivenciados pelas mulheres, tendo em mente não apenas a mera produção acadêmica, mas também a produção de um saber útil e que seja capaz de refletir e transformar a realidade.

Desde já agradeço a atenção dispensada e a colaboração. Aproveito o ensejo para prestar meus votos de estima e consideração.

N. Termos

P. Deferimento.

Atenciosamente,

Amália Rosa de Moraes Silva

Amália Rosa de Moraes Silva
Estudante de Direito da UFERSA
Matrícula: 2013020590
Email: amaliahina@gmail.com
Telefone: (84) 99900-8688

Gilmara Joane Macêdo de Medeiros

Prof.ª Me. Gilmara Joane Macêdo de Medeiros
Professora do Curso de Direito da UFERSA
Email: gilmara.medeiros@ufersa.edu.br
Telefone: (83) 99669-0951

SOLICITAM-SE OS SEGUINTE DADOS

1. Número total de pessoas inscritas regularmente na Seccional da OAB no Rio Grande do Norte
2. Número de mulheres inscritas regularmente na Seccional da OAB no Rio Grande do Norte
3. Número total de pessoas inscritas regularmente na Subseccional da OAB em Mossoró
4. Número de mulheres advogadas regularmente inscritas na Subseccional da OAB em Mossoró

APÊNDICE B

Questões e opções de respostas do formulário *online* aplicado junto às advogadas

Endereço de e-mail:

Nome completo:

Idade

18 a 22 anos
23 a 27 anos
28 a 32 anos
33 a 37 anos
38 a 42 anos
43 a 47 anos
48 a 52 anos
53 a 59 anos
60 anos ou mais

Estado Civil:

Solteira
Casada
Divorciada
União estável
Outro

Qual sua orientação sexual:

Heterossexual
Homossexual
Bissexual
Pansexual
Outro

Qual sua identidade de gênero?

A identidade de gênero diz respeito a percepção da pessoa quanto si mesma, independentemente de questões biológicas (genitália) e de orientação sexual.

Mulher cis (mulher que se identifica com o gênero ao qual foi registrada)

Mulher trans (mulher que não se identifica com o gênero ao qual foi registrada)

Outras

Tem filho(a)(s)?

Sim
Não

Caso tenha filhos, encontra dificuldade na prática da advocacia por causa da maternidade?

Sim
Não

Raça/etnia:

Branca
Parda

Amarela
Preta
Indígena
Outros

Já foi vítima de algum tipo preconceito em razão da sua identidade racial durante a prática forense?

Sim
Não

Se respondeu "sim" na questão anterior, responda: de quem partiu o preconceito racial? Caso julgue necessário, marque mais de uma opção.

Cliente
Membros do Poder Judiciário (magistrados(as), promotores(as), etc.)
Servidores técnicos do Judiciário (técnicos(as) das varas, assessores(as), oficiais de justiça, etc.)
Colegas de profissão
Agentes da Polícia (delegados(as), policiais, escrivães, servidores(as))
Outros

Em que tipo de instituição de ensino você cursou a graduação em Direito?

Instituição Pública Federal
Instituição Pública Estadual
Instituição Privada
Parte em Instituição Pública e parte em Instituição Privada (transferência)

Há quanto tempo você concluiu o curso de Direito?

Menos de 1 ano
1 a 5 anos
6 a 10 anos
11 a 15 anos
16 a 20 anos
21 a 30 anos
31 anos ou mais

Você possui algum tipo de especialização? Se a resposta for positiva, informe qual o tipo.

Especialização
Mestrado
Doutorado
Pós-Doutorado
Não possuo especialização

Há quanto tempo você exerce a advocacia?

Menos de 1 ano
1 a 5 anos
6 a 10 anos
11 a 15 anos
16 a 20 anos
21 a 30 anos
31 anos ou mais
Nunca exerceu advocacia, mas é escrita na OAB

Como você exerce sua atividade profissional? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção.

Tem escritório próprio/atua sozinha

É sócia de um escritório privado de advocacia

Trabalha em escritório privado como advogada contratada

Atua na área da advocacia pública

Atua na área da advocacia popular

Atua como advogada contratada de uma instituição ou empresa

Não está exercendo a advocacia atualmente, mas já chegou a exercer

Outros

Qual a área de especialidade do Direito em que você PREFERE atuar? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção.

Responda apenas conforme sua afinidade ou preferência pelas áreas/matérias, sem levar em conta se de fato atua ou não nelas.

Cível - em geral

Cível - Família

Juizados Especiais

Criminal

Tributário

Trabalhista

Eleitoral

Administrativo

Previdenciário/Seguridade

Outras

Qual a área de especialidade do Direito em que você prefere NÃO atuar? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção.

Responda conforme sua falta de interesse ou afinidade nas matérias/áreas, sem considerar fatores externos que dificultem seu trabalho.

Cível - em geral

Cível - Família

Juizados Especiais

Criminal

Tributário

Trabalhista

Eleitoral

Administrativo

Previdenciário/Seguridade

Outras

Em qual área de especialidade do Direito você encontrou/a dificuldade para atuar? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção.

Responda conforme fatores externos que dificultam sua atuação nas áreas/matérias, sem considerar preferências pessoais ou questões de afinidade.

Cível - em geral

Cível - Família

Juizados Especiais
 Criminal
 Tributário
 Trabalhista
 Eleitoral
 Administrativo
 Previdenciário/Seguridade
 Outras

Em qual área de especialidade do Direito você mais acompanha/acompanhou demandas processuais ou orienta/orientou? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção.

