

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

CAROLINE GOMES E SILVA FORTE

**MULHERES NA ADVOCACIA E A (DES)IGUALDADE DE GÊNERO: UM
MAPEAMENTO DOS ESPAÇOS DE LIDERANÇA NA SECCIONAL E
SUBSEÇÕES DA OAB EM SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2024

CAROLINE GOMES E SILVA FORTE

**MULHERES NA ADVOCACIA E A (DES)IGUALDADE DE GÊNERO: UM
MAPEAMENTO DOS ESPAÇOS DE LIDERANÇA NA SECCIONAL E
SUBSEÇÕES DA OAB EM SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Fernanda da Silva Lima.

CRICIÚMA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

F737m Forte, Caroline Gomes e Silva.

Mulheres na advocacia e a (des)igualdade de gênero : um mapeamento dos espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina / Caroline Gomes e Silva Forte. - 2024.

192 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2024.

Orientação: Fernanda da Silva Lima.

1. Direitos das mulheres. 2. Direitos humanos.
3. Advogadas. 4. Feminismo. 5. Igualdade de gênero.
6. Liderança em mulheres. I. Título.

CDD 23. ed. 341.2726


Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

CAROLINE GOMES E SILVA FORTE

“MULHERES NA ADVOCACIA E A (DES)IGUALDADE DE GÊNERO: UM MAPEAMENTO DOS ESPAÇOS DE LIDERANÇA NA SECCIONAL E SUBSEÇÕES DA OAB EM SANTA CATARINA”.


Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.


Criciúma, 27 de março de 2024.

Documento assinado digitalmente
 FERNANDA DA SILVA LIMA
Data: 01/04/2024 10:04:10-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>


Profa. Dra. Fernanda da Silva Lima
(Presidente e Orientador (a) – UNESC))

Profa. Dra. Debora Ferrazzo
(Membro Suplente – PPGD/UNESC)


Profa. Dra. Joice Graciele Nielsson
(Membro externo - UNIJUÍ)


Profa. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro
(Membro – PPGD/UNESC)

CAROLINE GOMES E SILVA FORTE
Caroline Gomes E Silva Forte
(Mestrando(a))


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador PPGD

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido, Alexandre Guedes Forte, por ter suprido minha ausência com toda atenção e cuidado necessário na rotina do nosso filho Pedro.

Agradeço em especial à minha colega e parceira de estrada, Fabiola Tatsch, hoje já mestre em Direito, que às vezes foi motorista, às vezes copiloto nos 115 quilômetros de distância percorridos entre Imbituba e Criciúma. Agradeço também a sua parceria na escrita de inúmeros artigos, resumos e participação em eventos. Sem a sua companhia nessa jornada nada seria possível. Obrigada!

Aos colegas da turma 5 do mestrado do PPGD da UNESC, que me incentivaram e me impulsionaram a ingressar na turma 6, em especial à Iris Engelman, ex-colega e hoje já doutoranda, que revisou atentamente esta dissertação. À minha orientadora Dra. Fernanda da Silva Lima, por ter me ensinado, instigado a pesquisar e por ter sido fundamental no meu crescimento em cada fase da pesquisa e no desenvolvimento como mestranda.

RESUMO

A pesquisa descreve a participação de mulheres advogadas na seccional de Florianópolis, capital de Santa Catarina, e nas subseções de Criciúma, no sul do Estado, e de Chapecó, no oeste. Alinha-se à temática proposta pelo Programa de Pós-graduação em Direito da UNESCO, bem como à linha de pesquisa da professora orientadora, em Direitos Humanos, Cidadania e Novos Direitos, considerando que pretende promover um estudo crítico sobre a participação de mulheres nos espaços de poder e liderança da Ordem dos Advogados de Santa Catarina numa perspectiva de gênero. O estudo tem por objetivo identificar a presença das mulheres na advocacia e a (des)igualdade de gênero, realizando um mapeamento dos espaços de liderança na seccional da capital e em duas subseções da OAB em Santa Catarina. Como objetivos específicos, tem-se: a) estudar os feminismos e as dinâmicas envolvidas nas relações de poder; b) identificar a dinâmica entre mulheres, bacharelismo e a Ordem dos Advogados do Brasil; c) analisar os espaços de poder e o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, à luz dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como a Resolução n. 5/2020. O problema de pesquisa foi delineado da seguinte forma: como têm se constituído os espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina pela perspectiva da (des)igualdade de gênero? Utilizou-se o método de abordagem dedutivo, com procedimento monográfico e técnica de pesquisa bibliográfica e documental, com ênfase nos reflexos dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como a Resolução n. 5/2020, do Conselho Federal da OAB. O recorte temporal de análise adota o Provimento n. 164/2015 como marcador inicial, uma vez que instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, instrumento que já sinalizava as mudanças propostas pela Resolução n. 5/2020, que determinou o percentual de 50% (cinquenta por cento) para candidaturas de cada gênero e, no mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, o que implicou, necessariamente, no aumento da participação de mulheres nas candidaturas. Tem-se a Comissão da Mulher Advogada – braço denominado pelo Provimento n. 164/2015 – como responsável pela efetivação do plano e pela verificação da existência das linhas de ação previstas no Plano Nacional de Políticas para Mulheres, da participação das mulheres e da identificação de quais mulheres ocupam esses espaços. Fez parte da análise o reflexo da participação de mulheres advogadas inscritas nas 3 subseções do Estado, nas 111 Comissões temáticas da seccional e subseções. Os resultados obtidos demonstraram que, no tocante à participação de mulheres em espaços de liderança na seccional e subseções analisadas, cumpriram o requisito exigido pela lei, ampliando-se a representação das mulheres. No que tange à perspectiva de raça, a seccional e as subseções não possuem indicativo que possa ser auferido neste sentido.

Palavras-chave: direitos humanos; igualdade de gênero; feminismos; lideranças; mulheres na advocacia.

ABSTRACT

The research describes the participation of women lawyers in the section of Florianópolis, capital of the State, and the subsections of Criciúma, in the south of the State, and Chapecó, in the west. It aligns with the thematic proposal of the Postgraduate Program in Law at UNESC, as well as the line and research in Human Rights, Citizenship and New Rights, considering that it intends to promote a critical study on the participation of women in spaces of power and leadership of the Santa Catarina Bar Association from the perspective of Provisions 164/2015, 210/2021 and Resolution 05/2020. Likewise, it is related to the studies developed by Advisor Professor Dr. Fernanda da Silva Lima, on the themes of race relations, black feminism and feminisms, recognition and decoloniality, developed at the Center for Studies in Gender and Race – O Negra. The objective is to identify the presence of women in law and gender and race (in)equality and to map the leadership spaces in the sections and subsections of the OAB in Santa Catarina. The specific objectives sought: a) study feminism and the dynamics involved in power relations; b) identify the dynamics between Women, Bachelor's Degree and the Brazilian Bar Association – OAB; c) Analyze the Spaces of Power and the National Plan for the Valorization of Women Lawyers in light of Provisions 164/2015, 210/2021 and Resolution 05/2020. The research problem identifies how leadership spaces are constituted in the sections and subsections of the OAB in Santa Catarina from the perspective of gender and race (in)equality. Through the deductive approach method of monographic procedure and bibliographic technique, it focuses on the reflections of Provisions 164/2015, 210/2021 and Resolution 05/2020. The time frame of analysis adopts Provision 164/2015, as an initial marker, since it established the National Plan for the Valorization of Women Lawyers, the instrument that already signaled the changes by Resolution 5/2020, which determined a percentage of 50% (fifty percent) for candidacies of each gender and, at least, 30% (thirty percent) of black lawyers, which necessarily implies an increase in the participation of women in candidacies. There is the Commission for Women Lawyers, an arm designated by Provision 164/2015 as responsible for implementing the plan, verifying the existence of the lines of action provided for in the national policy plan for women. The participation of women and the identification of which women occupy these spaces. Part of the analysis was the reflection of the participation of women lawyers, registered in the 53 subsections of the State, in the 111 thematic commissions of the section, and the form of participation of women in the thematic commissions of the subsections. It was concluded that the legislation achieved its formal objective, with an increase in the presence of women in OAB leadership positions. However, even though it was possible to identify the increase of women in spaces of power, it was not possible to indicate who these women are in an intersectional way and there is also no way to measure the degree of representation.

Keywords: human rights; gender equality; feminisms; leaders; women in law.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ida B. Wells Barnett (1893)	19
Figura 2 – Segunda edição do primeiro livro de Nísia, editado em Porto Alegre.....	39
Figura 3 – Movimento <i>Combahee River Collective</i>	46
Figura 4 – Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810)	63
Figura 5 – Fotografias dos formandos da Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro	72
Figura 6 – “A mulher pode tanto como o homem”	73
Figura 7 – Myrthes Gomes de Campos.	79
Figura 8 – Esperança Garcia	82
Figura 9 – Propaganda Perfil ADV.....	100
Figura 10 – Demonstrativo quantitativo de homens e mulheres no Brasil (2022) ...	107
Figura 11 – Seccionais presididas por mulheres.....	113
Figura 12 – Patrícia Vanzolini	114
Figura 13 – Marilena Indira Winter.....	114
Figura 14 – Daniela Borges.....	115
Figura 15 – Cláudia da Silva Prudêncio.....	115
Figura 16 – Gisela Cardoso	116
Figura 17 – Diferença salarial homens/mulheres por salários horários.....	126
Figura 18 – Diferença salarial homens/mulheres por remunerações mensais.....	126
Figura 19 – Salete Silva Sommariva.....	147
Figura 20 – Maria Tereza Zandavalli Lima	150
Figura 21 – Patrícia Vasconcellos de Azevedo.....	150

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Diretoria e Conselho Seccional – Florianópolis, gestão 2022-2024.....	140
Tabela 2 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da seccional de Florianópolis por gênero	142
Tabela 3 – Presidência e Vice-presidência da seccional e subseções	143
Tabela 4 – Classificação por sexo do cargo de presidência das comissões da seccional de Florianópolis	144
Tabela 5 – Membros dos cargos de poder da subseção de Criciúma.....	146
Tabela 6 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da subseção de Criciúma por gênero.....	147
Tabela 7 – Compilação de dados quantitativos, por gênero, sobre presidente e membros das Comissões Temáticas da Subseção de Criciúma.....	148
Tabela 8 – Diretoria eleita para gestão 2022-2024 da Subseção de Chapecó.....	151
Tabela 9 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da subseção de Chapecó por gênero.....	152
Tabela 10 – Compilação de dados quantitativos, por gênero sobre presidente e membros das Comissões Temáticas da Subseção de Chapecó -.....	152

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantitativo por faixa etária e sexo em Florianópolis	141
Gráfico 2 – Percentual por sexo dos membros das comissões da seccional de Florianópolis.....	145
Gráfico 3 – Quantitativo faixa etária e sexo em Criciúma	146
Gráfico 4 – Percentual por sexo dos membros das comissões da subseção de Criciúma.....	149
Gráfico 5 – Quantitativo faixa etária e sexo em Chapecó.....	151
Gráfico 6 – Percentual por sexo dos membros das comissões da subseção de Chapecó.....	154

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A LUTA FEMINISTA E A CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES.....	15
2.1 AS LUTAS FEMINISTAS E SUAS ONDAS TEÓRICAS.....	15
2.1.1 O feminismo de primeira onda.....	17
2.1.2 Os movimentos de segunda onda.....	21
2.1.3 O feminismo de terceira onda.....	32
2.2 AS LUTAS FEMINISTAS NO BRASIL.....	38
2.3 OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES.....	44
2.3.1 As conquistas feministas e os direitos humanos das mulheres no Brasil.....	48
2.3.2 Convenção Internacional, Leis e Mulheres.....	50
3 MULHERES, BACHARELISMO E A ORDEM DOS ADVOGADO DO BRASIL (OAB).....	55
3.1 O DIREITO NO BRASIL, MULHERES E O BACHARELISMO.....	55
3.1.1 Primeiro momento: o acesso à educação.....	61
3.1.2 A inserção de mulheres no ensino superior no Brasil.....	70
3.1.3 O bacharelismo.....	73
3.2 A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL: ESTRUTURA E MULHERES NA ADVOCACIA.....	76
3.3 MULHERES E A PARTICIPAÇÃO EFETIVA NOS ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO DENTRO DA ADVOCACIA.....	86
3.3.1 A feminização da advocacia.....	94
4 OS ESPAÇOS DE PODER E O PLANO NACIONAL DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA À LUZ DO PROVIMENTO N. 164/2015.....	105
4.1 ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO.....	105
4.2 CONSTRUÇÃO DA VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA: PROVIMENTO N. 164/2015.....	109
4.3 IGUALDADE MATERIAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES ATRAVÉS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS.....	119
4.3.1 Ações afirmativas e a concretização da igualdade material.....	121
4.3.2 Gênero como categoria analítica das ações afirmativas.....	123

4.3.3 Maternidade e a divisão sexual do trabalho	132
4.3.4 O teto de vidro da advocacia	134
4.4 IDENTIFICAÇÃO DA MULHER ADVOGADA NOS ESPAÇOS DE PODER DA OAB: MAPEAMENTO DA SECCIONAL FLORIANÓPOLIS E DAS SUBSEÇÕES DE CRICIÚMA E CHAPECÓ	136
4.4.1 Metodologia	136
4.4.2 Florianópolis	139
4.4.3 Criciúma	145
4.4.4 Chapecó	149
4.5 O PREENCHIMENTO DOS ESPAÇOS DE PODER NA OAB/SC SOB A ÓTICA DOS PROVIMENTOS N. 164/2015 E N. 210/2021 E DA RESOLUÇÃO N. 5/2020	154
4.5.1 Análise da participação de mulheres nos espaços de poder e liderança da OAB de Santa Catarina, sob a ótica dos Provimentos n. 164/2015 e 210/2021 e Resolução n. 5/2020	159
5 CONCLUSÃO	164
REFERÊNCIAS	170
APÊNDICES	186
APÊNDICE A – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SECCIONAL DE FLORIANÓPOLIS.....	187
APÊNDICE B – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SUBSEÇÃO DE CRICIÚMA	189
APÊNDICE C – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SUBSEÇÃO DE CHAPECÓ	191

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema “mulheres na advocacia e a (des)igualdade de gênero: um mapeamento dos espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina”. O problema de pesquisa direciona-se em verificar como têm se constituído os espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina pela perspectiva da igualdade de gênero. O objetivo geral visa identificar como se dá a ocupação dos espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina pela perspectiva da igualdade de gênero. Os objetivos específicos são: a) estudar os feminismos e as dinâmicas envolvidas nas relações de poder; b) identificar a dinâmica entre mulheres, bacharelismo e a Ordem dos Advogado do Brasil; c) analisar os espaços de poder e o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, à luz dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como a Resolução n. 5/2020.

Alinha-se à temática proposta pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, bem como à linha de pesquisa da professora orientadora em Direitos Humanos, Cidadania e Novos Direitos, considerando que pretende promover uma estudo crítico sobre a participação de mulheres nos espaços de poder e liderança da Ordem dos Advogados de Santa Catarina sob a ótica dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como a Resolução n. 5/2020. De igual forma, está relacionada e direcionada aos estudos desenvolvidos pela professora orientadora, Dra. Fernanda da Silva Lima, a qual pesquisa a temática das relações raciais, feminismo negro e feminismos, reconhecimento e decolonialidade, desenvolvidos no Núcleo de Estudos em Gênero e Raça – O Negra.

Dito isso, a presente dissertação debruça-se sobre os reflexos dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como da Resolução n. 5/2020, na inserção de mulheres nos espaços de poder da OAB.

Por meio de uma análise quantitativa, tomando como objeto de estudo dados disponibilizados por órgãos e sites oficiais da seccional e das subseções da OAB, materiais e informações serão utilizados para a delimitação do tema central da pesquisa, que se direciona ao número de mulheres que compõem ou não os espaços de poder na instituição.

No primeiro capítulo, discorrer-se-á sobre a presença das mulheres na advocacia e a (des)igualdade de gênero, realizando um mapeamento dos espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina. Busca-se delinear sobre a trajetória da luta das mulheres pelo acesso à educação, que era direcionado apenas aos homens, com a ausência de mulheres, negros e indígenas. Nesse horizonte, adentrar-se-á no percurso da conquista do direito à educação, percorrendo a parte histórica que envolve a participação no meio acadêmico e a rejeição pelos grupos dominantes e dos governantes da existência dos Direitos das Mulheres, e entrelaçando com as lutas feministas e suas ondas teóricas.

No segundo capítulo, será construído o perfil do bacharel, o qual não acolhia mulheres, e a importância desse profissional no Brasil. Delinear-se-á acerca da criação da Ordem dos Advogados do Brasil e a regulamentação da advocacia pelo Estatuto da Advocacia, instituído pela Lei n. 8.906/1994. No último tópico, realizar-se-ão estudos sobre a feminização da advocacia, visando demonstrar como era o Brasil a partir dos anos 1980 e nas duas últimas décadas em relação ao ingresso de mulheres nos quadros da OAB, hoje em 51,43% do total de advogados inscritos, maior que o número de homens.

Por derradeiro, no terceiro capítulo será elaborada uma visão geral sobre a participação nos espaços de poder e de decisão dentro da advocacia, discorrendo sobre a presença do “teto de vidro” da advocacia e os entraves para que mulheres advogadas ascendam aos espaços de poder. Nessa toada, será destacado sobre alguns marcadores, entre eles a maternidade compulsória, que constitui um dos tetos de vidro da advocacia, uma vez que considerar a atividade de maternar incompatível com o exercício profissional adentra na divisão sexual do trabalho, ponte entre trabalho e vida privada e as desigualdades sistemáticas que hierarquizam as atividades e os gêneros na criação de um sistema de gênero, tendo como modelo de divisão sexual do trabalho o desenhado por Helena Hirata e Danielle Kergoat (2007). Abordar-se-á, também, a presença das mulheres negras dentro desse sistema, desnudando o racismo estrutural em que a sociedade brasileira está inserida (Lima; Felipe, 2022), mesmo não sendo o ponto central da pesquisa, tenciona-se raça, vez que a estrutura social se encontra seccionada em grupos racialmente identificados, perpetuando a discriminação de forma sistemática (Almeida, 2021).

Neste terceiro capítulo, a pesquisa transporta essas tipologias para a realidade da advocacia brasileira, ancorando outras pesquisas como fonte de estudos

– que apontam, por exemplo, as mulheres advogadas como as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados dos filhos, o que resulta numa percepção de “menos comprometidas” do que os colegas do sexo masculino – visando analisar o desdobramento dessa justificativa na mecânica da ascensão profissional aos mais altos cargos de poder da advocacia. O recorte temporal de análise adota o Provimento n. 164/2015 como marcador inicial, uma vez que instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, instrumento que já sinalizava as mudanças propostas pela Resolução n. 5/2020, que determinou o percentual de 50% (cinquenta por cento) para candidaturas de cada gênero e, no mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, o que implicou, necessariamente, no aumento da participação de mulheres nas candidaturas.

O meio de análise, portanto, será o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, tentando observar se seus objetivos e diretrizes foram, ou não, colocados em prática e o quais os reflexos na ocupação dos espaços de poder. O levantamento de dados concentrou-se na seccional de Santa Catarina e em duas subseções, que representassem cada uma das principais regiões do Estado: no sul (Criciúma), no centro (Florianópolis) e no oeste (Chapecó).

A partir desse recorte, a pesquisa direciona-se à verificação das estruturas de aplicação de valorização da mulher advogada, com a presença ou não da Comissão da Mulher Advogada – braço denominado pelo Provimento n. 164/2015 – como a responsável pela efetivação do plano, a verificação da existência das linhas de ação previstas, a participação das mulheres e a identificação de quais mulheres ocupam esses espaços.

Fez parte da análise, ainda, a verificação da estrutura administrativa da Ordem dos Advogados do Brasil, composta por quatro órgãos, quais sejam: Conselho Federal, Conselhos Seccionais, Caixas de Assistência dos Advogados (CAA) e Subseções. Cada órgão detém características específicas, composição por membros inscritos nos quadros da OAB e conselho consultivo. Observar-se-á o critério de escolha dos presidentes das comissões, que são escolhidos por indicação do presidente da seccional ou da subseção, como pessoas de confiança da atual gestão capazes de transmitir aos demais advogados as diretrizes do Conselho Seccional e da sua Diretoria. Dentro dessa estrutura, encontram-se as subseções que não possuem personalidade jurídica por configurem como uma extensão do conselho seccional, ou seja, uma ampliação da atuação do conselho. Dessa forma, as

subseções estão inseridas no conselho seccional e não assumem direitos e obrigações em nome próprio, mas sim em nome do próprio conselho, como um braço da gestão estadual.

Para o desenvolvimento da pesquisa, o método de procedimento adotado é o monográfico, considerando que “consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações” (Marconi; Lakatos, 2007, p. 93). Por sua vez, emprega-se a técnica de pesquisa bibliográfica, uma vez que desenvolvida com base em material já elaborado (Gil, 2008), constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Através de método dedutivo de pesquisa quali-quantitativa, a técnica adotada para ver e examinar fatos e fenômenos que integram o objeto de estudo (Marconi; Lakatos, 2007) será a coleta de dados resultantes de pesquisa nos sites da seccional de Florianópolis e das subseções de Criciúma e Chapecó, na busca pela identificação sobre a paridade de gênero nos cargos eletivos e nas comissões da Ordem dos Advogados do Brasil com foco em Santa Catarina.

2 A LUTA FEMINISTA E A CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

As lutas feministas envolvem não somente a luta pela construção dos direitos das mulheres, mas também envolve a própria compreensão do que vem a ser feminismo. Muitas mulheres, por sua vez, não se reconhecem feministas por desconhecer a verdadeira raiz do movimento. Uma resposta para “o que é feminismo?” exige um exercício de separação do medo e da fantasia, do medo de reconhecer-se parte da luta e da fantasia de talvez inserir-se na construção dos estereótipos das mulheres feministas. A resposta mais simples a essa pergunta seriam as palavras de bell hooks (2018), no livro *Feminist Theory: from margin to center*, que afirma: “feminismo é um movimento para acabar com sexismo, exploração sexista e opressão.” Na obra, bell hooks (2018) ressalta que essa definição deixa claro que o feminismo não se trata de um movimento anti-homem e, sim, contra o sexismo, algo que faz parte da vida de todos os seres humanos, mulheres e homens, uma vez que o próprio desenvolvimento social é permeado por pensamentos e ações sexistas, o que não vem a ser, contudo, uma justificativa para dominação masculina.

Tal afirmação apenas ressalta que seria um equívoco simplificar o feminismo ao enxergá-lo como se fosse um movimento de luta das mulheres contra os homens. O patriarcado, outra maneira de nomear o sexismo institucionalizado, está presente na consciência e no coração de homens, mas também de mulheres, e todas as pessoas participam da disseminação do sexismo até que seja ativamente exercido o desapego de pensamentos e ações sexistas e substituí-los por pensamentos e ações feministas – voltadas para o fim do sexismo e das opressões que o alimentam (hooks, 2018).

Assim, neste primeiro capítulo, adentram-se nas ondas teóricas do feminismo para que, por meio da forma didática com que abordam os movimentos feministas, torne-se possível a visualização do percurso da luta de mulheres por direitos.

2.1 AS LUTAS FEMINISTAS E SUAS ONDAS TEÓRICAS

Outra definição para o feminismo encontra-se atrelada a um movimento que defende a igualdade de direitos sociais, políticos, jurídicos e econômicos das

mulheres em relação aos homens. O primeiro uso documentado do termo remonta a 1837, na França: o socialista Charles Fourier usou o termo “feminismo” para descrever a libertação das mulheres em um futuro utópico. No início do século XIX, o conceito foi associado ao sufrágio feminino, embora mais tarde a luta feminista venha ter outros sentidos (ONU, 2023).

A história das mulheres passou a ser contada pelas próprias mulheres a partir dos movimentos feministas, fala-se em ondas dos feminismos para descrever didaticamente como as partes mais visíveis dos movimentos têm transformado realidades políticas e sociais ao longo do tempo. A luta feminista não ocorreu de forma linear e cronológica e até mesmo contraditória. Em muitos países, os movimentos das sufragistas iniciaram muito depois do que vem a ser a primeira onda em alguns países europeus.

A primeira onda se refere aos direitos básicos, ao sufrágio, a segunda onda questiona a origem da condição feminina, controle do próprio corpo e a luta mais contundente contra o patriarcado, e a terceira onda – que muitos e muitas entendem ser a vivenciada atualmente – conta com ciberfeminismo e o feminismo interseccional, que destaca como as mulheres enfrentam diferentes formas de discriminação com base em raça, classe, etnia, religião e orientação sexual.

Como dito, as ondas feministas foram mencionadas por feministas ao longo do tempo sem obedecer a uma ordem cronológica. Martha Weinman Lear (*apud* Zirbel, 2021), escreveu um pequeno artigo em 1968 no *New York Times*, cujo título era “A segunda onda feminista”. No texto, Lear fazia referência à luta de milhares de mulheres pelo direito ao sufrágio, já no final do século XIX e início do XX, como uma espécie de onda de feminismo e anunciava que outra havia se formado ou estava em formação. Em outros textos, o direito ao sufrágio encontra-se bem desenhado como parte principal do movimento de primeira onda e assim ficou sedimentado na didática das ondas feministas. Em 1992, Rebecca Walker (*apud* Zirbel, 2021) publicou o ensaio “Tornando-se a terceira onda”, no qual defendia que as lutas feministas estavam longe de acabar e comprometia-se em seguir com elas. A metáfora das ondas consolidou-se, então, como forma de nomear momentos de grande mobilização feminista.

As narrativas sobre as ondas inicialmente privilegiaram a ação de feministas brancas da classe média estadunidense e ativistas brancas inglesas e francesas. Essa participação foi contestada pelas feministas decoloniais, uma vez que

oculta a forte atuação das mulheres da classe operária e das mulheres negras, sem as quais as ondas não teriam sido realmente ondas, pois não haveria força suficiente para fazer a pressão necessária às mudanças que reivindicavam.

Assim, nesta pesquisa adota-se o pensamento mais contíguo de ondas, que teriam sido geradas pela ação de milhares de mulheres, de diferentes locais, raças, etnias, gerações e visões de mundo. Por muito tempo, a metáfora da onda foi usada para dar visibilidade a certas pautas ou momentos históricos específicos, apesar de uma variedade de perspectivas e formas de opressão compor os processos de lutas de mulheres.

2.1.1 O feminismo de primeira onda

Dentro de uma visão decolonial das lutas feministas pelo mundo ao longo do tempo, tem-se que mulheres de variadas raças e classes, de diferentes gerações, nacionalidades e orientação sexual, estiveram em diálogo umas com as outras ao longo dos séculos, embora nem sempre tenham articulado o mesmo conjunto de prioridades ou concordado entre si. Uma variedade de perspectivas marcou e marca o que hoje chama-se de feminismo, vez que suas protagonistas enfrentaram variadas formas de opressão e marginalização.

Nenhuma onda se formou por conta de uma única perspectiva ou por meio da ação de um único grupo, ainda que, em algum dado momento, vários grupos de mulheres tenham decidido lutar em conjunto para potencializar algum ponto em comum em suas pautas. No caso das manifestações sufragistas do final do século XIX e início do século XX, muitos eram os grupos que impulsionaram as manifestações que se formaram na segunda metade do século XIX, ganhando as ruas em vários países dali em diante. A movimentação desses grupos de mulheres deu origem ao movimento formado em diferentes países, impulsionado por inúmeras demandas até o início da Primeira Guerra Mundial, quando milhares de mulheres se viram obrigadas a lidar com a devastação e os problemas gerados pelos contextos da guerra.

No livro “O que é Feminismo”, de Branca M. Alves e Jacqueline Pitanguy (1985), as frentes de lutas das sufragistas aparecem bem desenhadas, como percebe-se no trecho abaixo:

O século XIX se caracterizou por duas frentes de luta do operariado: a luta por melhores condições de trabalho (salário, redução da jornada, repouso semanal, condições de higiene) e a luta pelos direitos de cidadania (o direito de votar e ser votado sem critério censitário e a reivindicação de remuneração para todos os cargos do Parlamento, posto que estes não eram retribuídos somente os que tinham altas rendas poderiam desempenhá-los) (Alves; Pintanguy, 1985, p. 42).

Apesar da luta pelo sufrágio universal ter sido mais visível nas décadas que tiveram como foco as lutas de mulheres nos Estados Unidos e na Inglaterra, no Brasil, por 40 anos a contar da constituinte de 1891, mobilizaram-se, nos momentos de ápice das campanhas, até 2 milhões de mulheres, o que torna esta luta a de maior significado do século XX. Apesar disso, essa luta aparece nos livros de história apenas em alguns parágrafos ou nota de rodapé (Alves; Pitanguy, 1985).

Em 1848, Seneca Falls convocou a Convenção dos Direitos da Mulher, um dos marcos iniciais do movimento sufragista americano, onde foi denunciada a exclusão da mulher da esfera pública, num momento em que há uma expansão do conceito liberal de cidadania abrangendo os homens negros destituídos de renda. Nesse momento, a luta pela abolição da escravatura mobilizou parcelas significativas de mulheres que, até então, não havia, de forma tão massiva e organizada, participado da esfera pública. A condição da submissão do negro trouxe às mulheres do movimento uma medida de sua própria sujeição (Alves; Pitanguy, 1985).

O movimento sufragista continha demandas de inúmeros grupos de mulheres daquele período e abrangeu três gerações numa luta incansável. Somente em 1920 foi ratificada a 19ª Emenda Constitucional, concedendo voto às mulheres, terminando uma luta iniciada 72 anos antes (Alves; Pitanguy, 1985).

Entre as principais feministas sufragistas estadunidenses está Ida B. Wells Barnett, co-fundadora do *The National Association of Colored Women* (NACW), em 1896, e do *Alpha Suffrage Club*, em 1913. Barnett defendia o sufrágio como uma forma das mulheres negras se envolverem politicamente em suas comunidades e usarem o voto para elegerem pessoas negras para cargos políticos influentes (Pettinger, 2013).

Figura 1 – Ida B. Wells Barnett (1893)



Fonte: Pettinger (2013).

Nesse cenário, as mudanças políticas, jurídicas e trabalhistas também aconteciam na Europa. Em 1865, John Stuart Mill apresentou ao Parlamento um projeto de lei dando voto às mulheres. Nesse momento político, as sociedades democráticas beneficiavam pequenos grupos de homens brancos e donos de propriedades em detrimento do restante da população. Tais grupos estabeleceram as regras dos mais variados setores sociais e negaram a todas as mulheres a possibilidade de tomarem decisões em qualquer âmbito da vida social e, conseqüentemente, sobre suas próprias vidas (Zirbel, 2021).

A luta das mulheres da primeira onda é formada por um grupo de diferentes opiniões políticas, em diferentes países e momentos distintos que, em um dado momento, uniram-se em torno da luta pelo sufrágio como meio de acesso a direitos políticos e, conseqüentemente, direitos civis básicos. Em alguns países, as manifestações de rua alcançaram números impressionantes, como ocorreu na Inglaterra, em 1908, onde 500 mil mulheres reuniram-se no Hyde Park (ONU, 2023).

A primeira onda, quando lembrada de forma resumida, não ressalta que o movimento feminista também ocorreu fora do eixo EUA-Europa. Entre os movimentos além desse eixo, encontra-se a Cidade do Cairo com a “marcha das mulheres veladas”, ocorrida em março de 1919 de cunho anti-colonial, liderada por Huda Shaarawi. Foi o primeiro protesto de rua feminino no Egito e contou com a participação de mulheres de diferentes classes sociais.

Relata Esra Tas (2023) que, em 1920, ano seguinte, Huda Shaarawi estabeleceu o Comitê Central das Mulheres de Vafd. No mesmo ano, uma comitiva foi preparada pelo Comitê para participar do Congresso de Genebra da União Feminista Internacional, mas apenas Huda Shaarawi, Nabawiya Musa e Saiza Nabarawi compareceram ao Congresso, enquanto as outras mulheres da delegação não puderam comparecer devido a proibição dos seus maridos. Quatro anos depois, a União Feminista Egípcia foi criada para lutar pela reformulação das leis civis, pela educação das mulheres e pelo voto.

No Brasil, a luta pelo voto feminino iniciou bem mais tarde, em 1910, quando a professora Deolinda Daltro fundou, no Rio de Janeiro, o Partido Republicano Feminino com o objetivo de ressuscitar no Congresso Nacional o debate sobre o voto da mulher, temática adormecida desde a Assembleia Constituinte de 1891. Em 1919, Bertha Luz fundou a Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, posteriormente denominada Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização que levou adiante a luta pelo sufrágio. As táticas utilizadas pela Federação consistiram na realização de pressão sobre os membros do Congresso e a divulgação das atividades da casa parlamentar na imprensa, para a mobilização da opinião pública. O movimento foi denominado de *lobbying* do batom (Alves; Pitanguy, 1985).

O Rio Grande do Norte foi o primeiro Estado brasileiro a incluir na sua Constituição um artigo permitindo às mulheres o exercício do voto. A partir daí, a mobilização intensificou-se em todo país e o alistamento eleitoral de mulheres foi motivo de intensos debates jurídicos. O Decreto-lei, que conferiu o direito de sufrágio as mulheres, foi promulgado em 1932 por Getúlio Vargas, quando 10 Estados brasileiros já reconheciam o direito (Alves; Pitanguy, 1985).

As pautas e as lutas da primeira onda eram bastante diversas e diziam respeito à autodeterminação sexual, ao acesso a algumas profissões e melhorias das condições de trabalho assalariado, ao acesso à educação formal e a um currículo escolar que não fosse voltado às atividades domésticas, à reforma do direito matrimonial, que subjugava as esposas aos maridos, permitia a expropriação dos bens das mulheres pelos esposos e um tratamento desigual diante do adultério, impossibilitava o divórcio, o acesso aos filhos, dentre outros. Muitas feministas também estiveram envolvidas em outros movimentos sociais defendendo causas socialistas ou liberais, anarquistas, religiosas, higienistas, pacifistas e anti-escravistas (ONU, 2023).

Seria equivocado reduzir os feminismos a uma única direção, tanto na virada do século XIX para o XX quanto nas lutas que emergem a partir de meados do século XX. As lutas pelo acesso a direitos objetivavam o enfrentamento crítico da opressão às mulheres em diferentes espaços delineados pelos direitos e os limites das democracias liberais, em que a dominação de gênero passaria, assim, a ser vista como estruturante das relações, das instituições e das normas (Biroli, 2017).

Afirma-se que as protagonistas da primeira onda eram mulheres de classe média, mas a maioria das manifestantes presentes nas grandes manifestações eram da classe trabalhadora. Compartilhavam com as feministas de outras classes a esperança de que, uma vez obtido o direito de votar e o acesso aos lugares de decisão política, seria possível alterar as leis e instituições que as exploravam e oprimiam como mulheres e como trabalhadoras.

Em relação aos países como Brasil, Chile, Argentina, México, Peru e Costa Rica, distantes do *front* de guerra e nos quais também havia sido iniciada uma luta pelo sufrágio, muitos grupos seguiram focados nessa luta e em suas pautas locais.

2.1.2 Os movimentos de segunda onda

Em meados da década de 50, após a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que reconheceu a igualdade entre os sexos, assim como a igualdade entre os cônjuges, a luta das mulheres por direitos se intensificou. O controle sobre o próprio corpo, o controle do prazer, os direitos sexuais e reprodutivos somados à luta contra o patriarcado tornou-se mais contundente e despontou a segunda onda, intensificando-se na década de 1970 e espalhando-se por vários contextos sociais nas décadas seguintes.

O movimento feminista era de viés burguês e liberal, expressão dos ideais das mulheres brancas, que reivindicavam acesso ao trabalho em melhores condições. As mulheres da classe trabalhadora, mesmo brancas, sempre tiveram acesso ao mercado de trabalho, mas não em posições de prestígio almejadas, queriam ser médicas, engenheiras, professoras universitárias, afastando-se das profissões feminilizadas (professoras de ensino fundamental, enfermeiras, cozinheiras). Nessa luta, para que as mulheres brancas e burguesas alcançassem o prestígio no trabalho, outras mulheres assumiram seus postos no trabalho de cuidado, fomentando o ciclo movido pelo patriarcado.

No período entre guerras, milhares de mulheres assumiram postos de trabalho considerados masculinos, tanto na Europa quanto nos EUA. Atuaram como bombeiras, mineiras, condutoras de transporte público, mecânicas, metalúrgicas, além de produzirem alimentos, atuarem na indústria têxtil e no campo da saúde. No intervalo entre guerras, as políticas natalistas foram implementadas e o tema da maternidade ocupou um lugar central nas discussões públicas e feministas de muitos países, dividindo opiniões. As lutas feministas ora avançavam, ora estagnavam (ONU, 2023).

Campanhas foram realizadas para convencer as mulheres, em especial as de classe média e brancas, a retomarem suas posições de esposas submissas e do lar. Contexto favorável para fortalecimento de campanhas familistas, uma vez que as instâncias decisórias, política, igrejas, indústrias, ciências e justiça seguiam sob o controle de homens, na maioria brancos e com maior poder aquisitivo (Zirbel, 2021).

Assim, historicamente, a literatura aponta a formação do estado de bem-estar social em fins do século XIX até o término da Primeira Guerra Mundial, com a consolidação do período entre guerras e a expansão nos chamados “anos de ouro do capitalismo”, que vai do final dos anos 1940 a meados dos anos 1970. Após as transformações decorrentes da implementação do *Welfare State* – tais como o pleno emprego, o aumento constante dos salários, a ampliação do consumo de bens duráveis, através de um dinâmico mercado regulado por impostos e a implementação de diversas garantas sociais – as teóricas feministas questionavam “*Welfare State* para quem?”, pois a condição das mulheres, mesmo diante das mudanças propostas, continuava associada ao trabalho no âmbito doméstico, não-remunerado.

As teóricas e militantes feministas europeias apontavam o equívoco da focalização das políticas do *Welfare State* a um arquétipo familiar de sujeitos vinculados à figura do homem provedor. A crítica feminista teve como alvo a noção de desmercantilização adotada como um dos objetivos perseguidos pelo *Welfare State*, e voltava-se a insensibilidade dos modelos à aspiração de independência econômica das mulheres.

Muitos teóricos do estado de bem-estar social não atentaram para a questão das mulheres nas políticas de seguridade social, excluindo-as da cidadania. Atribuiu-se às mulheres o papel de cuidadoras, o que perpetuou a interdição destas

ao mundo do trabalho, condição *sine qua non* para acessar os benefícios e serviços sociais garantidos no âmbito do *Welfare State*¹ (Barros, 2017).

O modelo de Estado do *Welfare State* forja-se com a noção de cidadania ligada à classe trabalhadora, em que a noção de sujeito social é claramente ligada à figura do trabalhador médio, do sexo masculino, como centro receptor e irradiador de serviços e garantias sociais. Nesse contexto, a mulher não é objeto de preocupação, exceto no cumprimento do trabalho de cuidado e reprodução social, portanto, trabalho não remunerado. Essa versão foi oficialmente consagrada por uma série de legislações que confirmaram e consolidaram o estado de bem-estar social sobre a estrutura de uma divisão sexual do trabalho (Tourinho, 2006).

Após a segunda guerra, com a necessidade de reconstrução social, alguns Estados cederam à pressão das mulheres e reconheceram-lhes alguns direitos, como o de votar, são eles: França, em 1944; Itália, em 1945; Bélgica, em 1948; Croácia e Eslovênia, em 1945; Albânia, em 1946; Iugoslávia, em 1947 (ONU, 2023).

O feminismo da segunda onda emerge em meio aos movimentos contestatórios que denunciavam os limites do economicismo e o caráter antidemocrático do tecnicismo. A pressuposição de que todos os problemas são de ordem distributiva ligado às questões de gênero, assim como as raciais, étnicas e da sexualidade, tornaram-se relegados ao silêncio e à desimportância. Do mesmo modo ocorreu na representação da política como um espaço em que burocratas trabalham pelas melhores soluções técnicas que impediam o debate sobre as dimensões da cidadania, participação e o exercício de influência política (Fraser, 2013).

Na década de 1960, diversos movimentos sociais espalhavam-se pelo mundo. Nos Estados Unidos, líderes políticos da parcela mais racista e sexista da população estadunidense foram sacudidos pela luta pelos direitos civis, protagonizada por uma grande parte da população formada por mulheres brancas, mulheres negras e homens negros. Na América Latina, por sua vez, golpes de Estado deram origem a governos militares e ditatoriais. No continente Africano e na região do Caribe e do sudeste asiático, as lutas por emancipação e libertação do jugo colonialista intensificaram-se, resultando na independência de alguns países (Zirbel, 2021).

¹ Os critérios para definir os welfare state estão ligados à qualidade dos direitos sociais, à estratificação social e às relações entre Estado, mercado e família. Com base nesses eixos e no estudo histórico da constituição política dos estados de bem-estar, Esping-Andersen (1990) identificou três tipos de estados de bem-estar: liberal; conservador/corporativo e social-democrata.

Nessa efervescência, obras como “O segundo sexo”, publicada por Simone de Beauvoir, em 1949, e traduzida para outras línguas, circulava entre a nova geração de mulheres, assim como livros e textos de conteúdo feminista atingiam um número crescente de pessoas. Estudos sobre as mulheres e estudos feministas começavam a ser organizados, propondo novos temas e questionando os conteúdos tradicionais.