Responda conforme a capacidade ou facilidade de inserção que tem de fato para atuar nas áreas/matérias.

Cível - em geral
 Cível - Família
 Juizados Especiais
 Criminal
 Tributário
 Trabalhista
 Eleitoral
 Administrativo
 Previdenciário/Seguridade
 Outras

Você considera que há desigualdade social entre homens e mulheres que advogam?

Sim
 Não

Caso sua resposta à pergunta anterior tenha sido "sim", responda: como esta desigualdade se materializa? Caso julgue necessário, você poderá marcar mais de uma opção

Diferenciação no pagamento dos honorários advocatícios
 Maior procura da clientela por advogados homens, em detrimento das advogadas mulheres
 Maior incidência de questionamentos à capacidade intelectual das advogadas mulheres, em razão de maior credibilidade profissional dada aos advogados homens
 Cobranças com relação à postura, vestimentas e/ou forma de falar mais rígidas para as advogadas mulheres do que as realizadas aos advogados homens
 Maior prestígio e mérito atribuídos aos advogados homens do que em relação às mulheres advogadas
 Outros

Você já presenciou uma outra mulher ser tratada de forma diferenciada/discriminatória no exercício da profissão de advogada em razão de ser mulher?

Sim
 Não

Você já presenciou uma outra mulher ser tratada de forma discriminatória no exercício da profissão de advogada em razão de sua raça?

Sim

Não

Durante o exercício da sua profissão enquanto advogada, VOCÊ já foi tratada de forma diferenciada/discriminatória em razão de ser mulher?

Sim

Não

Caso você tenha marcado a alternativa "sim" na questão anterior, responda: de que maneira ocorreu o tratamento discriminatório? Caso julgue necessário, marque mais de uma opção.

"Brincadeiras e piadas" de cunho sexista/machista, comentários pejorativos sobre as mulheres
Assédio moral (intimidação, ameaça, grosseria, etc.)

Assédio sexual (abordagens inapropriadas com finalidade de obter vantagem sexual, insistência nessa abordagem, toques não permitidos, etc.)

Tratamento autoritário

Questionamento quanto a sua capacidade intelectual e profissional

Outros

De quem partiu esse tratamento discriminatório? Caso julgue necessário, marque mais de uma opção.

Cliente (mulher)

Cliente (homem)

Membros do Poder Judiciário (magistrados(as), promotores(as), etc.)

Servidores técnicos do Poder Judiciário (técnicos(as) das varas, assessores(as), oficiais de justiça, etc.)

Colegas de profissão (advogados(as), defensores(as) públicos(as))

Agentes da Polícia (delegados(as), policiais, escrivães, servidores(as))

Outros

Você considera que existe desigualdade entre homens e mulheres no âmbito da OAB - Subseccional Mossoró?

Sim

Não

Não tenho conhecimento

Caso sua resposta à pergunta anterior tenha sido "sim", responda: Como essa desigualdade se manifesta? Caso julgue necessário, marque mais de uma opção.

Apenas os advogados homens ocupam os principais cargos de chefia da Subseccional

As demandas das advogadas mulheres não são prioridade na gestão da Subseccional

Ausência de espaços para discussão das demandas e especificidades das advogadas mulheres na Subseccional

Comentários pejorativos sobre as mulheres e/ou "piadas" de caráter sexista em espaços de reunião, discussão e eventos da Subseccional da OAB - Mossoró (sobre seus corpos, capacidade intelectual, sexualidade, etc.)

Tratamento grosseiro e/ou degradante em espaços de reunião, discussão e eventos da Subseccional

Outros

Você considera ser necessária a presença de mais mulheres em cargos de liderança na OAB - Subseccional Mossoró?

Sim

Não

Não tenho conhecimento

Já teve sua capacidade profissional julgada em razão da sua aparência?

Sim

Não

As atividades domésticas de alguma forma dificultam o exercício da advocacia para você?

Sim

Não



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA
Centro de Ciências Exatas e Naturais – CCEN

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 11h00 horas do dia catorze de março de dois e dezenove, na sala 2 da Central de Aulas IV do CCSAH – Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas UFERSA – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, reuniu-se a Banca Examinadora de defesa de trabalho de conclusão de curso de autoria do aluno

Amélia Rosa de Moraes Silva,
aluna do curso de Bacharelado em Direito universidade, N° de matrícula
2013020590 com o título

Gênero e Cidadania: desafios enfrentados pelas advogadas no exercício da profissão em Mossoró-RN

A Banca Examinadora ficou assim constituída por três membros: Profª. Ma. Gilmara Joane Macedo de Medeiros, como orientadora, presidente da banca e orientador do Trabalho de Conclusão de Curso; Drª. Janaiky Pereira de Almeida e Prof. Ma. Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma, como membros. Concluída a defesa, procedeu-se o julgamento pelos membros da banca examinadora, tendo a aluna obtido as seguintes notas: 10,0; 10,0; 10,0. Apuradas as notas verificou-se que a aluna foi aprovada com média geral 10,0. E para constar, eu, Gilmara Joane Macedo de Medeiros, lavrei a presente ata que, após lida e aprovada pelos membros da banca examinadora, será assinada por todos.

Mossoró, 14 de março de 2019.

Assinatura dos membros da Banca Examinadora.

Prof. Dr. Gilmara Joane Macedo de Medeiros – UFERSA
Presidente e orientadora

Janaiky Pereira de Almeida

Prof. Dr. Janaiky Pereira de Almeida

Primeiro Membro

Talita de Fátima P.F. Montezuma

Prof. Ma. Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma

Segundo Membro