Em 1963, Betty Friedan publicou “A mística feminina”, apontando o papel da publicidade e do sistema educacional no convencimento e restrição das mulheres às tarefas domésticas. O livro foi editado inúmeras vezes e traduzido para outras línguas. Nas décadas seguintes, houve uma explosão de livros e textos feministas em vários países, abordando temas variados.

As décadas de 1970 e 1980 foram muito intensas nos processos de luta e milhares de mulheres ressurgiram na cena pública dos Estados Unidos e da Europa, nos mais variados contextos. Assim como na América Latina, momento em que as ditaduras militares começaram a ruir em muitos países, como no caso do Brasil, que teve o cenário político e social dominado pelos novos movimentos sociais que emergiam na cena pública. Entre estes vários movimentos, os movimentos de mulheres foram fundamentais para garantir direitos junto ao debate constituinte estabelecido a partir de 1987.

O processo de incorporar a questão de gênero nas políticas públicas relaciona-se às demandas levantadas por movimentos liderados pelos organismos internacionais, com destaque para as Conferências Mundiais das Mulheres, em 1975, no México; em 1985, em Nairobi; e em 1995, em Pequim. O resultado desses movimentos foi a constatação de que o colonialismo havia relegado as mulheres dos países que explorava a uma condição de inferioridade, além de ter forjado uma separação entre as esferas pública e privada. Inúmeros grupos de mulheres organizaram-se em meio às lutas anticoloniais, questionando o sexismo e o racismo a que eram submetidas (Zirbel, 2021).

Sobre essa universalidade etnocêntrica, desenvolveu-se a segunda onda. A América Latina vivenciava neste período ditaduras militares implantadas em países como Paraguai, Uruguai, Argentina, Chile, Peru, Bolívia, Guatemala, República Dominicana e Brasil. Período em que se intensificou o conservadorismo e a violência, assim como a censura. Reuniões públicas foram proibidas ou eram vigiadas, impedindo a organização de muitos grupos. Por conta disto, a luta contra a ditadura foi um dos elementos centrais dos feminismos latino-americanos, assim como a luta

por melhoria das condições materiais da vida das mulheres, como creches, transporte público entre outras (ONU, 2023).

Em 1975, como reflexo dos movimentos feministas, a Organização das Nações Unidas decretou o Ano Internacional da Mulher e a Cidade do México foi escolhida para realizar a Primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres. No ano seguinte estabeleceu-se a Década das Mulheres (1976-1985) para enfrentar as profundas desigualdades entre os sexos no campo da educação, da política, dos direitos civis, do acesso ao trabalho, das atividades domésticas. O fato repercutiu em muitos países, inclusive no Brasil, onde grupos de mulheres fizeram avançar questões feministas mesmo sob a vigilância dos órgãos estatais da ditadura militar (Zirbel, 2007).

As feministas passaram a se organizar em grupos de conscientização e atividades coletivas ocorreram em praticamente todos os continentes a fim de apoiar as mulheres e motivá-las a lutar por melhorias de suas condições de vida. As pautas dos grupos foram ricas e diversas: anticolonialismo, luta antirracista, valorização do trabalho doméstico, segurança no trabalho, educação, creches, licença-maternidade, lesbianismo, direitos reprodutivos, acesso a métodos contraceptivos, direito a aborto seguro, lutas contra programas de esterilização compulsória de mulheres negras e pobres, violência doméstica, assédio, estupro, entre outros (Zirbel, 2007).

A ideia central dos grupos tinha como plano de ação a libertação da opressão, vivenciada pelas mulheres de maneiras distintas, conforme as diferentes posições sociais de classe, raça e cor. Os grupos eram motivados por ideias que abarcavam desde a libertação no plano da sexualidade até ideias que envolviam prazer, liberdades e expressão da homoafetividade. Para outras, a questão da opressão estava atrelada ao casamento e ao universo doméstico, assim como a impossibilidade de estudar ou ter uma profissão. Na visão das trabalhadoras, o cerne do problema voltava-se o sistema econômico que as explorava: o capitalismo. E para as mulheres negras, o racismo intensificava cada uma das opressões.

No cenário europeu e estadunidense, formas de interpretar as causas das diferentes opressões e a melhor maneira de enfrentá-las deram origem a diferentes reflexões e práticas feministas. Dentro desse cenário, costumam ser identificadas três grandes linhas de elaboração teórica: o feminismo radical, o feminismo socialista e o feminismo liberal; visão que deixa de fora as feministas negras, latinas, lésbicas,

anarquistas e ecologistas que também estavam produzindo suas ferramentas teóricas e reflexões sobre a realidade (Zirbel, 2021).

As feministas da década de 1970 (as feministas radicais) tinham que a raiz da opressão das mulheres estava no patriarcado, um sistema de crenças e organização da sociedade em que os homens, enquanto categoria social, exercem poder e dominação sobre todas as mulheres, explorando-as de diversas maneiras. A família e o papel da mulher na procriação seriam a fonte primária da subordinação feminina. Nos Estados Unidos, a ascensão do ativismo feminista seguiu os passos da ascensão da libertação negra. A luta liderada por mulheres afro-americanas inspiradas no movimento dos direitos civis reivindicava do Estado um salário pelo trabalho de educar seus próprios filhos, estabelecendo bases sobre as quais cresceram organizações como a *Wages for Housework*. Assim, o debate travado entre as feministas italianas e estadunidenses acabou dando origem à campanha por um salário para o trabalho doméstico, *Wages for Housework Campaign*, oriundo da luta das mães por auxílios sociais (Federici, 2019).

Conforme Verónica Gago (2020), no que tange ao trabalho reprodutivo, de produzir e reproduzir a vida a cada dia, se evidenciam algumas questões fundamentais: como seria possível medir com salário o trabalho reprodutivo? Como se calcula a quantidade de horas e o valor do salário que remunere as tarefas domésticas? Ainda, como se mede a intensidade de um trabalho de cuidado e afeto? Atividade cercada de subjetividade sem limites por não se tratar simplesmente uma série de tarefas mecânico-repetitivas?

Silvia Federici (2017) em seu livro “O Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva”, publicado originalmente em 2004, aborda de forma sistematizada como o funcionamento do trabalho doméstico obrigatório e gratuito foi assinalado como a chave do capitalismo, que tem o âmbito doméstico como espaço de “confinamento”: as mulheres são confinadas ao lar, restritas ao que seria batizado como “privado”. Esta teorização retoma a experiência política da campanha pelo salário doméstico dos anos 1970, é o modo de exploração específico de como o capitalismo se aplica as mulheres, para que elas sejam desprestigiadas socialmente, o que justifica o confinamento na esfera privada e a invisibilização do trabalho de cuidado (Gago, 2020).

A obra de Federici (2017) ainda contém a advertência sobre mais um ponto: a relação específica do trabalho reprodutivo com o salário sob a fórmula do

“patriarcado do salário”. O trabalho doméstico, afetivo, de cuidados, estipulado como gratuito e obrigatório, é a chave da produtividade do salário, sua parte oculta, sua dobra secreta. Por que oculta e secreta? Porque é próprio do capitalismo manter-se através desse trabalho, através da divisão sexual, o que permite hierarquizar a relação entre sexos e subordinar o trabalho grátis, enquanto ele é desvalorizado politicamente (Gago, 2020).

As feministas socialistas e marxistas, por sua vez, apontavam o capitalismo como o sistema responsável pela exploração e opressão, identificando o advento da propriedade privada como a base da opressão das mulheres, implicando a sua subordinação dentro da família e a exploração tripla de suas capacidades: reprodutivas, de cuidado e trabalho doméstico não remunerado e na força de trabalho.

No início da segunda onda nenhum dos grupos feministas identificava-se como “grupo de feministas liberais”. Esta terminologia passou a ser utilizada na década de 1980, a partir do pensamento feminista decolonial – termo cunhado por Françoise Vergès (2020) – e desvenda a faceta do feminismo assumida por organismos internacionais que, em geral, validam políticas imperialistas sobre os países periféricos, gerando opressão de povos, sobretudo de mulheres racializadas.

O feminismo civilizatório forma-se por grupos de mulheres que lutaram por mudanças político-jurídico-culturais como forma de enfrentamento à opressão. Acreditavam que a liberdade sexual, libertação do domínio masculino no casamento, a liberdade de escolha de modos de viver, as liberdades alcançadas por meio da ação estatal e das políticas que atendessem às necessidades das mulheres, como a punição à violência, apoios à maternidade e eliminação da desigualdade salarial alcançavam a todas as mulheres.

Em contrapartida a essa luta liberal, cresce o que vem a ser um movimento de luta pelo feminismo antipatriarcal, anticolonial e anticapitalista e visa o alargamento dos horizontes libertários e igualitários (Vergès, 2020). Tais ideais dão origem ao pensamento feminista decolonial, antagônico ao feminismo liberal civilizatório. Através da crítica argumentativa de que mulheres não são iguais e que a salvação branca não atende às necessidades de mulheres racializadas, reposiciona o problema da reprodução social, seja na dimensão da reprodução biológica (maternidade), seja no trabalho doméstico não remunerado, geralmente realizado no âmbito da família e do lar (trabalho de cuidado).

O campo semântico do termo em francês *décolonial*², principal conceito empregado por Françoise Vergès (2020), caracteriza-se pelo enfrentamento da colonialidade do poder que, mesmo após a formalização da independência de territórios colonizados, persiste como legado da modernidade, do racismo e do capitalismo.

Na França, terra de nascimento de Vergès, o termo costuma estar associado ao ativismo antirracista e a um amplo combate à xenofobia, destacando-se a defesa de imigrantes e descendentes de imigrantes vindos de ex-colônias. No Brasil, o adjetivo “decolonial” tem sido associado à recepção de estudos do grupo conhecido como Modernidade/Colonialidade/Decolonialidade, formado por pesquisadores latino-americanos atuantes nas Américas, como Aníbal Quijano, Walter D. Mignolo e Catherine Walsh.

Embora todas essas dimensões sejam relevantes, Vergès (2020) deteve seu esforço maior em mostrar que o trabalho doméstico remunerado – sobretudo o terceirizado – garante a engrenagem diária do capitalismo. Ou seja, esse trabalho invisível, produzido majoritariamente por mulheres racializadas, é que gera a limpeza e a organização do mundo capitalista.

Dentro da luta do direito das mulheres, questiona-se junto com Vergès (2020): quais mulheres esses direitos abarcam? As mulheres que se encontram fora da luta feminista civilizatória, as que “abrem a cidade”, não são vistas, porque chegam antes na família daquela que vai em busca de seus sonhos, para cuidar e limpar. “Longe de ser um discurso feminista abstrato, esses fatos são visíveis a quem deseja vê-los. Todos os dias, em todo lugar, milhares de mulheres negras, racializadas, ‘abrem’ a cidade” (Vergès, 2020, p. 12).

O feminismo decolonial opõe-se frontalmente ao feminismo liberal, cujas pautas se encerram em demandas relativas à liberação sexual e à igualdade no mercado de trabalho, desconsiderando as clivagens e as desigualdades entre as mulheres. Da mesma forma que se opõe ao “feminismo civilizatório”, que em geral valida políticas imperialistas sobre os países periféricos, gerando opressão de povos, sobretudo de mulheres racializadas (Vergès, 2020).

² Em contrapartida, nos momentos em que a autora faz referência ao movimento contínuo de tornar pensamentos e práticas cada vez mais livres da colonialidade, recorre-se a termos como “decolonial” e “decolonialidade”, marcando essa diferença por meio da supressão do “s”. Tal opção busca enfatizar que os processos histórico-administrativos de descolonização de um território não garantem que os discursos que circulam nele e sobre ele tenham superado a lógica colonial.

Portanto, o feminismo decolonial se entrelaça ao pensamento coletivo das feministas negras americanas que, a partir dos anos 1970 e através do que pode-se chamar de feminismo interseccional, cunhou e aperfeiçoou a ferramenta analítica da interseccionalidade. No entanto, apesar de não se opor ao feminismo interseccional Françoise Vergès (2020) opta por defender uma perspectiva feminista com e para além da interseccionalidade. Embora o *black feminism* seja altamente influente no pensamento da autora, sua abordagem não se limita a ele.

O pensamento feminista decolonial de Françoise Vergès (2020) traça pontos comuns entre o movimento produzido na Europa e a crítica radical ao eurocentrismo no pensamento feminista. Ao fazer esse entrelaçamento, aponta a obra de Lélia Gonzalez – escrita há mais de três décadas e intitulada “Por um feminismo afro-latino-americano”, que remete ao Brasil –, enfatizando que acredita no mito da democracia racial e leva à reflexão de que o racismo é estrutural e têm suas origens no colonialismo estabelecido na América Latina.

Lélia Gonzalez (2020) relê o Brasil como ele é, com o crescimento da classe média e a exclusão das mulheres e homens negros do progresso e do desenvolvimento e ressalta a condição à qual foram relegados, de massa marginal, mergulhada na pobreza, na fome crônica e no desamparo.

Sabemos que, de 1950 para cá, ocorreu um processo de crescimento das classes médias. Mas em termos relativos, no que se refere à população negra, isso significou a deterioração de suas possibilidades quanto ao mercado de trabalho. Excluída da participação no processo de desenvolvimento, ficou relegada à condição de massa marginal, mergulhada na pobreza, na fome crônica, no desamparo (Gonzalez, 2020, p. 34).

A segunda onda estabeleceu conexões entre opressões vividas por mulheres e, neste período, o movimento revelou a diversidade do conceito “mulher”. O universalismo do feminismo passou a não ser mais considerado plausível, de “mulher” passa-se a “mulheres”.

Os contextos de diferentes mulheres, diferentes realidades e feminismos diferentes abriu espaço para a investigação interseccional que aparece como ferramenta analítica de como a diversidade pode marcar as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade. A interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe e gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária, entre outras, são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. O

uso da interseccionalidade atua como uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins, 2021).

As feministas negras e latinas da segunda onda apontaram para o entrelaçamento de diversas formas de opressão que incluíam o racismo e a exploração de corpos de pessoas racializadas. O Coletivo Combahee River, organização feminista negra lésbica, surgida em Boston nos Estados Unidos, entre 1974 e 1980, argumentava que a libertação das mulheres negras implicaria a liberdade de todas as pessoas, uma vez que exigia o fim do racismo, do sexismo e da opressão de classe. O compromisso assumido era de lutar contra a opressão racial, sexual, heterossexual e classista, tendo como tarefa o desenvolvimento de uma análise e uma prática integradas, baseadas no fato de que os maiores sistemas de opressão se encadeiam (The Combahee [...], 1977).

Extrai-se da declaração do Coletivo Combahee River:

Somos um coletivo de feministas negras que se reúnem desde 1974. Durante esse tempo estivemos envolvidas no processo de definição e esclarecimento da nossa política, ao mesmo tempo que realizamos trabalho político dentro do nosso próprio grupo e em coligação com outras organizações e movimentos progressistas. A afirmação mais geral da nossa política atual seria que estamos ativamente empenhados na luta contra a opressão racial, sexual, heterossexual e de classe, e vemos como nossa tarefa particular o desenvolvimento de análises e práticas integradas baseadas no facto de que a os principais sistemas de opressão estão interligados. A síntese destas opressões cria as condições das nossas vidas. Como mulheres negras, vemos o feminismo negro como o movimento político lógico para combater as múltiplas e simultâneas opressões que todas as mulheres negras enfrentam. (The Combahee [...], 1977).

Feministas lésbicas, questionavam a imposição da heterossexualidade como norma e refletiam sobre a sua relação com o patriarcado, o capitalismo e o colonialismo. Alguns grupos propuseram a criação de comunidades separatistas a fim de implantar uma vida livre da dominação masculina (Zirbel, 2021).

O uso da palavra “gênero”, sua história atrelada aos movimentos sociais de mulheres, feministas, gays e lésbicas, tem uma trajetória que acompanha a luta por direitos civis, direitos humanos, igualdade e respeito. Foi na segunda onda do feminismo que a categoria “gênero” foi criada. Tiveram como liderança o trabalho de Betty Friedan, intitulado “A mística feminina”, publicado nos Estados Unidos em 1963, e a organização, em 1966, da *National Organization of Women* (NOW). Na França, outra obra repercutiu, “O segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir publicado em 1949 (Pedro, 2005).

Todo esse debate demonstrou que não havia a “mulher”, mas sim as mais diversas “mulheres”, e que aquilo que formava a pauta de reivindicações de umas, não necessariamente formaria a pauta de outras. Afinal, as sociedades possuem as mais diversas formas de opressão, e o fato de ser uma mulher não a torna igual a todas as demais. Assim, a identidade de sexo não era suficiente para juntar as mulheres em torno de uma mesma luta. Isto fez com que a categoria “Mulher” passasse a ser substituída, em várias reivindicações, pela categoria “mulheres”, respeitando-se, então, o pressuposto das múltiplas diferenças que se observavam dentro da diferença. E, mais: que a explicação para a subordinação não era a mesma para todas as mulheres, e nem aceita por todas. Mesmo assim, era preciso não esquecer que, mesmo prestando atenção nas diferenças entre as mulheres, não era possível esquecer as desigualdades e as relações de poder entre os sexos (Pedro, 2005).

Ilze Zirbel (2021) apresenta uma reflexão de cunho ecofeminista perceptível no período da segunda onda, estabelecendo conexões entre a opressão das mulheres e a exploração da natureza. Entre essas conexões estava um sistema de pensamento dualista entre os povos nativos considerados inferiores e os considerados superiores em que estariam os homens colonizadores – a cultura racionalista que opera por meio de oposições que posicionam as mulheres, a natureza e os povos nativos de um lado e os homens, de outro.

Nesse contexto, Chandra Mohanty (2020), apresenta a ótica do feminismo que homogeneiza as mulheres do terceiro mundo e as suas opressões, também muitas vezes ignorando as diferenças entre as próprias mulheres racializadas. A crítica tecida por Mohanty é o resultado dos estudos ocidentais sobre o “Terceiro Mundo”, em que os feminismos ocidentais se apropriam e colonizam as complexidades constitutivas da vida das mulheres nesses países. A autora ressalta que é nesse processo de homogeneização e sistematização discursiva da opressão das mulheres no Terceiro Mundo, que se reflete o poder exercido pelo discurso feminista ocidental.

A reflexão trazida por Mohanty (2020, p. 18-19) é sobre a construção da “Mulher do Terceiro Mundo” – uma mulher padrão, ou seja, um conceito hegemônico de “Mulher” –, que é uma mulher com a vida essencialmente truncada, baseada em seu gênero feminino, sexualmente limitada, em que o “Terceiro Mundo” seria a descrição dessa mulher: ignorante, pobre, não educada, orientada pela tradição,

doméstica, orientada pela família e vitimizada. Em contrapartida, a autorrepresentação das mulheres ocidentais seria: educadas, modernas, com controle sobre seus próprios corpos, sexualidade e liberdade para tomar suas próprias decisões.

As diferenças entre mulheres e objetivos no combate a preconceitos de classe, sexo e raça iniciaram um movimento de combate ao universalismo e a universalidade etnocêntrica dentro do movimento feminista, o que seriam sinas de uma terceira onda.

2.1.3 O feminismo de terceira onda

A partir de 1990 acontece a terceira onda do feminismo e se inicia por conta das diferenças entre as mulheres e seus objetivos, como o combate aos preconceitos de classe, impulsionados pela visibilidade do movimento negro e a discriminação do sexismo.

Apesar do feminismo negro estar presente em todas as ondas feministas e das mulheres negras fazerem parte de todos os momentos do movimento, a ausência de análise interseccional invisibilizou as lutas de mulheres negras e trabalhadoras na tradução do que ocorreu nas ondas anteriores. Nenhum movimento social abordou sozinho todos os tipos de discriminação que elas sofriam. Assim as mulheres negras usaram a interseccionalidade como ferramenta analítica em resposta a esses desafios (Collins, 2021).

Nas décadas de 1960 e 1970, as ativistas negras estadunidenses enfrentaram o quebra-cabeça que compunha suas necessidades relativas a trabalho, educação, emprego e acesso à saúde. Tais reivindicações haviam ficado de fora dos movimentos sociais antirracistas, do feminismo e dos sindicatos que defendiam os direitos da classe trabalhadora. Cada um desses movimentos sociais privilegiou uma categoria de análise e ação em detrimento de outras como: raça no movimento em favor dos direitos civis; gênero no movimento feminista; classe no movimento sindical (Collins, 2021).

Na terceira onda, o universalismo, dentro do movimento feminista, perdeu força e a diversidade e a diferença ganharam análise interseccional. A discussão sob perspectiva interseccional esteve presente nas autoras feministas negras, de matriz norte americana, tais como: Audre Lorde, bell hooks, Angela Davis, Patrícia Collins e

tantas outras. Na América Latina e Caribe, a contribuição de autoras feministas negras conta com: María Lugones, Ochy Curiel, Yuderkis Espinosa-Miñoso que propõem um feminismo decolonial. E, no Brasil, neste enfrentamento ao feminismo civilizatório, tem-se importantes pesquisadoras e ativistas como: Núbia Regina Moreira, Jurema Werneck, Lélia Gonzáles, Sueli Carneiro, Ângela Figueiredo, Carla Akotirene, Nilma Lino Gomes, Cláudia Pons Cardoso, Djamilia Ribeiro e muitas outras (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

O termo interseccionalidade passou a ser reconhecido pela Academia na década de 1990, através de Kimberlé Crenshaw³, advogada, acadêmica, afro-americana, feminista, estruturalista, pós-modernista, que articulou simultaneamente as opressões de raça e de gênero na busca de resolução de casos concretos debatidos por ela no sistema de justiça dos EUA. Em específico, dois casos emblemáticos envolveram a análise interseccional: o caso DeGraffenreid v. General Motors e Anita Hill v. Clarence Thomas (Taboas, 2021).

O primeiro caso ocorreu em 1976, quando Emma DeGraffenreid e mais quatro mulheres negras processaram a empresa multinacional General Motors por discriminação racial e de gênero, alegando que a empresa possuía um sistema de antiguidade e merecimento que perpetuava discriminações. O segundo caso, de *Anita Hill v. Clarence Thomas*, envolvia o juiz ultraconservador Clarence Thomas que, em 1991, havia sido indicado pelo então Presidente dos Estados Unidos George H. W. Bush para compor a Suprema Corte do país, ocupando a cadeira de Thurgood Marshall, o primeiro homem negro a integrar a Corte. Thomas seria então o segundo a conquistar tal posto (Taboas, 2021).

No entanto, Anita Hill, procuradora e professora da Universidade de Oklahoma acusou Clarence Thomas de assediá-la sexualmente, ambos negros,

³ Kimberlé Williams Crenshaw (nascida em 1959) é uma defensora dos direitos civis norte-americana. É uma das principais estudiosas da teoria crítica da raça. Ela é professora em tempo integral na Faculdade de Direito da UCLA e na Columbia Law School, onde se especializa em questões de raça e gênero. Crenshaw é também fundadora do Centro de Interseccionalidade e Estudos de Política Social da Columbia Law School (CISPS) e do Fórum de Política Afro-Americano (AAPF), bem como do presidente do Centro de Justiça Interseccional (CIJ), com sede em Berlim. Crenshaw é conhecida pela introdução e desenvolvimento da teoria interseccional, o estudo de como identidades sociais sobrepostas ou interseccionadas, particularmente identidades minoritárias, se relacionam com sistemas e estruturas de opressão, dominação ou discriminação. Sua bolsa de estudos também foi essencial no desenvolvimento do feminismo interseccional como subcategoria da teoria interseccional: examina os sistemas sobrepostos de opressão e discriminação aos quais as mulheres estão sujeitas devido a sua etnia, sexualidade e histórico econômico (Taboas, 2021).

tiveram suas reivindicações recebidas de diferentes maneiras pelo Senado, pela população e por militantes do movimento negro norte-americano (Taboas, 2021).

A interseccionalidade aplicada aos dois casos evidencia que as experiências das mulheres negras são invisibilizadas pela legislação e muitas vezes, dentro dos próprios grupos sociais dos quais participam. O reconhecimento da discriminação racial é medido a partir das experiências dos homens negros e a discriminação de gênero é descrita a partir da realidade das mulheres brancas, fato que, constantemente, viola e desrespeita os direitos civis das mulheres negras, não reconhecendo as realidades específicas em que estão inseridas (Taboas, 2021).

Crenshaw (1989, p. 143) chama atenção para a necessidade de reconhecer que as mulheres negras encontram discriminação racial e sexual combinada, o que implicaria aceitar que os limites da doutrina da discriminação sexual e racial são definidos, respectivamente, pelas experiências das mulheres brancas e dos homens negros. Sob essa visão, as mulheres negras são protegidas apenas na medida em que suas experiências coincidem com as de qualquer um dos dois grupos.

Outro traço importante da terceira onda é perspectiva pós-estruturalista na análise de gênero, que tem por foco explicar as relações de dominação existentes na sociedade, cuja dominação vai além do aspecto econômico, incluindo questões étnico-raciais, de gênero e de sexualidade presentes nas diversas formas de dominação de um determinado grupo social visto como hegemônico, o qual estabelece relações de poder a outros grupos que são vistos socialmente como subordinados. A incorporação desses estudos pelo campo de gênero estão presentes na obra de Judith Butler.

Incorporada ao feminismo, a investigação e a práxis da crítica interseccional fomentou a produção intelectual que ganhou o mundo com o feminismo do século XXI e representa uma nova fase do movimento da terceira onda em vigor, ou o surgimento de uma nova onda, a quarta.

Acerca da existência de uma quarta onda, o movimento não é unânime. Olivia Cristina Perez e Arlene Martinez Ricoldi (2019) discorrem que a quarta onda do feminismo é movida pelo desenvolvimento da internet e pelas novas tecnologias de comunicação em massa, pelos relacionamentos, pelo consumo, pelo trabalho e como as muitas dimensões da vida humana foram remodeladas. Assim como aconteceu com os movimentos sociais, ou o que se entendia por movimentos sociais, as novas

ferramentas de propagação de ideias e conexões entre pessoas modificaram a forma de organização, atuação e diminuíram a distância entre as pessoas.

Sob essa ótica, as demandas feministas passaram a integrar os debates na internet acerca das ideias do movimento, fortalecendo a luta. Isso porque tornou-se possível que mulheres de diferentes origens, classes sociais, raças/etnias e religiões pudessem conhecer e se reconhecer nas pautas defendidas pelo movimento.

A internet fortalece a ideia de uma quarta onda fundamentada nas novas formas de pensar e atuar no social, tornando o feminismo mais atrativo para as novas gerações. Não sendo mais necessário estar vinculado a uma entidade, ONG ou movimento para entrar em contato com as pautas feministas, se identificar com elas e se manifestar (Perez; Ricoldi, 2019).

A diversidade de segmentos sociais abarcados pelo movimento feminista reflete o que seria um feminismo contemporâneo fomentado pelo ciberativismo feminista, diverso, que incluiu a luta contra as opressões sociais relacionadas à classe, raça e orientação afetiva/sexual, além de clivagens sociais relacionadas a opressões para além do gênero, o que resultou em uma pluralidade de feminismos chamados de feminismo negro, feminismo lésbico, feminismo decolonial entre outros. Os movimentos vêm juntando essas pautas sob o conceito de interseccionalidade, dando origem aos movimentos feministas interseccionais (Perez; Ricoldi, 2019).

No entanto, muitas feministas entendem que ainda vivencia-se a terceira onda feminista, e não uma quarta. Até mesmo a ideia de ondas é contestada, porque muito que se entendia por feminismo e pela construção intelectual feminista veio do Norte global. Mas o crescimento e a diversidade do movimento feminista contemporâneo foram definidos por algumas autoras como uma quarta onda feminista.

O que, nesse movimento, pode vir a ser considerado uma maré dentro da uma quarta onda feminista, advém do crescimento significativo do feminismo negro e suas diferentes perspectivas: são as feministas negras decoloniais, feministas negras abolicionistas, feministas negras interseccionais, feministas negras lésbicas, dentre outras. Esse movimento tem sido autodefinido pelas mulheres negras em Salvador como maré feminista negra, uma clara alusão à divisão das três fases que caracterizam o feminismo em ondas; ao mesmo tempo em que se constitui enquanto uma ruptura, uma vez que as diferentes ondas feministas não incluíram, em nenhuma de suas fases, a contribuição feminista negra (Figueiredo, 2020).

A insubmissa feminista decolonial Angela Figueiredo (2020) propõe um resgate de reflexões sobre os percursos teórico-metodológicos do feminismo negro realizado nos últimos anos, mais especificamente a partir dos anos 80, que devido às políticas sociais, tais como a expansão do número de universidades públicas e a implementação das políticas de ações afirmativas, possibilitou que um maior número de professores, alunas e alunos negros adentrassem a universidade. Esse ingresso contribuiu para formação de coletivos negros dentro e fora das universidades, que estreitaram laços e alianças com o movimento de mulheres negras.

Do ponto de vista da experiência acadêmica, há um movimento político decolonial que pressiona professoras e professores a incorporarem na bibliografia dos cursos ministrados autoras e autores negros e africanos, em reconhecimento à geopolítica do conhecimento que historicamente privilegiou e reproduziu o conhecimento hegemônico e eurocêntrico (Figueiredo, 2020).

Aníbal Quijano (2005, p. 115) afirma que essa perspectiva que induziu a invisibilidade do movimento feminista negro é o modo concreto de produzir conhecimento denominado de eurocentrismo:

A elaboração intelectual do processo de modernidade produziu uma perspectiva de conhecimento e um modo de produzir conhecimento que demonstram o caráter do padrão mundial de poder: colonial/moderno, capitalista e eurocentrado. Essa perspectiva e modo concreto de produzir conhecimento se reconhecem como eurocentrismo.

Atualmente, o acúmulo de dados sobre as desigualdades raciais e de gênero produzidas dentro e fora da academia e a constante denúncia e ações de conscientização realizadas pelo movimento de mulheres negras, atrelados às já mencionadas conquistas feministas, propiciou um cenário de maior sensibilidade às desigualdades raciais e de gênero, que associadas ao uso de plataformas digitais, dão origem ao ciberativismo feminista negro. Essas mudanças formaram o amálgama necessário para eclodir um movimento de mulheres negras, plural e diverso. O feminismo negro foi e é historicamente produzido fora da academia, pois as mulheres negras encontraram na música, na poesia e nas artes em geral uma forma de expressar os seus sentimentos, aprendizados, ensinamentos e reflexões sobre a vida (Collins, 2017).

Chandra Mohanty (2020), nascida em Mumbai na Índia, teórica feminista, propõe a quebra da existência da mulher universal e da mulher do terceiro mundo e

introduz a existência de contextos, realidades e mulheres diferentes, o que marca a existência de um feminismo decolonial. Dentro da análise feminista, mulheres são caracterizadas como um grupo distinto com base em uma opressão compartilhada, sendo que o que as une é a noção sociológica de vivenciarem a mesma opressão. Nesse exato ponto, propõe-se a elisão entre “mulheres” como grupo construído discursivamente para “mulheres” como sujeitos materiais de sua própria história. A ideia de que existe uma homogeneidade consensual leva a crer que “mulheres” sejam um grupo o que não traduz a realidade de todas as mulheres (Mohanty, 2020, p. 19-20).

Algo que os movimentos feministas questionam é justamente o conceito de universal. Na sociedade moderna/colonial, o masculino é universal. Assim, o que o movimento reivindicava o fazia em nome da “Mulher”, e não do “Homem”, mostrando que o “homem universal” não incluía as questões que eram específicas da “mulher”. Como exemplos, pode-se citar: o direito de “ter filhos quando quiser, se quiser”, a luta contra a violência doméstica, a reivindicação de que as tarefas do lar deveriam ser divididas, enfim, era em nome da “diferença”, em relação ao “homem”.

A categoria mulher como identidade diferenciada da do homem não carrega automaticamente as diferenças reivindicadas por mulheres negras, índias, de cor, mestiças, pobres, trabalhadoras – muitas delas feministas – que reivindicaram uma “diferença” dentro da diferença. Ou seja, a categoria “mulher”, que constituía uma identidade diferenciada da de “homem”, não era suficiente para explicá-las. As reivindicações das universalistas não as incluíam. Não consideravam, como fez Betty Friedan (1963) em “Mística Feminina”, que o trabalho fora do lar, a carreira, seria uma “libertação”. Estas mulheres há muito trabalhavam dentro e fora do lar. Além disso, as mulheres da diferença argumentavam que o trabalho “mal remunerado” que muitas mulheres brancas de camadas médias reivindicavam como forma de satisfação pessoal, poderia ser o emprego que faltava para seus filhos, maridos e pais (Pedro, 2005).

O debate demonstrou que não havia a “mulher”, mas sim as mais diversas “mulheres”, e que aquilo que formava a pauta de reivindicações de umas, não necessariamente formaria a pauta de outras, como visto anteriormente.

Nas palavras de Lélia Gonzalez (2020, p. 12) o feminismo como teoria e prática desempenha um papel fundamental nas lutas na busca de novas formas de ser mulher:

É inegável que o feminismo como teoria e prática vem desempenhando um papel fundamental em nossas lutas e conquistas, e à medida que, ao apresentar novas perguntas, não somente estimulou a formação de grupos e redes, mas também desenvolveu a busca de uma nova forma de ser mulher.

O acesso aos conceitos e debates produzidos pelo feminismo passaram a ser mais acessíveis, aumentando a facilidade do contato com livros que narram muito sobre feminismo. Porém, mesmo com as mudanças feministas que já tocaram a vida de muitas pessoas de forma positiva, muito do que se ouve sobre feminismo é negativo e mal interpretado (hooks, 2018, p. 14).

Dessa forma, uma revolução feminista sozinha não recriará um novo mundo, para isso é necessário acabar com o racismo, o elitismo, o imperialismo, o capitalismo e o patriarcado. Nos últimos anos, uma nova primavera feminista vem surgindo, exigindo que as pesquisas se debrucem sobre os rumos da luta feminista e investiguem questionamentos como: “quais mulheres os feminismos diversos dialogam? Que mulheres estão convencidas sobre a importância do feminismo? Quais mulheres seguem marginalizadas nos feminismos?” (Fraser, 2013, p. 214).

Partindo da ideia de bell hooks (2018), o feminismo é para todo mundo. O que importa é romper com o efeito significativo das representações dominantes do feminismo ocidental e a sua fusão com o imperialismo na concepção do conceito “mulheres” (Mohanty, 2020).

A terceira ou quarta onda feminista tem como categoria “mulheres” de forma geral e parte da suposição de que mulheres não são um grupo coerente já constituído, com interesses e desejos idênticos, independentemente da posição de classe, etnia ou raça, ou de contradições. O que implica na revisitação da noção de gênero, diferença sexual ou mesmo de que o patriarcado possa ser aplicado universal ou transculturalmente.

2.2 AS LUTAS FEMINISTAS NO BRASIL

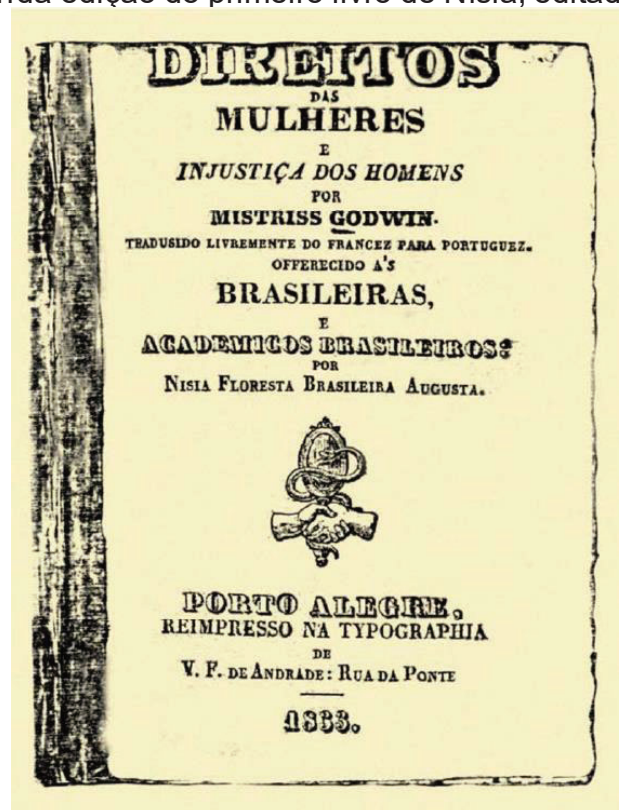
Os movimentos feministas tornaram-se visíveis na história no início do século XIX, com o despertar do “sono letárgico”, como explica Mariana Coelho⁴

⁴ Mariana Coelho nasceu em Portugal, em 10 de setembro de 1857, em Vila de Sabrosa, distrito de Vila Real. Partiu de Portugal ao Brasil em 1893, onde veio a falecer em Curitiba, Paraná, em 29 de novembro de 1954. Trabalhou como educadora, fundou e dirigiu o Colégio Santos Dumont, para o sexo feminino, e a Escola Profissional República Argentina, que dirigiu até aposentar-se.

(2002), uma das mais antigas pesquisadoras do tema. No seu livro “A evolução do feminismo” realizou uma coletânea de informações sobre fatos, dados científicos e pessoas que, de alguma forma, seja com suas ações, produções literárias, projetos de lei e atitudes, puderam subsidiar a defesa da tese feminista na época, buscava a igualdade intelectual e de direitos entre homens e mulheres.

A primeira mulher brasileira a denunciar em uma publicação a superioridade dos homens e de defender as mulheres como pessoas inteligentes e merecedoras de respeito igualitário foi Nísia Floresta Brasileira Augusta, em 1832, na obra “Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens”. O livro é considerado o pioneiro do feminismo brasileiro por reforçar que a mulher é tão capaz quanto qualquer homem de assumir cargos de liderança ou desempenharem quaisquer atividades na sociedade. A autora também escreveu em alguns periódicos, como o *Belano*, que circulou em Porto Alegre entre 1833 e 1834. Especula-se que tenha usado outro nome, um pseudônimo para não despertar muito a ira dos conservadores. Precursora do ensino para mulheres, manteve uma escola só para meninas em Porto Alegre de 1834 a 1837, a exemplo do que fez no Rio de Janeiro posteriormente (Itaqui, 2013).

Figura 2 – Segunda edição do primeiro livro de Nísia, editado em Porto Alegre



Fonte: Duarte (2010, p. 12).

Em 15 de fevereiro de 1838 ocorreu a fundação do Colégio Augusto no Rio de Janeiro – nome em homenagem ao pai de seus filhos e que morreu muito jovem – foi notícia em todos os jornais da época. Em 31 de janeiro daquele ano, o Jornal do Comércio anunciava a inauguração do estabelecimento:

D. Nisia Floresta Brasileira Augusta tem a honra de participar ao respeitável público que ela pretende abrir no dia 15 de fevereiro próximo, na rua Direita, n. 163, um colégio de educação para meninas, no qual, além de ler, escrever, contar, coser, bordar, marcar e tudo o mais que toca à educação doméstica de uma menina, ensinar-se-á a gramática da língua nacional por um método fácil, o francês, o italiano, e os princípios mais gerais da geografia. Haverão igualmente neste colégio mestres de música e dança. Recebem-se alunas internas e externas. A diretora, que há quatro anos se emprega nesta ocupação, dispensa-se de entreter o respeitável público com promessas de zelo, assiduidade e aplicação no desempenho dos seus deveres, aguardando ocasião em que possa praticamente mostrar aos pais de família que a honrarem com a sua confiança, pelos prontos progressos de suas filhas, que ela não é indigna da árdua tarefa que sobre si toma (Duarte, 2010, p. 25).

A partir de 1870, foram fundadas escolas protestantes, especialmente metodistas e presbiterianas, que quebraram o monopólio religioso do catolicismo e, pela primeira vez no Brasil, reuniram alunos de ambos os sexos numa mesma classe.

A possibilidade de ingressar em espaços de educação fundamental foi tardia para as mulheres e não foi diferente com o acesso às faculdades. Somente em 1879, o então Imperador do Brasil Dom Pedro II, através do Decreto N. 7.247, estipulou que as universidades fossem abertas à presença feminina, o que não impediu que o machismo estrutural da sociedade ainda oprimisse as mulheres que queriam estudar e realizarem seus objetivos. O preconceito foi um mal muito presente na vida das jovens estudantes daquela época. As candidatas solteiras deveriam apresentar licença de seus pais e as casadas, o consentimento por escrito de seus maridos.

Em 1876, Maria Augusta Generosa Estrela, que se formou em medicina em Nova York no ano de 1876, ao retornar ao Brasil, foi proibida de exercer sua profissão. A primeira mulher a ingressar na universidade no Brasil e a primeira mulher a se formar em medicina foi Rita Lobato Velho Lopes, pela Faculdade de medicina do Estado da Bahia no ano de 1887, clinicou por mais de 40 anos no Estado do Rio Grande do Sul, localidade em que foi vereadora na Câmara Municipal de Rio Pardo (Blay; Conceição, 1991).

Mesmo que a Proclamação da República no Brasil tenha ocorrido em 1889, foi apenas 20 anos depois, em 1910, que nasceu o Partido Republicano Feminino,

como ferramenta de defesa do direito ao voto e emancipação das mulheres na sociedade. Em 1932, o sufrágio feminino foi garantido pelo primeiro Código Eleitoral brasileiro, uma vitória da luta das mulheres que, desde a Constituinte de 1891, pleiteavam o direito ao voto. Essa conquista só foi possível após a organização de movimentos feministas no início do século XX, que atuaram intensa e exaustivamente no movimento sufragista, influenciados, sobretudo, pela luta das mulheres nos EUA e na Europa por direitos políticos.

Identificam-se pelo menos quatro momentos áureos na história do feminismo brasileiro, em alusão às ondas feministas ao redor do mundo, que seriam os “momentos onda”: 1) as lutas por acesso à educação, por volta de 1830; 2) o período da “agitação republicana” e do engajamento em jornais e revistas, por volta de 1870; 3) a luta pelo voto, entre 1920 e 1930; e 4) a época da chamada “revolução sexual” na década de 1970 em diante (Duarte, 2003).

No momento ligado à luta pelo voto, na década de 1930, o movimento negro brasileiro ganhou força através da Frente Negra Brasileira (FNB), de grande expressão nacional. Pautou a escolarização de negros como uma das suas grandes bandeiras na luta antirracista, com muitas mulheres a frente, investindo na educação da população negra. Trata-se de um momento histórico que ficou totalmente à margem, vez que existem poucos relatos desta fase (Blay, 2001).

A “igualdade” alcançada através do voto não conferia a mesma igualdade a todas as mulheres nas suas diferenças de raça. O direito de igualdade formal ao sufrágio, por exemplo, aparecia na mesma legislação que vedava a discriminação baseada no sexo e que vedava aos analfabetos este direito, na redação do art. 4º, alínea b. Assim, por mais que a legislação apresentasse uma aparente igualdade, muitas mulheres negras não tiveram oportunidades concretas de acessar essa conquista, pois muitas não tiveram acesso à educação e eram, portanto, analfabetas.

No terceiro momento, que ocorreu a partir dos anos de 1970, e ao final dos anos 70 através da socióloga Núbia Regina Moreira (2007), um grupo de mulheres do Rio de Janeiro denominado de Nizinga iniciou a construção de um feminismo com enfoque na história das mulheres negras, com a organização das feministas negras no Brasil, fortalecendo a reconstrução e a problematização de instigantes facetas da formação do feminismo negro brasileiro. Ao final da década de 80 o movimento

amadurece, fruto da intersecção entre o movimento de mulheres negras e o feminismo.

A relação das mulheres negras com o movimento feminista se estabelece a partir do III Encontro Feminista Latino-americano ocorrido em Bertioga em 1985, onde emerge a organização de mulheres negras com expressão coletiva com o intuito de adquirir visibilidade política no campo feminista. A partir daí, surgem os primeiros Coletivos de Mulheres Negras, época em que aconteceram alguns encontros estaduais e nacionais de mulheres negras, como: I Encontro Nacional de Mulheres Negras (1988); II Encontro Nacional de Mulheres Negras (1991); I Seminário Nacional de Mulheres Negras (1993); Seminário Nacional de Políticas e Direitos Reprodutivos das Mulheres Negras (1993); II Seminário Nacional de Mulheres Negras (1994). Em momentos anteriores, porém, há vestígios de participação de mulheres negras no Encontro Nacional de Mulheres, realizado em março de 1979 (Moreira, 2007).

Núbia Regina Moreira (2007, p. 5) ressalta que a partir do encontro ocorrido em Bertioga, se consolida entre as mulheres negras um discurso feminista, uma vez que em décadas anteriores havia uma rejeição por parte de algumas mulheres negras em aceitar a identidade feminista diante da banalização, por parte de outros movimentos feministas, das bandeiras levantadas pelas demandas cotidianas das mulheres negras. Por exemplo, a reivindicação por creches não era bem recebida por algumas mulheres brancas, que alegavam que a mulher não deveria ser associada só à maternidade, ao passo que as mulheres negras rebatiam “Claro, as crianças delas têm babá!”. A tensão entre o movimento de mulheres negras e o feminismo majoritariamente branco revela a crítica ao modelo de identidade feminina universal abstrata que se instaurou no interior do feminismo mediante as vozes de outras mulheres que não se sentiam representadas por essa identidade.

Em 1987, dois anos após o Encontro de Bertioga, no IX Encontro Nacional Feminista em Garanhuns/PE, participaram duzentas mulheres negras, que, além de denunciarem a ausência de debates sobre a questão racial, ainda promoveram reuniões no interior daquele encontro para discutir suas questões específicas.

No Brasil, a primeira onda do feminismo também se manifestou mais publicamente por meio da luta pelo voto. A luta pelo sufrágio feminino foi encabeçada por Bertha Lutz, bióloga, cientista de importância, que estudou no exterior e voltou para o Brasil na década de 1910, iniciando a luta pelo voto. Foi uma das fundadoras

da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização que fez campanha pública pelo voto, tendo inclusive levado, em 1927, um abaixo-assinado ao Senado, pedindo a aprovação do Projeto de Lei, de autoria do Senador Juvenal Larmartine, que dava o direito de voto às mulheres. Este direito foi conquistado em 1932, na promulgação do Novo Código Eleitoral brasileiro (Pinto, 2010).

A primeira onda do feminismo brasileiro contou com o movimento das operárias de ideologia anarquista, reunidas na “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas”, em 1917, onde proclamaram: “Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes” (Pinto, 2010, p. 35). Este feminismo inicial, tanto na Europa, nos Estados Unidos como no Brasil, perdeu força a partir da década de 1930 vindo a aparecer novamente na década de 1960 (Pinto, 2010).

A década de 1960 contou com uma dinâmica diversa em relação ao resto do mundo: nos primeiros anos da década, a efervescência da música revolucionava-se com a Bossa Nova, na política Jânio Quadros, após uma vitória avassaladora, renunciava, Jango chegava ao poder, aceitando o parlamentarismo, a fim de evitar um golpe de estado. O ano de 1963 foi de radicalizações: de um lado, a esquerda partidária, os estudantes e o próprio governo; de outro, os militares, o governo norte-americano e uma classe média assustada. Em 1964, veio o golpe militar, relativamente moderado no seu início, mas que se tornaria, no mitológico ano de 1968, uma ditadura militar das mais rigorosas, por meio do Ato Institucional n. 5 (AI-5), que transformou o Presidente da República em um ditador (Pinto, 2010).

A década de 70 foi marcada pela repressão da luta política, diferente do que ocorria na Europa e nos Estados Unidos, onde o cenário era muito propício para o surgimento de movimentos libertários, principalmente aqueles voltados às causas identitárias. O regime militar via com grande desconfiança qualquer manifestação de feministas, por entendê-las política e moralmente perigosas. Em 1975, na I Conferência Internacional da Mulher, no México, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou os próximos dez anos como a década da mulher. No Brasil, aconteceu, naquele ano, uma semana de debates sob o título “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira”, com o patrocínio do Centro de Informações da ONU. No mesmo ano, Terezinha Zerbini lançou o Movimento Feminino pela Anistia, que representou papel muito relevante na luta pela anistia, que ocorreu em 1979.

A redemocratização brasileira ocorreu nos anos 1980 e o feminismo entrou em uma fase de grande efervescência na luta pelos direitos das mulheres com a criação de inúmeros grupos e coletivos em todas as regiões tratando de uma gama muito ampla de temas – violência, sexualidade, direito ao trabalho, igualdade no casamento, direito à terra, direito à saúde materno-infantil, luta contra o racismo, opções sexuais, entre outros. Esses grupos organizavam-se, algumas vezes, muito próximos dos movimentos populares de mulheres, que estavam nos bairros pobres e favelas, lutando por educação, saneamento, habitação e saúde, fortemente influenciados pelas Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica (Pinto, 2010).

Apesar de ter origens na classe média intelectualizada do feminismo, a interface com as classes populares provocou novas percepções, discursos e ações em ambos os lados. Uma das mais significativas vitórias do feminismo brasileiro foi a criação do Conselho Nacional da Condição da Mulher (CNDM), em 1984, que promoveu, junto com importantes grupos – como o Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), de Brasília –, uma campanha nacional para a inclusão dos direitos das mulheres na nova carta constitucional. Desse movimento resultou que a Constituição de 1988 é uma das cartas constitucionais que mais garante direitos para a mulher no mundo (Pinto, 2010).

2.3 OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Antes de adentrar nos avanços que Constituição Federal de 1988 trouxe aos direitos humanos das mulheres no Brasil, um documento importante no processo de (re)construção, no âmbito formal, dos direitos humanos no plano internacional é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948. A reconstrução dos valores e da proteção internacional da pessoa humana foi inaugurada com os princípios enunciados pela DUDH, na qual se reafirmou que todos os seres humanos são livres e iguais. A partir dessa declaração, foram criados outros instrumentos normativos de proteção ao ser humano, permitindo-se agora aos indivíduos o acionamento de seus direitos a uma instância internacional caso os seus direitos sejam violados no âmbito jurídico interno (Lima, 2018).

Houve o desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de inúmeros tratados internacionais voltados à proteção de direitos

fundamentais, o que formou um sistema normativo global de proteção dos direitos humanos no âmbito das Nações Unidas. Esse sistema normativo é integrado por instrumentos de alcance geral e por instrumentos de alcance específico, como as Convenções internacionais que buscam responder a determinadas violações de direitos humanos, como a discriminação racial, a discriminação contra a mulher, a violação dos direitos da criança, dentre outras formas de violação. Formou-se um sistema de proteção dos direitos humanos, com sistemas de proteção complementares (Piovesan, 2013).

A efetivação dos direitos humanos no cenário internacional depende da forma como os Estados se organizam e das organizações da qual fazem parte. O Brasil está inserido no sistema global de proteção, consubstanciado na ONU, e no sistema regional de proteção, a Organização dos Estados Americanos (OEA). A afirmação por direitos fundamentais teve como marco histórico o final da década de 1980, momento em que o país restabeleceu sua democracia depois de mais de 20 anos de ditadura civil-militar. Essa nova concepção de democracia possibilitou a preservação da pauta por direitos e garantias fundamentais ao indivíduo, próprio do modelo de Estado Liberal, como também previu a construção social e política de novos direitos e garantias. Logo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu no país um novo modelo constitucionalista com o intuito de reconciliar o Estado com a sociedade, conferindo um rol de direitos fundamentais, cujo valor máximo de proteção é a dignidade da pessoa humana (Lima, 2018).

Ao ratificar as Convenções, os Estados-parte assumem o compromisso de, progressivamente, eliminar todas as formas de discriminação, no que tange ao gênero, assegurando a efetiva igualdade entre eles. Trata-se de obrigação internacional assumida pelo Estado que, ao ratificar a Convenção, comprometer-se-á a aplicar políticas igualitárias, bem como de legislação igualitária e educação não estereotipada, entre as outras medidas contidas no tratado. As convenções pretendem ampliar a visão de que as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer; adicionalmente, as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem também ser reconhecidas e ajustadas, mas sem eliminar da titularidade das mulheres a igualdade de direitos e oportunidades (Piovesan, 2013).

Nesse contexto de avanço dos direitos humanos das mulheres, os movimentos de mulheres ao redor do mundo refletiram na América Latina de maneira

simultânea. Enquanto em 1975, na I Conferência Internacional da Mulher, no México, a Organização das Nações Unidas declarava os próximos dez anos como a década da mulher, no Brasil ocorria uma semana de debates sob o título “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira”, com o patrocínio do Centro de Informações da ONU (Pinto, 2010).

Na década de 70, as brasileiras organizavam as primeiras manifestações e as exiladas, em especial as de Paris, entravam em contato com o feminismo europeu e começavam a reunir-se, apesar da grande oposição ao feminismo, vez que era visto como um desvio na luta pelo fim da ditadura e pelo socialismo. A Carta Política, lançada pelo Círculo da Mulher em Paris, em 1976 dá uma medida muito boa da difícil situação em que estas mulheres se encontravam:

Ninguém melhor que o oprimido está habilitado a lutar contra a sua opressão. Somente nós mulheres organizadas autonomamente podemos estar na vanguarda dessa luta, levantando nossas reivindicações e problemas específicos. Nosso objetivo ao defender a organização independente das mulheres não é separar, dividir, diferenciar nossas lutas das lutas que conjuntamente homens e mulheres travam pela destruição de todas as relações de dominação da sociedade capitalista (Pinto, 2010, p. 54).

Os movimentos de mulheres tornaram-se notícia, vez que se formaram espontaneamente para pensar em maneiras de lutar contra a sua opressão. Por mais de dois anos, um jornal francês noticiou as reuniões oriundas dos movimentos de mulheres em diversos países da Europa, como na Inglaterra, Holanda, Suécia, Dinamarca, Alemanha, França e Itália (ONU, 2023).

Figura 3 – Movimento *Combahee River Collective*



Fonte: Goodman (2019).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, denominada Convenção da Mulher (CEDAW, sigla em inglês), foi adotada pela Assembleia Geral em 1979⁵ e entrou em vigor em 1981 como o primeiro tratado internacional a dispor amplamente sobre os direitos humanos da mulher. Eram duas as frentes propostas: promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte (ONU, 1979).

A adoção da CEDAW foi o ápice de décadas de esforços internacionais, visando a proteção e a promoção dos direitos das mulheres de todo o mundo, tendo sido baseada em provisões da Carta das Nações Unidas, que afirma expressamente os direitos iguais de homens e mulheres, e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que declara que todos os direitos e liberdades humanos devem ser aplicados igualmente a homens e mulheres, sem distinção de qualquer natureza. A Comissão preparou, entre os anos de 1949 e 1962, uma série de tratados que incluíram: a Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres (1952); a Convenção sobre a Nacionalidade de Mulheres Casadas (1957); a Convenção Sobre o Casamento por Consenso, Idade Mínima para Casamento e Registro de Casamentos (1962). Esses tratados visavam a proteção e a promoção dos direitos da mulher em áreas onde esses direitos fossem considerados particularmente vulneráveis pela Comissão (Pimentel, 2022).

A CEDAW é a grande Carta Magna dos direitos das mulheres e simboliza o resultado de inúmeros avanços principiológicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano.

No que tange à experiência brasileira, os avanços obtidos no plano internacional foram e têm sido capazes de impulsionar transformações internas. Alguns instrumentos internacionais que inspiraram e orientaram os movimentos de mulheres para exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera

⁵ Na resolução de adoção da CEDAW, a Assembleia Geral demonstrou expectativas de que ela entrasse em ação em curto prazo. Sessenta e quatro países assinaram a Convenção, e dois deles submeteram seus instrumentos de ratificação a uma cerimônia especial na Conferência Mundial de comemoração dos cinco primeiros anos da Década das Mulheres das Nações Unidas, em Copenhague, 1980. Em 3 de setembro de 1981, trinta dias após a vigésima nação-membro tê-la ratificado, a Convenção entrou em vigor, codificando de forma abrangente os padrões legais internacionais para as mulheres. Até outubro de 2005, 180 países haviam aderido à Convenção da Mulher (Pimentel, 2022; ONU, 1979).

internacional foram: a própria CEDAW, de 1979, a Declaração e o Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena de 1993, o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim de 1995 (Piovesan, 2013).

Na avaliação de Pitanguy e Miranda (2006), à medida que novas questões foram incorporadas à agenda dos direitos humanos, os movimentos de mulheres também ampliaram as suas estratégias de luta diante dos seus governos nacionais.

Outros importantes instrumentos internacionais somam-se à CEDAW, tais como: Conferências do Cairo (1994), Pequim (1995) e a Convenção de Belém do Pará, as quais passaram a ser fundamentais para a institucionalização da cidadania e dos direitos humanos das mulheres no Brasil. A agenda dos direitos humanos das mulheres influenciou o discurso político no Brasil e desencadeou políticas públicas, em particular nos campos da saúde sexual e reprodutiva, dos direitos trabalhistas e previdenciários, dos direitos políticos e civis, e da violência de gênero (Piovesan, 2013).

Ressaltam Pitanguy e Miranda (2006) que existe uma estreita relação entre o trabalho de *advocacy* nacional e internacional, posto que o país só avançou no cenário mundial em função dos parâmetros constitucionais vigentes devido ao fato de assinar o convênio internacional. O Brasil, a partir de 1982, quando assinou a CEDAW, o fez com reservas no capítulo da família, pois o Código Civil brasileiro ainda atribuía ao homem a chefia no matrimônio, vindo a ser modificada a condição de igualdade entre homens e mulheres na sociedade conjugal pela Constituição de 1988. Após 1988, o governo revogou suas reservas. Do mesmo modo, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, de 1994, forneceu parâmetros e princípios norteadores para a Lei Maria da Penha de 2006.

2.3.1 As conquistas feministas e os direitos humanos das mulheres no Brasil

O ano de 1975, por iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), foi considerado o Ano Internacional da Mulher. No Brasil, algumas mulheres já se encontravam organizadas nas fábricas e nos bairros populares de periferia, locais que

havia se transformado em espaços de resistência. Graças a essa iniciativa da ONU, o ano de 1975 tornou-se um marco histórico para o avanço de ideias feministas no Brasil. Em plena vigência da ditadura militar, o apoio da ONU foi um excelente instrumento legal para que o movimento de mulheres tivesse iniciativa pública fora dos pequenos círculos das ações clandestina. A mulher brasileira passou a ser protagonista da sua própria história, em que a luta por direitos específicos se fundiu com questões gerais: de se expressar, de falar, de enfrentar, de agir (Teles, 1999).

Antes de 1975, algumas mulheres em universidades e centros de pesquisa já haviam começado a estudar a condição feminina sob um prisma feminista. Em 1969, Heleieth Saffioti escreveu o livro “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade”, e muito contribuiu para abrir horizontes para as ideias feministas de igualdade de direitos e questionar o papel de submissão da mulher, o que deu início à ressonância junto à opinião pública (Teles, 1999).

A iniciativa da ONU foi importante para as mulheres brasileiras por ter propiciado um espaço de discussão e organização numa conjuntura política marcada pelo cerceamento das liberdades democráticas. Em 1975 ainda ocorreu o 1º Encontro de Mulheres do Rio de Janeiro e deu origem ao Centro da Mulher Brasileira (Teles, 1999).

As mudanças relativas aos direitos das mulheres no Brasil avançaram com a Constituição de 1988, pois antes as leis descreviam mulheres como seres sem capacidade, nem mesmo para assinar cheques ou contratos, ou seja, a mulher dependia da autorização de um “responsável”, normalmente o pai ou o marido. A mulher era tutelada e protegida como se fosse menor de idade ou portadora de distúrbios mentais que dificultassem o exercício de seus direitos. A modificação dessa parte relativa à capacidade havia iniciado em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada, Lei n. 4.212/1962, e algumas mudanças já tinham feito parte do Código Civil de 1916, o que representou um avanço na conquista de alguns direitos, mesmo que parte das restrições permanecessem até 1988 e depois até 2002 com o novo código civil.

Paralelo ao advento da Constituição de 1988 ocorreu o Ciclo de Conferências da ONU e a atuação da OEA, na década de 1990. Ações que reiteraram o compromisso com o princípio do respeito à dignidade humana e com os compromissos assumidos internacionalmente nas Convenções, Declarações e Planos de Ação, os quais requerem dos Estados-Partes a definição e a implementação de políticas públicas para a superação das distintas formas de violência contra as

mulheres e contra as meninas, voltadas para concretizar a igualdade formal e o direito a uma vida sem violência (Barsted, 2011).

Observam-se, portanto, avanços legislativos importantes, em especial no período de 1992-2002, que foram impulsionados pelos movimentos de mulheres, os quais foram possíveis por força da Constituição Federal de 1988, ao reconhecer a plena cidadania das mulheres, e dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos das mulheres elaborados nos espaços da ONU e da OEA. Essa produção legislativa teve continuidade na década de 2000, impulsionada pelas ONGs feministas e demais movimentos de mulheres (Barsted, 2011).

2.3.2 Convenção Internacional, Leis e Mulheres

A verificação da implementação efetiva dos ditames contidos na CEDAW acontece através do Comitê CEDAW. Ele é composto por 23 peritas de grande prestígio moral e da mais alta competência na área abarcada pela Convenção, as quais são indicadas pelos seus governos e eleitas pelos Estados-parte para examinar os relatórios e periódicos apresentados (ONU, 1979).

Artigo 18 da Convenção: os Estados-parte devem apresentar relatórios periódicos sobre as medidas legislativas, judiciárias, administrativas ou outras que adotarem para tornarem efetivas as disposições desta Convenção e dos progressos alcançados a respeito. O primeiro relatório deve ser apresentado 1 (um) ano após a ratificação da Convenção e os demais a cada 4 (quatro) anos e toda vez que o Comitê vier a solicitar. Para auxiliar os Estados Parte, o Comitê adotou algumas recomendações para a elaboração dos relatórios. (ONU, 1979).

Ao comitê é facultado elaborar sugestões e recomendações gerais baseadas no exame dos relatórios e de informações fornecidas pelos Estados-parte. Em geral, as sugestões são direcionadas a entidades das Nações Unidas, enquanto as recomendações gerais são direcionadas aos Estados-parte (ONU, 1979, p. 1).

Em 2002, o Estado brasileiro apresentou, pela primeira vez, um Relatório Nacional para o Comitê CEDAW, o documento continha amplo levantamento, realizado por meio de cooperação entre o Ministério das Relações Exteriores, o Ministério da Justiça, a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e grupos feministas. Esse esforço deu visibilidade às ações empreendidas pelo Brasil no cumprimento da CEDAW, bem como, de forma

transparente, reconheceu a permanência das diversas formas de discriminações contra as mulheres, incluindo a violência de gênero (Barsted, 2011).

O resultado da análise desse Informe Nacional foi divulgado em 2003 e o Comitê CEDAW reconheceu os esforços do Brasil para o cumprimento da Convenção, mas destacou um conjunto de preocupações e recomendações a serem cumpridas pelo Estado, tais como: a grande distância entre as garantias constitucionais em matéria de igualdade e a situação social, econômica, cultural e política em que se encontravam de fato as mulheres no Brasil, especialmente considerando-se a situação das mulheres afro-descendentes e indígenas (Barsted, 2011).

Da mesma forma, demonstrou preocupação em relação ao descompasso entre os tratados internacionais ratificados pelo Brasil e a atuação da magistratura brasileira que não necessariamente os incorpora. Em face dessa preocupação, a CEDAW apresentou um conjunto de recomendações, dentre as quais a promoção de atividades voltadas para a conscientização das autoridades judiciais e de outras autoridades encarregadas de fazer cumprir as leis, com vistas a mudar a opinião em relação à situação dos tratados internacionais na hierarquia das leis do Brasil (Barsted, 2011).

Em específico, as observações da CEDAW voltaram-se ao campo da violência contra as mulheres: o comitê chamou atenção para a permanência, no Código Penal brasileiro de dispositivos e expressões discriminatórios contra a mulher, especialmente os artigos 215, 216, 219 e 220 que incluíam a exigência de ser a vítima uma “mulher honesta”. O Comitê também demonstrou preocupação com o artigo 107, que previa uma diminuição da pena se o autor de delito sexual contraísse matrimônio com a vítima ou se esta contraísse matrimônio com um terceiro. A CEDAW recomendou ao Estado brasileiro priorizar a reforma das disposições discriminatórias do Código Penal para que recepcionasse os ditames da Convenção e levasse em conta as recomendações gerais do Comitê, em particular a Recomendação Geral 19, referente à violência contra a mulher (Barsted, 2011).

Em 2003, o Comitê reconheceu a permanência da aplicação da tese da legítima defesa da honra, que seria uma tese para beneficiar homens acusados de assassinar suas mulheres, apesar de o Superior Tribunal de Justiça, em 1991, ter afastado a sua legalidade. Em 2023, a tese da legítima defesa da honra foi declarada

inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal⁶. Naquele momento, o Comitê recomendou ao Estado brasileiro que colocasse em prática programas de capacitação voltados para magistrados, promotores e outros profissionais do direito com o objetivo de atualizá-los sobre a doutrina internacional de proteção aos direitos humanos das mulheres (Barsted, 2011).

Em 1985, o Brasil já encontrava-se realizando esforços para fazer frente à violência contra a mulher, entre eles a implantação das Delegacias Especializadas (Deams) e as Casas Abrigo. O Comitê CEDAW chamou atenção para a persistência dessa agressão, em especial a violência doméstica e a violência sexual contra as meninas. Além disso, fazia parte da preocupação internacional a indulgência em relação aos autores desses atos de violência, o que levou o Comitê a recomendar que o Estado brasileiro adotasse, sem demora, uma lei sobre a violência contra a mulher e tomasse medidas práticas para acompanhar de perto e supervisionar a aplicação dessa lei e avaliar sua eficácia.

Outras leis fizeram revolução em relação à vida das mulheres no Brasil. O Estatuto da Mulher Casada, Lei n. 4.121 de 27 de agosto de 1962, encontra-se entre elas e foi um marco também no ingresso de mulheres ao mercado de trabalho, pois permitiu que mulheres casadas não precisassem mais da autorização do marido para trabalhar. A lei modificou vários artigos do Código Civil de 1916 e o marido deixou de ser o chefe absoluto da sociedade conjugal e passou a ser um adjunto da mulher. A partir de então, passou a vigorar o direito à herança e o direito de pedir a guarda dos filhos em casos de separação.

Em 1977, a Lei do Divórcio, Lei n. 6.515 de 26 de dezembro de 1977, veio revolucionar vidas de mulheres, mas mesmo em vigor a lei não afastou das mulheres divorciadas a negação das religiões e da sociedade como um todo. Em 1985, a primeira Delegacia da Mulher foi inaugurada em São Paulo – Delegacia de Atendimento Especializado à Mulher (DEAM), com foco na investigação dos crimes de violência doméstica e violência sexual contra mulheres.

Os avanços e conquistas femininas foram marcados pela Constituição Federal de 1988 que declara no artigo 5º que “homens e mulheres são iguais perante

⁶ Por unanimidade dos votos, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional o uso da tese da legítima defesa da honra em crimes de feminicídio ou de agressão contra mulheres. O julgamento do mérito da matéria foi objeto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 779.

a lei” (Brasil, 1988). As mulheres passam a ser consideradas como cidadãs plenas com os mesmos direitos e deveres dos homens, ao menos formalmente. O reflexo da igualdade no Código Civil foi contemplado com modificações consideráveis na perspectiva de reconhecimento e, com isso, em 2002, a falta de virgindade deixa de ser motivo para anular o casamento.

Em vigor desde 22 de dezembro de 2006, a Lei Maria da Penha, Lei n. 11.340, visa cumprir a previsão de proteção aos direitos humanos das mulheres existente na Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, na Convenção de Belém do Pará, da Organização dos Estados Americanos (OEA), ratificada pelo Brasil em 1994, e na Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

Nesse caminho, vale destacar que a luta feminista apresentou, nos últimos anos, reflexos importantes na legislação, entre eles o reconhecimento do crime de feminicídio, que implica em um crime de homicídio qualificado e razão do gênero, em que a Lei n. 13.104/2015 modificou o artigo 121 do Código Penal, com o acréscimo do § 2º-A, inciso I. Da mesma forma, a Lei n. 13.718/2018 passou a considerar crime a importunação sexual. Contudo, apesar desta legislação garantir proteção às pessoas de todos os gêneros, a força do movimento feminista foi essencial para que ela se tornasse uma realidade na sociedade brasileira. Na mesma ótica, encontra-se a Lei n. 14.192/2021, que estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher ao longo das eleições e durante o exercício de direitos políticos e de funções públicas, e considera a violência política contra as mulheres toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos.

É possível afirmar que a tese de livre docência de Heleieth Saffioti, defendida em 1967 na USP, foi o início do campo de estudos sobre desigualdade de gênero no Brasil. No campo teórico, apesar de a grande maioria das pesquisadoras se considerar feminista, algumas não se identificam como tal, em parte porque o termo feminismo remete, para muitas delas, a um caráter militante no qual algumas não se reconhecem, particularmente as jovens pesquisadoras, que não se sentem discriminadas ou vítimas da opressão masculina, outras não se reconhecem como feministas e sim como cientistas sociais por acreditarem que o conceito de gênero é um conceito como outros da teoria social contemporânea, como classe, geração ou raça (Grossi, 2004).

Diferente do que ocorre em outros países, existe entre as brasileiras uma forte resistência em torno da palavra “feminismo”. Se levar em consideração que o feminismo foi um movimento legítimo que atravessou várias décadas e que transformou as relações entre homens e mulheres, torna-se quase inexplicável o porquê de sua desconsideração pelos formadores de opinião pública. Pode-se dizer que a vitória do movimento feminista é inquestionável quando se constata que suas bandeiras mais radicais se tornaram parte integrante da sociedade, como, por exemplo, a presença de mulheres nas universidades, a escolha de uma profissão, salários iguais aos dos homens, vinculação política e a possibilidade de elegibilidade a cargos públicos. Tudo isso, já foi um dia considerado um absurdo, um sonho utópico e hoje faz parte do dia a dia de milhares de mulheres e ninguém nem imagina mais um mundo distante dessas conquistas (Duarte, 2003).

Ao mesmo momento que as mulheres podem comemorar a vitória do movimento feminista, convive-se com um sentimento de derrota, devido ao forte preconceito que isola a palavra feminismo ao não conseguir se impor como motivo de orgulho para a maioria das mulheres. A reação desencadeada pela ausência de orgulho de enquadrar-se como feminista abriu margem para um outro movimento, o antifeminismo, tão forte e competente quanto feminismo, que não só promoveu um desgaste semântico da palavra, como transformou a imagem da feminista em sinônimo de mulher mal-amada, machona, feia, entre outros adjetivos e, a gota d’água, o oposto de mulher “feminina”. Provavelmente, por receio de serem rejeitadas ou de ficarem “mal vistas”, muitas escritoras e intelectuais, passaram enfaticamente a recusar tal título. Constância Lima Duarte (2003) também considera uma derrota do feminismo permitir que as novas gerações desconheçam a história das conquistas femininas, os nomes das pioneiras, a luta das mulheres de antigamente que, de peito aberto, denunciaram a discriminação, por acreditarem que, apesar de tudo, era possível um relacionamento justo entre os sexos.

A luta feminista envolve basicamente a luta por direitos, direitos iguais, de acesso, de oportunidade, de proteção, entre outros. Desse modo, toda mulher advogada deveria conhecer um pouco do movimento feminista por envolver um gama enorme de direitos, ou seja, material de trabalho da mulher advogada.

3 MULHERES, BACHARELISMO E A ORDEM DOS ADVOGADO DO BRASIL (OAB)

A construção da educação para mulheres no Brasil fez parte dos processos de lutas dos movimentos feministas, descrita a partir das narrativas de ondas teóricas, abordadas no capítulo anterior. O acesso à educação direcionava-se apenas para homens, e as mulheres, negros e indígenas não estavam pautadas. A luta por acesso à educação foi parte dos movimentos encabeçados por mulheres no Brasil Império e a conquista da cidadania plena só veio acontecer em 1988.

Neste capítulo, aborda-se sobre a participação das mulheres no meio acadêmico, a rejeição pelos grupos dominantes e dos governantes, que posicionavam-se parcialmente contrários aos direitos das mulheres. Será analisado como o perfil de bacharel não cabia às mulheres e a importância do bacharel no Brasil, figura oposta à do advogado até o período em que foi possível o ingresso de mulheres na Ordem dos Advogados no Brasil. A partir de 1930, a Ordem dos Advogados do Brasil passou a regulamentar a profissão da advocacia, profissão regida pelo Estatuto da Advocacia, Lei n. 8.906 de 1994, que substituiu os estatutos promulgados pela Lei n. 4.215 de 1963.

3.1 O DIREITO NO BRASIL, MULHERES E O BACHARELISMO

A criação dos cursos jurídicos no Brasil ocorreu em 1827, com o objetivo explícito de formar quadros de recursos humanos para a administração pública e para a atividade política no período imperial. A formação jurídica tinha o condão de atender às necessidades de uma elite intelectual, cultural e burocrática (Tagliavini, 2017).

A formação da elite cultural e burocrata do Brasil, até a criação dos cursos jurídicos, seguia a tradição dos filhos abastados de senhores de engenho, que continha três rumos diferentes: o mais velho seguia os negócios do pai (escravista e latifundiário); o segundo, ia estudar em Coimbra, na busca do grau de Doutor em leis; e o terceiro, ia para a Igreja ser “advogado ao pé de Deus” (Calmon, 1937, p. 83-85).

O produto da sociedade brasileira no período imperial e republicano foi um reflexo de como as relações sociais se deram no período colonial, de modo que os bacharéis foram o produto das relações sociais coloniais, conforme pontua Wolkmer (2003, p. 35-36):

[...] as raízes e a evolução das instituições jurídicas só poderão realmente ser compreendidas na dinâmica das contradições e do processo de relações recíprocas, quer sob o reflexo de um passado colonial, patrimonialista e escravocrata, quer sob o impacto presente da dominação social de uma elite agrária, da hegemonia ideológica de um liberalismo conservador e da submissão econômica aos Estados centrais do capitalismo avançado. Ao analisar o processo de formação de nossas instituições e de seus atores sociais, verifica-se que a herança colonial (patrimonialismo e mentalidade conservadora) marcou profundamente o desenvolvimento posterior da sociedade brasileira - tanto no Império quanto na República.

Foi nesse período que surgiu uma estratificação social, marcada de um lado pelos latifundiários e, de outro, pelas massas escravas. O Direito foi utilizado como mecanismo de imposição da vontade do “Império Colonizador”, servindo aos detentores de poder e não ao Estado (Wolkmer, 2003, p. 36).

Tal cenário perdurou durante muitos anos, foi uma das principais formas de se fazer Direito no Brasil, o que para muitos é trazido como herança até o século XXI. O bacharel passou a ser um indivíduo central e indispensável para a manutenção do Estado, fosse pela Metrópole/colônia ou por meio da disseminação de ideais iluministas.

O iluminismo brasileiro, não foi uma válvula propulsora da ascensão da burguesia em contraposição ao absolutismo, foi um instrumento de reordenação da dominação das oligarquias agrárias. Os latifundiários buscavam operacionalizar a cisão com a metrópole, de modo a manter o poder centralizado “nas mãos” das oligarquias:

Eram profundamente contraditórias as aspirações de liberdade entre diferentes setores da sociedade brasileira. Para a população mestiça, negra, marginalizada e despossuída, o liberalismo, simbolizado na Independência do país, significava a abolição dos preconceitos de cor, bem como a efetivação da igualdade econômica e a transformação da ordem social. Já para os estratos sociais que participaram diretamente do movimento em 1822, o liberalismo representava instrumento de luta visando à eliminação dos vínculos coloniais (Wolkmer, 2003, p. 64).

A partir dessa necessidade, iniciou-se o debate sobre a constituição de um Direito brasileiro. O país não dispunha de profissionais formados para a função específica de gerir os interesses do Brasil, mas sim de bacharéis em direito formados em Portugal, que reproduziam o direito português nas instituições brasileiras. Nesse contexto, ascendeu o movimento em prol da criação de faculdades de Direito no Brasil, em proveito da discussão acadêmica em solo pátrio.

Dada a necessidade de o Brasil produzir seu próprio ordenamento, a Universidade de São Paulo e a Universidade do Recife foram as pioneiras. Ambas as universidades se diferenciavam, apesar de terem sido criadas para a mesma destinação. A Universidade do Recife sempre foi um espaço de desenvolvimento doutrinário, formador de pensadores; enquanto que a Universidade de São Paulo formava burocratas e ativistas políticos (Schwarcz, 1993).

Lilia M. Schwarcz (1993, p. 183-187) pontua como o perfil do bacharel brasileiro surgiu – homem, branco e burguês operador de leis:

Vê-se que, enquanto Recife educou, e se preparou para produzir doutrinadores, “homens de *sciencia*” no sentido que a época lhe conferia, São Paulo foi responsável pela formação dos grandes políticos e burocratas de Estado. De Recife partia todo um movimento de autocelebração que exaltava, “a criação de um centro intelectual, produtor de ideias autônomas”; em São Paulo reinava a confiança de um núcleo que reconhecia certas deficiências teóricas, mas destacava seu papel na direção política da nação [...]. Acima das divergências intelectuais, que de fato existem, está um certo projeto de inserção, este sim, bastante diverso. De Recife vinha a teoria, os novos modelos - criticados em seus excessos pelos juristas paulistas; de São Paulo partiam as práticas políticas convertidas em leis e medidas [...] Enquanto na Escola de Recife um modelo claramente determinista dominava, em São Paulo um liberalismo de fachada, cartão de visita para questões de cunho oficial, convivia com um discurso racial, prontamente acionado quando se tratava de defender hierarquias, explicar desigualdades. A teoria racial cumpria o papel, quando utilizada, de deixar claro como para esses juristas falar em democracia não significava discorrer sobre a noção de cidadania [...] Em Recife, um público mais desvinculado do domínio oligárquico paulista caracterizada pelo pertencimento a uma elite econômica de ascensão recente. De Recife partiam mais claramente os gritos de descontentamento (respaldados pela clara mudança do eixo político-econômico), enquanto São Paulo passava aos poucos de contestador a defensor e responsável por uma fala oficial. Guardadas as diferenças, o que se pode dizer, no entanto, é que para ambas as faculdades o Brasil tinha saída”. Por meio de uma mestiçagem modeladora e uniformizadora, apregoada por Recife. Por meio da ação missionária de um Estado liberal, como tanto desejavam os acadêmicos paulistanos.

Os cursos jurídicos ganham importância no desenvolvimento do pensamento social do Brasil e seus principais expoentes tornaram-se bacharéis em Direito. A ebulição de novas ideias estava presente nas faculdades de Direito, com discussões em meio a efervescência política e serviram de antessala ao exercício da política. Marcada pelo colonialismo brasileiro, de dinâmicas patrimonialistas e escravocratas com um forte traço na dominação das instituições jurídicas pela elite agrária, de modo que a formação da cultura jurídica nacional foi edificada em um liberalismo contraditório (Wolkmer, 2003).

Os bacharéis formavam-se aptos a serem Deputados e Senadores, atender à necessidade de ocupação de lugares diplomáticos e demais empregos do Estado. O ensino do Direito cumpriu sua função histórico-educacional, em pleno século XIX, de formador de recursos humanos para as funções jurídicas e fomentador da elite política, administrativa e intelectual do Império. O direito e os bacharéis contribuíram para a constituição da burocracia estatal, que se utilizava de critérios irracionais tais como clientelismo, favoritismo e relações pessoais.

As ideias de Wolkmer (2003, p. 115) resumem o que vem a ser o bacharelismo liberal da época:

Assim, a constituição estrutural dessa cultura jurídica beneficiou, de um lado, a “favor”, do clientelismo, do nepotismo e do cooptação; de outro, introduziu um padrão de legalidade inegavelmente formalista, retórico, eclético e ornamental. Incluindo suas características individualistas, antipopulares e não-democráticas, o liberalismo brasileiro haveria de ser contemplado igualmente por seu incisivo traço jurisdicista. Ademais, o cruzamento entre individualismo político e o formalismo legalista delineou politicamente a montagem do cenário principal de nosso Direito: o bacharelismo liberal.

As inter-relações construídas pela formação jurídica no Brasil não incluíam mulheres, assim como o ensino brasileiro não incluía mulheres. A grande maioria das mulheres encontrava-se distante do acesso a um direito básico de aprender a ler e a escrever, até 1827 reservado ao sexo masculino. A primeira legislação autorizando a abertura de escolas públicas femininas data de 1827, e até então as opções eram poucos conventos, que guardavam as meninas para o casamento, raras escolas particulares nas casas das professoras ou o ensino individualizado⁷ (Paiva, 2019).

A construção da educação para mulheres no Brasil fez parte dos processos de lutas dos movimentos feministas que, de forma linear, costuma sintetizar a conquista por direitos a partir das narrativas de ondas teóricas, como já mencionado no capítulo anterior. Nesse Brasil colonial, importante frisar que a educação para homens e mulheres negros e indígenas não estava pautada (Duarte, 2003).

Sendo assim, existiu um processo de inclusão e exclusão no que tange à educação de negros e mestiços, mas excluindo a comunidade escravizada da cidadania brasileira, condenando-os à sarjeta da sociedade, tornando-os seres humanos juridicamente reduzidos à condição de instrumentos de trabalho.

⁷ O direito à educação no Brasil (Paiva, 2019, p. 184).

A educação dos povos nativos do Brasil fez parte do projeto de domesticação e aculturação de negros e indígenas, executado pelos portugueses, que visava tornar a colônia um negócio lucrativo economicamente, através da introdução da cultura ocidental pelos portugueses com a colonização, educação e catequese (Saviani, 2008).

A primeira tentativa de alfabetização ocorreu por meio da Igreja Católica, com a chegada dos padres jesuítas ao país. O ensino jesuítico dirigia o olhar para o entendimento das Sagradas Escrituras e baseava-se na leitura, na escrita e no cálculo (Xavier; Ribeiro; Noronha, 1994). Foi o modelo de ensino encomendado pela Coroa Portuguesa e pelo Papado com a missão de incorporar os “selvagens” aos costumes portugueses através da fé católica.

Com a expulsão dos jesuítas pelo Marquês de Pombal, o Brasil ficou 13 anos sem escolas, apenas com a inserção de aulas avulsas às quais a maioria da população não tinha acesso. Com a independência do Brasil, em 1822, fez-se necessária a elaboração e promulgação de uma Constituição, que foi outorgada em 1824, com previsão de universalização da instrução primária.

A Constituição de 1824, no Título 8, “Das Disposições Gerais e Garantias dos Direitos Civis e Políticos dos Cidadãos Brasileiros”, especificamente, no art. 179, inciso 32, atenta para a garantia da escolarização: “A instrução primaria é gratuita a todos os Cidadãos” (Brasil, 1824). No entanto, poucos foram considerados como cidadãos brasileiros nas primeiras décadas do Império:

[...] os que no Brasil tiverem nascido, que sejam ingênuos ou libertos, ainda que o pai seja estrangeiro, uma vez que este não resida por serviço de sua nação; os filhos de pai brasileiro e os ilegítimos de mãe brasileira nascidos em país estrangeiro, que vierem estabelecer domicilio no Império; os filhos de pai brasileiro que estivesse em país estrangeiro em serviço do Império, embora eles não venham estabelecer domicilio no Brasil; Todos os nascidos em Portugal e suas possessões que sendo já residentes no Brasil na época, em que se proclamou a Independência nas Províncias, onde habitavam, aderiram a esta expressa, ou tacitamente pela continuação da sua residência (Brasil, 1824).

A legislação vigente na época continha aspectos que legalmente interditavam parcela da população ao acesso à escolarização, mais precisamente pessoas negras escravizadas e mulheres. A contar de 1850, iniciou-se o processo de transição para se transformar em uma sociedade urbano-agrícola-comercial, em decorrência das necessidades internas de atuação no competitivo mercado

capitalista. Nesse cenário, ocorreu a reestruturação do sistema de trabalho urbano e atração sobre o contingente populacional de rendas altas, médias e baixas, escravos forros e libertos e prostituição (Ribeiro, 2003).

Frente à necessidade de mão de obra, o critério eleitoral de renda foi suprimido, mas conservou a restrição de voto às pessoas analfabetas, rotuladas como incapaz pela Constituição Republicana de 1891 (Xavier; Ribeiro; Noronha, 1994). Isto excluiu aproximadamente 85% de pessoas do processo eleitoral, o que reduziu intencionalmente o número de eleitores, a qualidade dos anseios e perpetuação da sociedade com direitos e privilégios para poucos (Freire, 1989). Ao excluir analfabetos do direito ao voto, foram abafadas as reivindicações por direitos do povo economicamente excluído, das camadas populares, basicamente negros, índios e mestiços.

O fator cor e condição jurídica estavam extremamente ligados e eram, constantemente, associados. Às mulheres não era alcançado o direito à cidadania, principalmente as mulheres negras libertas e africanas livres (vulgarmente chamadas de "meia-cara"), pois foram transportadas e vendidas na condição de escravidão, e ainda corriam o risco de reescravização, pois eram encaminhadas à prestação de serviços a particulares ou trabalho em instituições públicas por um período mínimo de quatorze anos para solicitarem suas cartas de emancipação (Marques, 2004, p. 83).

No caso das mulheres negras libertas por concessão de carta de alforria, houve diferentes práticas de reescravização no Império. A prática continha o intuito de reaver um ganho econômico a senhores com problemas financeiros ou detentores de poucos escravizados. Dessa forma, a inexistência de uma política massiva que correspondesse a um chamado direito à educação desprezou a inclusão concreta da cidadania dos analfabetos, resultado de uma estrutura econômica que legitimava a escravização da pessoa negra.

Nesse contexto de escravidão, existiam mulheres negras alfabetizadas estudadas, as que integravam o corpo de escravos da Casa Grande, ou por serem mães pretas, babás ou amas de leite, conforme relata Lélia Gonzalez (2020, p. 72):

É interessante constatar como, através da figura da "mãe preta", a verdade surge da equivocação. Exatamente essa figura para a qual se dá uma colher de chá é quem vai dar a rasteira na raça dominante. É através dela que o "obscuro objeto do desejo" (o filme do Buñuel) acaba se transformando na "negra vontade de comer carne" na boca da moçada branca que fala português. O que a gente quer dizer é que ela não é esse exemplo extraordinário de amor e dedicação totais como querem os brancos e nem

tampouco essa entreguista, essa traidora da raça como querem alguns negros muito apressados em seu julgamento. Ela, simplesmente, é a mãe. É isso mesmo, é a mãe. Porque a branca, na verdade, é a outra. Se assim não é, a gente pergunta: quem é que amamenta, que dá banho, que limpa cocô, que põe pra dormir, que acorda de noite pra cuidar, que ensina a falar, que conta história e por aí afora? É a mãe, não é? Pois então. Ela é a mãe nesse barato doido da cultura brasileira. Enquanto mucama, é a mulher; enquanto “bá”, é a mãe. A branca, a chamada legítima esposa, é justamente a outra, que, por impossível que pareça, só serve pra parir os filhos do senhor. Não exerce a função materna. Esta é efetuada pela negra. Por isso a “mãe preta” é a mãe.

Nessa ótica, cabe um parêntese reflexivo sobre as origens do povo brasileiro e Lélia Gonzalez (2020, p. 72) traz um traço do brasileiro descrito na função materna da “mãe preta” que passou todos os seus valores para a criança brasileira, o que denominou de cultura brasileira, transmitida através da língua – *pretuguês*.

A cor era um elemento de discriminação impregnado da ideologia dominante na colônia, que veiculava a cor ao status social. Acentuando que a condição de feminilidade da mulher da elite, durante todo o período colônia, cotinha traços de timidez e ignorância, que constituíram essencialmente o estereótipo de feminilidade, negado às mulheres pobres, negras e escravizadas, que eram maioria na sociedade colonial (Saffioti, 2013). As mulheres negras não se encaixavam no ideal de feminilidade em uma sociedade escravocrata onde o servir era função do escravizado, visto como coisa não humana (Ribeiro, 2003).

Grande parte das mulheres continuava à margem do processo de alfabetização, não havendo muita diferença em relação à maioria dos homens livres pobres. Às meninas bastava apenas o aprendizado das prendas domésticas mais do que a leitura e a escrita, portanto a educação escolar era vista como elemento de segunda necessidade, para os pais das meninas pobres a preocupação fundamental era a oportunidade de constituírem um bom casamento (Cunha, 2017).

3.1.1 Primeiro momento: o acesso à educação

No início do século XIX, as mulheres brasileiras, em sua grande maioria, viviam enclausuradas em antigos preconceitos e imersas em uma rígida indigência cultural, em que a grande maioria das mulheres estava distante do acesso a um direito básico de aprender a ler e a escrever, até então reservado ao sexo masculino. A primeira legislação autorizando a abertura de escolas públicas femininas, ocorreu em 1827, como visto anteriormente. A educação básica de mulheres, até então, era

promovida por outras mulheres que detinham educação diferenciada e que tomaram para si a tarefa de estender o conhecimento às demais mulheres, através de escolas, publicação de livros. Para tal feito, enfrentaram a opinião corrente que dizia que mulher não necessitava saber ler nem escrever (Duarte, 2003).

Só no século XIX, quando alfabetizadas, as mulheres se tornam leitoras e escritoras e começam a publicar, especialmente em jornais e revistas femininas. Apenas no final do século XX, quando tituladas e intelectualmente reconhecidas, as mulheres começam a se encontrar em seminários e a somar esforços para grandes empreitadas (Muzart, 2005).

O nome que se destaca nesse primeiro momento é o de Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810-1885), nascida no Rio Grande do Norte, residiu em Recife, Porto Alegre e Rio de Janeiro, antes de se mudar para a Europa. Nísia, teria sido uma das primeiras mulheres no Brasil a romper os limites do espaço privado e a publicar textos em jornais da chamada "grande imprensa". O seu primeiro livro, intitulado "Direitos das mulheres e injustiça dos homens", publicado em 1832, é também o primeiro no Brasil a tratar do direito das mulheres à instrução e ao trabalho, e a exigir que mulheres fossem consideradas inteligentes e merecedoras de respeito (Duarte, 2003, p. 153).

No Brasil, a figura de Nísia Floresta Brasileira Augusta torna-se um marco por sua trajetória como educadora, jornalista, tradutora, escritora e poetisa. Foi abolicionista, republicana e uma das pioneiras do feminismo no Brasil, uma das primeiras brasileiras a viver de seu próprio trabalho (Rocha, 2009).

Figura 4 – Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810)



Fonte: Hernández (2016).

A autora aprendeu o gosto pela leitura com o pai, um advogado português. Foi influenciada por Mary Wollstonecraft e declarou ter feito uma “tradução livre” de *Vindications of the Rights of Woman*. Assim como sorveu os escritos de Poulain de la Barre, de Sophie, e os famosos artigos da “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, de Olympe de Gouges, reforçava a ideia de que a mulher é tão capaz quanto qualquer homem de assumir cargos de liderança ou desempenharem quaisquer atividades na sociedade (Itaqui, 2013, p. 20).

Em Porto Alegre, lançou a 2ª edição do seu primeiro livro, também escreveu em alguns periódicos, como “O Belano” que circulou em Porto Alegre entre 1833 e 1834. Especula-se que tenha usado outro nome, um pseudônimo para não despertar muito a ira dos conservadores. Na capital manteve uma escola só para meninas, talvez para manter a família, de 1834 a 1837. Em 15 de fevereiro de 1838, fundou o Colégio Augusto no Rio de Janeiro, que foi notícia em todos os jornais da época.

Os movimentos feministas do Brasil refletem a realidade brasileira com relação à luta por direitos das mulheres, sendo a luta por acesso à educação parte dos movimentos encabeçados por mulheres na época. A partir de 1870, foram fundadas escolas protestantes, especialmente metodistas e presbiterianas, que quebraram o monopólio religioso do catolicismo e, pela primeira vez no Brasil, reuniram alunos de ambos os sexos numa mesma classe.

A possibilidade das mulheres e meninas ingressarem em espaços de educação fundamental foi tardio e não foi diferente com o acesso às faculdades. Ocorrido somente em 1879, através de Dom Pedro II, então Imperador do Brasil, com o Decreto N. 7.247 que as universidades foram abertas à presença feminina, o que não impediu que o machismo estrutural da sociedade ainda oprimisse as mulheres que queriam estudar e realizarem seus objetivos, o preconceito foi um mal muito presente na vida das jovens estudantes daquela época. As candidatas solteiras deveriam apresentar licença de seus pais; as casadas, o consentimento por escrito de seus maridos.

Em 1876, Maria Augusta Generosa Estrela se formou em medicina em Nova York e, ao retornar ao Brasil, foi proibida de exercer a profissão. A primeira mulher a ingressar na universidade no Brasil e a primeira mulher a se formar em medicina foi Rita Lobato Velho Lopes, pela Faculdade de medicina do Estado da Bahia no ano de 1887, clinicou por mais de 40 anos no Estado do Rio Grande do Sul, localidade em que foi vereadora na Câmara Municipal de Rio Pardo (Blay; Conceição, 1991).

O acesso à educação estava ligado à necessidade de inclusão de mulheres e negros nesses direitos, primeiro um homem necessitava ser livre para ser incluído na gama de direitos da cidadania, depois ter posses e, por último, para que mulheres ingressassem no conceito de cidadania, necessitavam ser consideradas sujeitos de direitos. Mas, dentro desse contexto, onde estavam as mulheres negras?

Torna-se importante localizar as mulheres na sociedade brasileira da época, vez que pertenciam ao espaço privado e a educação em escola era para poucas, desde que ricas e brancas. Sendo branca e pobre também não teria acesso à educação, sendo negra, a cor tornava-se um elemento de discriminação impregnado da ideologia dominante na colônia, que vinculava a cor ao status social. Assim como a condição de feminilidade da mulher da elite foi, durante todo o período colônia, a timidez e a ignorância – como registraram os viajantes estrangeiros – os traços essencialmente femininos. As mulheres pobres, negras e escravizadas, que eram maioria na sociedade colonial, dificilmente estavam inseridas nesse estereótipo de mulher (Saffioti, 2013).

O ideal de educação feminina era centrado exclusivamente a prendas domésticas e o único meio da mulher ter acesso à instrução era nos conventos femininos da Igreja Católica. A educação feminina era um privilégio de poucas, pois a

sociedade à época destinava a mulher para o casamento, a vida religiosa, o trabalho doméstico ou escravo (Saffioti, 2013).

Com a retirada dos jesuítas do *front* da educação do Brasil, a Constituição da República, de 1891, estabelecia o princípio de laicidade do ensino, entretanto ratificava a descentralização da legislação, sendo o primeiro sistema de educação das massas no país. No entanto, a igreja continuou a interferir nos ideais postos de feminilidade e condizentes com o que deveria ser a instrução feminina (Santos, 2017). Ideais que impunham uma superioridade afetiva da mulher corresponde uma superioridade de caráter do homem; à inteligência analítica do homem corresponde a inteligência sintética da mulher (Saffioti, 2013).

Percebe-se claramente que a história da educação brasileira remete à história da escravização no Brasil, em que a implementação da obrigatoriedade escolar no Império não contemplou a presença de crianças pobres, negros, índios e mestiços. Apesar do não-impedimento da presença de crianças negras e mestiças à escola pública, elas em sua maioria não estava lá (Veiga, 2008).

Desde o fim do século XVIII, a institucionalização da instrução pública foi prevista a todo cidadão brasileiro, garantida em lei pela Primeira Constituição do Império em 1824, no Título 8, Das Disposições Gerais e Garantias dos Direitos Cívicos e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, especificamente, no art. 179, inciso 32: "A Instrução primária é gratuita a todos os Cidadãos" (Brasil, 1824).

Diante desses ditames e da ausência de mulheres, negras e brancas pobres das escolas, torna-se necessário avaliar quem poderia ser considerado cidadão brasileiro nas primeiras décadas do Império, cuja resposta é identificada no documento oficial sobre a categoria cidadão – o título 2, artigo 6, inciso I, da Constituição:

[...] os que no Brasil tiverem nascido, que sejam ingênuos ou libertos, ainda que o pai seja estrangeiro, uma vez que este não resida por serviço de sua nação; os filhos de pai brasileiro e os ilegítimos de mãe brasileira nascidos em país estrangeiro, que vierem estabelecer domicílio no Império; os filhos de pai brasileiro que estivesse em país estrangeiro em serviço do Império, embora eles não venham estabelecer domicílio no Brasil; Todos os nascidos em Portugal e suas possessões que sendo já residentes no Brasil na época, em que se proclamou a Independência nas Províncias, onde habitavam, aderiram a esta expressa, ou tacitamente pela continuação da sua residência (Brasil, 1824).

A legislação vigente na época, continha outros aspectos que legalmente interditavam pessoas negras ao acesso a escolarização, mais enfaticamente aqueles que eram escravizados e as mulheres, em especial o artigo 8, da Constituição do Império (1824) que discorria sobre a suspensão do exercício dos Direitos Políticos aos que tivessem incapacidade física ou moral, o que atingia profundamente a questão da cidadania da mulher, pois acreditava-se que mulheres eram o sexo imbecil, tendo uma mentalidade próxima a de crianças e deficientes mentais (Santos, 2017).

Apesar de ser declarada a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, na Constituição de 1824, havia brechas para reafirmar a exclusão e as desigualdades, fortalecendo um processo de inclusão e exclusão no que tange à educação de negros e mestiços, excluindo a comunidade escravizada da cidadania brasileira e até mesmo a própria negação de humanidade, condenando-os à sarjeta da sociedade, tornando-os juridicamente reduzidos à condição de instrumentos de trabalho (Santos, 2017).

A inexistência de uma política massiva que correspondesse a um direito à educação desprezou a inclusão concreta da cidadania. A Constituição Imperial previa que a instrução primária seria gratuita a todos os cidadãos, porém apesar desta previsão, na prática era massiva a exclusão das pessoas negras, dos indígenas e de grande parte das mulheres na educação formal, gerando um número enorme de analfabetos. O condicionamento ao analfabetismo, resultante das estruturas econômica, política e jurídica legitimava a escravização da pessoa negra, que teve como consequência a subtração do direito à cidadania aos negros. Além disso, o analfabetismo do escravizado, apesar de não se assumir explicitamente, marginalizava os negros, e a condição de não-cidadão (pois grande parte do contingente escravo era do continente africano e não tinham nacionalidade brasileira) excluía, na condição jurídica, o direito à escolarização, de modo que sua condição humana era constantemente questionada (Veiga, 2008).

Os resultados visíveis na educação atual do Brasil são reflexos de algumas políticas públicas de branqueamento e eugenia da população feitas por meio das instituições escolares no início do século XX, a fim de homogeneizar a população através da escola. A escola, como aparelho ideológico do Estado, foi essencial para inculcar valores que eram considerados adequados à formação do cidadão nacional ideal. Portanto, para os educadores brasileiros, naquela época, a raça não era um fator biológico, mas as elites brasileiras equiparavam negritude à falta de saúde, à

preguiça e à criminalidade, enquanto a brancura encarna as virtudes desejadas de saúde, cultura, ciência e modernidade (Santos, 2017).

Com o intuito de localizar a pesquisa, adota-se como guia a obra de Lilia Moritz Schwartz “O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930”, publicado em 1993. Toma-se como ponto de partida o ano de 1871, ano da desmontagem da escravidão, mesmo com o término oficial do tráfico negreiro em 1850 e com a sucessão de leis que abrandavam a situação dos africanos escravizados e seus descendentes – Lei Eusébio de Queirós, 1850, Lei do Ventre Livre, 1871 e Lei dos Sexagenários, 1885 –, a escravidão no Brasil durou oficialmente até o ano de 1888 com a Lei Áurea (Gomes, 2019, p. 89).

Nilma Lino Gomes (2019) remete com precisão o que foi o fim da escravidão do Brasil e os reflexos presentes nos padrões capitalistas atuais. A abolição significou uma ruptura política, social e econômica que não acolheu a população negra frente a ausência de uma política de inclusão social.

Destaca-se:

No entanto, mesmo com todos os limites, ter oficialmente decretado que o Brasil não era mais um país escravista significou uma ruptura política, social e econômica. E as negras e negros, que já eram protagonistas da sua própria história, tiveram que se reorganizar para sobreviver na sociedade pós-escravocrata, principalmente porque a abolição formal, da lei, sem uma política de inclusão dos negros na sua condição de liberto na sociedade, resultou em um longo período histórico de trato e imaginário escravagista direcionados às libertas e aos libertos. Embora libertos, negras e negros livres foram entregues à própria sorte. Naquele contexto, era quase impossível sobreviver sem trabalho. Por isso, muitos libertos tiveram que se submeter a uma situação de vida análoga à escravidão. Um outro tipo de domínio e opressão dos ex-senhores foi se configurando. Eles, aos poucos – no decorrer dos anos e séculos –, foram se transformando nos padrões e capitalistas atuais (Gomes, 2019, p. 90).

Ao mesmo tempo, o Brasil contava com o fortalecimento de vários centros de ensino nacionais, tais como as faculdades de direito e medicina, os institutos históricos e geográficos e os museus etnográficos.

Nesse período, muitas teorias que priorizam o tema racial apresentam decorrências teóricas diversas. Torna-se importante compreender as novas bases epistemológicas em que se estruturam o racismo e o preconceito racial atual. Estudar as diversas teorias raciais – vertentes ideológicas – que mantêm os grupos raciais negros em situação de subalternidade e marginalização é de suma importância para compreensão de que raça é uma “[...] categoria discursiva em torno da qual se

organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão – ou seja, o racismo” (Hall, 2003, p. 69).

Esse sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão em que se assenta o racismo foi alimentado no Brasil, ao longo dos anos, por diversas vertentes ideológicas distintas. No intuito de elucidar o raciocínio adotado na pesquisa, aborda-se a reflexão de análise contida na obra “Racismo e Antirracismo no Brasil”, sobre pelo menos seis vertentes raciais: 1) evolucionista; 2) da eugenia; 3) branqueamento – pelo fator migração; 4) mestiçagem; 5) da democracia racial; e 6) branqueamento por assimilação cultural (Lima, 2018, p. 16).

A primeira – a teoria do evolucionismo – tem como referência principal a obra “A origem das espécies”, de Darwin, publicada pela primeira vez em 1859. Darwin baseava sua teoria em conceitos relacionados à “competição”, à “seleção do mais forte”, à “evolução” e à “hereditariedade”. Para ele, os seres humanos evoluíram de primitivos a civilizados de acordo com as alterações e adaptações do ambiente em que viviam (biológico), ou, ainda, evoluíam de acordo com as condições socioculturais de determinado grupo (Schwarcz, 1993, p. 143).

A segunda é a vertente da eugenia baseada na obra “Hereditary”, do britânico Francis Galton, publicado em 1869. Galton (*apud* Schwarcz, 1993) criou o conceito de eugenia, “eu” equivale a “boa” e “genus”, referente à geração. A teoria eugenista previa o melhoramento da raça humana com base nos pressupostos da hereditariedade.

A terceira vertente tem fundamento no branqueamento da população pelo fator migração, contrapunha-se à concepção eugenista, com a justificativa de que a mistura de raças poderia contribuir para branquear a população. Logo, constatou-se que havia a necessidade de embranquecimento da população brasileira como sinônimo de modernidade e civilização, troca de mão de obra escrava pelo trabalho assalariado. Acreditava-se na superioridade da raça branca, sobre as demais – como a negra e a indígena. E a miscigenação das raças resolveria com o tempo, através da extinção da raça negra em poucas gerações (Azevedo, 2007, p. 13).

A teoria da mestiçagem, por sua vez, condenava o cruzamento de várias “raças” humanas, pois o intuito era o de manter uma concepção de “raça pura”, para que não houvesse decomposição ou modificação da espécie (Schwarcz, 1993). O fenômeno da mestiçagem foi predominante na sociedade brasileira e o branqueamento não foi algo alcançável, foi necessário repensar as relações raciais

no País abarcando a mestiçagem como fenômeno predominante e formador da identidade dos brasileiros. O principal fomentador dessa ideia foi Gilberto Freyre, cuja obra “Casa-grande Senzala” percorreu o mundo todo a partir dos anos 1930.

A quarta vertente racial – da mestiçagem como fenômeno formador da identidade dos brasileiros – se desdobrou na próxima vertente, a da democracia racial. Gilberto Freyre foi o divulgador do conceito da identidade nacional brasileira formada por três raças principais: do negro, do índio e do europeu, destacou as características da sociedade patriarcal e relacionou a mestiçagem racial à ideia de convivência harmoniosa entre as diferentes raças que compunham a sociedade brasileira (Schwarcz, 1993).

Assim, a vertente da democracia racial no Brasil não reconhece práticas envolvendo discriminação fundada na cor da pele, pois compreende que toda a população é mestiça. A harmonia social entre os diversos grupos étnicos aparece como subterfúgio para explicar a inexistência de preconceitos de raça, e o emprego da mestiçagem, através da democracia racial, forja, exclui e ignora qualquer processo de reconhecimento das diferenças e da diversidade. Isso porque a miscigenação e o branqueamento sempre fizeram parte de um mesmo discurso e de um projeto hegemônico de controle, dominação e exploração dos grupos subalternos, incluindo os negros (Lima, 2018).

A última vertente das relações raciais trata da concepção de branqueamento por assimilação cultural. Esse processo de assimilação envolve a aceitação de uma sociedade padronizada e uniformizada ou homogênea; nesse processo, a raça negra não poderia mais ser aquela portadora de cultura. De acordo com Fernandes (2007, p. 35) “as portas do mundo dos brancos não são intransponíveis. Para atravessá-las, porém, os negros e os mulatos passam por um abrasileiramento que é, inapelavelmente, um processo sistemático de branqueamento”.

Assim, o “assimilacionismo”, a “mestiçagem” e a “democracia racial” são vertentes raciais que se complementam e negam o processo de discriminação e de consequente desigualdade racial no Brasil. Essas vertentes são um dos motivos pelos quais o Brasil manteve-se por tanto tempo, inclusive no cenário internacional, como um país não racista (Lima, 2018, p. 17).

Após essa breve reflexão sobre as teorias raciais que vigoram no Brasil, torna-se possível compreender todo contexto que engloba a educação feminina, vez

que era um privilégio de poucas, pois a sociedade à época destinava a mulher branca para o casamento, a vida religiosa, o trabalho doméstico. Às mulheres negras cabia o trabalho principalmente como empregadas domésticas após o fim da escravidão, reproduzindo a lógica escravocrata colonial da casa grande e senzala.

Grande parte das mulheres continuava à margem do processo de alfabetização, não havendo muita diferença em relação à maioria dos homens livres pobres. Às meninas bastava apenas o aprendizado das prendas domésticas mais do que a leitura e a escrita, portanto a educação escolar era vista como elemento de segunda necessidade para os pais das meninas pobres – a preocupação fundamental era de que as meninas brancas arrumassem um bom casamento (Cunha, 2017).

3.1.2 A inserção de mulheres no ensino superior no Brasil

A luta das mulheres pelo ensino segue e a inserção no ensino superior é parte de uma luta por acesso à educação nascida no império, sendo que a conquista à cidadania plena só foi acontecer em 1988. No início do século XX, Berta Lutz representou considerável importância para o feminismo e a educação no Brasil. Em 1929, as mulheres da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino criaram a União Universitária Feminina. Em 1930, essa entidade, tendo à frente a engenheira Carmem Velasco Portinho, também contou com papel relevante para a inserção e permanência das mulheres no ensino superior. As reformas educacionais alargaram o processo de ingresso das mulheres à educação formal enquanto concomitantemente proporcionam a socialização para o desempenho dos papéis familiares (Paiva, 2019).

Nesse traçado do ensino superior às mulheres, vale destacar a participação de Maria Augusta Generosa Estrela, a primeira mulher brasileira a concluir um doutorado em medicina, em 1881, na *New York Medical College and Hospital for Women*, tendo recebido várias contribuições financeiras de brasileiros, até de D. Pedro II, quando seu pai entrou em dificuldades financeiras. O Decreto N. 7.247, que estipulou que as universidades fossem abertas à presença feminina, ao estabelecer a reforma do ensino, determinou que as faculdades e instituições de ensino superior existentes permitissem todos os cursos para as mulheres. Graças a esse decreto, Rita Lobato Velho Lopes, se tornou a primeira mulher a se matricular na escola de medicina do Rio de Janeiro em 1882, mas posteriormente pediu transferência para a faculdade da Bahia, vindo a se diplomar no ano de 1887 (Barman, 2005).

Contudo, a discriminação por parte dos grupos dominantes continuava. Os governantes e figuras políticas, posicionavam-se parcialmente contrários aos direitos das mulheres, com a nítida preocupação de que as mulheres alcançassem aval para reivindicar direitos socioeconômicos e participação política, a exemplo do que já ocorria na Alemanha Imperial, onde se adotou “o voto universal masculino e feminino [...] e o seguro saúde e o seguro-desemprego” (Barman, 2005, p. 223).

Apesar da ausência de dados nacionais sobre o ingresso das mulheres nas faculdades de Direito no Brasil, sabe-se que a sua criação tardia, em 1827, possibilitou a flexibilização das barreiras formais. A pesquisa de Guimarães e Ferreira (2009) demonstrou que em Pernambuco, em 1888, algumas brasileiras finalizaram o curso de Direito na Faculdade do Recife, como por exemplo, Maria Coelho da Silva Sobrinha, Delmira Secundina e Maria Frago e, em 1889, foi a vez de Maria Augusta C. Meira Vasconcelos. Porém, elas não exerceram a profissão. Em São Paulo, somente em 1897 algumas mulheres ingressaram na Faculdade de Direito do Largo São Francisco. Maria Augusta Saraiva foi a primeira mulher bacharel em Direito no Estado de São Paulo, finalizando o curso em 1902 e superando preconceitos de gênero. Ela recebeu uma viagem à Europa como prêmio por se destacar no curso, mas dizem que foi para mantê-la longe e não influenciar as demais mulheres (Paiva, 2019, p. 122).

No Rio de Janeiro, Mythes Gomes de Campos também enfrentou os preconceitos da época, mas “conseguiu conquistar o respeito dos colegas do sexo oposto. Bacharelou-se em Ciências Jurídicas e Sociais, em 1898” (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 136), numa turma com 15 alunos, sendo ela a única mulher, como pode-se constatar na fotografia abaixo:

Figura 5 – Fotografias dos formandos da Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro

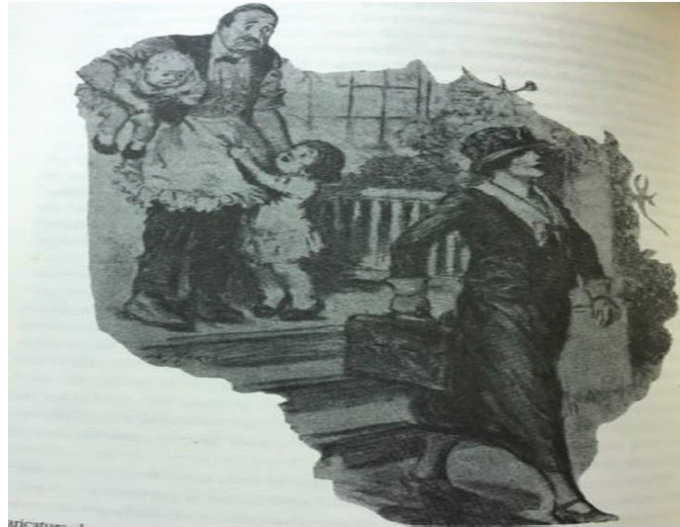


Fonte: Freitas (2015).

A autorização legal para que as mulheres ingressassem no ensino superior não acarretou nenhuma mudança na situação fática da sociedade, pois o preconceito continuava presente no cotidiano, com posicionamentos como “nenhum homem se casaria com uma médica, pois ela estaria corrompida pelo hábito arraigado de andar pelas ruas” (Barman, 2005, p. 222-223).

Nos jornais e revistas, as charges espelhavam o mundo desordenado, de cabeça para baixo, por meio do escárnio da masculinização das mulheres e a feminização dos homens, como é mostrado na caricatura da mulher profissional quando sai para trabalhar, no ano de 1926:

Figura 6 – “A mulher pode tanto como o homem”



Fonte: Paiva (2019, p. 94).

O sistema de gênero em vigor na década de 1930 era modelado pelas tradições autoritárias e pela estrutura hierárquica das classes sociais no Brasil. A atuação do movimento feminista dos anos 1960 e 1970 integrava a luta pela ampliação da participação feminina na educação, imbuídas pelas transformações socioeconômicas e políticas pelas quais a sociedade brasileira passava. Do mesmo modo, o movimento estudantil de 1968, que tinha o objetivo de reverter as consequências do Ato Institucional n. 5 e da reforma universitária, também foi significativo para a luta por direitos (Paiva, 2019).

A democratização acerca do ingresso ao ensino superior encontra-se presente nos debates políticos e sociais no Brasil. Contudo, existe um lapso entre o campo educacional e o mercado de trabalho, o que indica a ausência de igualdade de oportunidades em termos salariais às mulheres.

3.1.3 O bacharelismo

As mulheres não compunham o perfil profissional de bacharéis pela soma de dois fatores: ausência de acesso ao ensino superior e pela possibilidade efetiva do exercício da profissão. A família patriarcal determinava a amplitude do domínio do homem sobre a mulher e seus filhos, meios de reprodução e terras, no exercício do patrimonialismo assegurado pela tradição (Weber, 2000).

Nessa perspectiva, o conceito de patriarcado se apresenta no sentido de dominação nas formações sociais mais simples, tendo sua legitimidade garantida pela

tradição, a qual não permitia pensar nas mudanças que ocorrem na relação entre as diferenças entre os sexos e na família. Dessa forma, o conceito de patriarcado adotado refere-se à conceituação do fenômeno universal da dominação masculina na família e na relação com o trabalho doméstico, mais especificamente para explicar a divisão sexual do trabalho (Weber, 2000).

Torna-se possível pensar o conceito de divisão sexual do trabalho como raiz da designação prioritária de mulheres ao trabalho doméstico:

[...] tem sua raiz na designação prioritária das mulheres ao trabalho doméstico, não pode unicamente ser considerada operatória no que diz respeito às mulheres, ao trabalho doméstico, à esfera do privado ou à reprodução. Bem pelo contrário, trata-se de uma problemática (e não da abertura de um novo campo regional) e de uma problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto de relações sociais que recobre o termo de divisão social do trabalho; daí a necessidade de desconstrução/reconstrução da maior parte dos conceitos utilizados em Sociologia. Esse trabalho só pode ser, aliás, pluridisciplinar e transversal em relação às compartimentações do tipo Sociologia do trabalho/Sociologia da família (Hirata, 1989, p. 11).

Em geral, o bacharelismo pode ser descrito como o fenômeno social caracterizado pela predominância do bacharel na vida social do país, ocupando posição preeminente na atividade política de funções alheias às suas especialidades ou formação. A fase de apogeu do bacharel no Brasil vai do Segundo Império à República Velha, esse fenômeno arraigou uma crença de que o operador do direito fosse uma espécie de ser capaz de exercer quaisquer atividades para as quais fosse designado e os estudos sociais se mostrassem úteis (Medina, 2009).

A forte característica do Brasil imperial era o bacharelismo e atuou como parte da emancipação política do país, que ainda continuou a herdar uma forte tradição colonial escravista e ruralista, precisando, por outro lado, desenvolver ideais próprias para que o recém-criado Estado pudesse ocupar espaços administrativos e jurídicos até então vazios. Complicada essa tarefa, porque o antigo regime era protagonizado, em síntese, por duas classes antagônicas: a elite proprietária de terras e a grande massa de trabalhadores, que eram escravos ou livres miseráveis. Nessa estrutura social anacrônica, havia falta de homens letrados, pessoas capacitadas para ocupar os cargos da burocracia estatal que precisava ser efetivamente constituída. Como alternativa viável e conveniente, foi pensado utilizar os bacharéis formados em Coimbra que, de regra, são proprietários de grandes latifúndios ou parentes destes (Freitas, 2015).

Somente em um segundo momento surgiram as escolas de São Paulo e Recife, também frequentadas, de regra, por grandes proprietários de terra ou familiares próximos. Criou-se, então, um mito de que ninguém melhor do que um bacharel para dirigir a política e exercer os cargos públicos de maior importância. Ser bacharel era adotar um estilo de vida, ter um status, adquirir privilégios honoríficos e prestígio expresso na fala, no vestuário, nas ideias, em suma, no seu modo de agir (Venâncio Filho, 1977).

O bacharel, no Brasil, exercia uma figura oposta à do advogado. O advogado veio mais tarde contrapor a figura do bacharel e foi de extrema importância na concessão de garantias e nas lutas sociais, mais alinhado com a efetividade da evolução histórica do contexto sociopolítico. Já em relação aos bacharéis, as finalidades eram completamente diferentes. Os bacharéis eram os intelectuais orgânicos do poder, que advindos de classe social abastada permaneceram atrelados a ela e tornaram-se arautos da ideologia e do interesse dos grupos hegemônicos ocupantes dos espaços de poder.

Nesse sentido, interessa notar que o diploma de bacharel não habilitava, apenas, ao exercício da profissão de advogado e das carreiras jurídicas, porquanto era o instrumento próprio para o ingresso em outras atividades, tais como o jornalismo, o magistério e na chefia de órgãos públicos. “Na vida pública, o prestígio do bacharel só era contrastado, nas comunidades do interior do país, pelo coronel, protagonista de fenômeno semelhante em termos de influência política, que foi o coronelismo” (Medina, 2009, p. 40).

Obter o diploma de bacharel em Direito era como conseguir alçar a uma classe política, que se legitimava por meio da posse desse título, como forma de distinção e estratégia de legitimação, de dominação e de poder. Associado a outros fenômenos sociopolíticos, o bacharelismo alcançou considerável dimensão na história política do país, com o auge no Brasil do Império e o declínio após 1930:

Após 1930, o bacharel em Direito passou a perder os espaços antes cativos da burocracia estatal para outros profissionais (tecnocratas), acentuando-se o fenômeno durante o regime militar pós-64. A partir daí, a proliferação dos cursos jurídicos de qualidade precária serviu aos interesses da nova ordem, em se formarem profissionais burocráticos para serem absorvidos pelas funções subalternas e para amortecerem a pressão da classe média, ansiosa por ascensão social facilitada pelo diploma universitário (Lobo, 1996, p. 12).

Após o declínio do bacharelismo e ascensão social dos universitários, em 1930 a Ordem dos Advogados do Brasil passa a regulamentar a profissão e a desenhar as exigências e características da profissão, a evolução do modelo vigente atualmente.

3.2 A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL: ESTRUTURA E MULHERES NA ADVOCACIA

A atuação dos advogados no Brasil está presente desde a República, com a criação do Instituto dos Advogados Brasileiros, fundado em 07 de agosto de 1832. Tratava-se de uma associação civil com finalidade de congregar os profissionais da advocacia e organizar a Ordem dos Advogados no Brasil, criada em 18 de novembro de 1930, com a inserção do art. 17 do Decreto n. 19.408 do Governo Provisório (Lobo, 2007).

Em 1930, a Ordem dos Advogados do Brasil passou a regulamentar a profissão da advocacia, contando com a exigência da formação universitária. Posteriormente, a OAB passou a fazer a inscrição dos bacharéis em Direito e perante ela passaram a responder os advogados pelos deslizes éticos praticados no exercício da profissão. Atualmente, o Estatuto da Advocacia e da OAB encontra-se na Lei n. 8.906, de 1994, que substituiu os estatutos promulgados com a Lei n. 4.215 de 1963 (Lobo, 2007).

A natureza jurídica da OAB é de agência autárquica que exerce função delegada do governo e cuja receita provém da contribuição dos advogados. Sua direção ocorre através do Conselho Federal, os conselhos estaduais e as subseções, com corpo diretivo eleito pelos próprios advogados, conforme art. 44 da Lei n. 8.906:

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, serviço público, dotado de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade:

I – defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas;

II – promover, com exclusividade, a representação, a defesa, a seleção e a disciplina dos advogados em toda a República Federativa do Brasil. § 1º - a OAB não mantém com órgãos da Administração Pública qualquer vínculo funcional ou hierárquico (Brasil, 1994).

A OAB, embora tenha sido criada por lei específica, possui personalidade jurídica própria, sendo capaz de se autoadministrar, não é uma autarquia como os

demais conselhos de classe e sim uma entidade autônoma, um serviço público independente de categoria ímpar no elenco das personalidades jurídicas existentes no direito brasileiro (Marques, 2004).

A advocacia é uma profissão que, no Brasil, foi historicamente ocupada e moldada pela elite brasileira, especificamente por homens brancos pertencentes a essa elite. Para compreender a feminização da advocacia e os entraves enfrentados por mulheres advogadas, é imprescindível levantar aspectos históricos e sociológicos que contribuíram para isso, investigando acontecimentos, processos e instituições do passado e sua influência na sociedade atual (Marconi; Lakatos, 2003). Tem-se como enfoque os aspectos relevantes da história da advocacia e a inserção das mulheres na profissão diante dos papéis a elas atribuídos pelas relações de poder desenhadas pelo objetivo inicial dos cursos de Direito no Brasil, que era de formar as elites dirigentes do País, e não advogados ou juristas, vez que incorporou a tradição dos cursos de Direito de Coimbra em conjunto com a tradição da Igreja e do Império, por meio de um ensino altamente exclusivo, elitista, masculino, branco e heterossexual (Tagliavini, 2017; Bonelli, 2016).

Por muito tempo, a advocacia encontrou-se atrelada a fatores como a origem social e familiar e o capital de relações sociais. A posse do título de bacharel foi determinante para o acesso e a ascensão nas carreiras jurídicas no Brasil, incluindo a advocacia. O acesso às carreiras jurídicas, até 1930, dependia de indicações e nomeações dos chefes políticos das províncias brasileiras, sendo que, mesmo após a introdução do concurso público, os efeitos dessa herança social se estenderam (Engelmann, 2006).

A dedicação exclusiva à advocacia é um fenômeno recente no País. Em pesquisa empírica sobre a sociologia do campo jurídico, Engelmann (2006) constatou que, por muito tempo, a advocacia brasileira não foi exercida como profissão autônoma ou exclusivamente privada, pois havia imbricamento entre a esfera pública e a esfera privada. Isso, como visto, é um resquício da tradição herdada do bacharelismo imperial, em que o bacharel circulava entre carreiras públicas técnicas ou políticas de confiança e a advocacia, comumente aliando o exercício da advocacia com a ocupação de mandatos parlamentares e diretoria de academia de letras, institutos históricos, escolas secundárias, cargos na burocracia estatal, na docência ou o exercício do jornalismo e o sucesso na advocacia era influenciado por esse

padrão multidisciplinar que permitia a aquisição de capital de relações sociais (Engelmann, 2006).

O exercício da advocacia era altamente elitizado e restrito a determinados grupos familiares. As grandes famílias de bacharéis acumulavam um capital social que facilitava as reconversões para ocupação de postos de destaque, como na advocacia. Dessa trajetória, fica clara a exclusão das mulheres da vida pública e do exercício da advocacia, cabendo a elas o mundo privado e o papel de promover alianças familiares que aumentassem o capital social familiar (Silva; Bertoncini, 2021).

As mulheres adentraram no mercado formal de trabalho em ocupações que se entendiam como compatíveis com sua suposta “essência feminina”, geralmente em profissões ligadas ao setor de alimentos, setor têxtil e outros, ingresso ocorrido após a autorização do marido ou pai, haja vista que as mulheres tinham sua liberdade cerceada pelo Código Civil de 1916, que as considerava relativamente incapazes. Apenas as mulheres pertencentes à classe média e alta puderam se interessar por atividades e assuntos relacionados à política, esporte, artes e profissões liberais, como a advocacia, desde que amparadas pela outorga do marido ou pai⁸.

A advocacia exercida por mulheres era exceção e fonte de discriminação. Myrthes Gomes de Campos foi a primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil, sua filiação ao Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros se deu no ano de 1906, após muitos embates. Apesar de outras mulheres terem concluído o curso de Direito anteriormente, entre elas: Maria Coelho S. Sobrinha, Delmira Secundin, Maria Fragoso e Maria Augusta C. M. Vasconcelos, nenhuma chegou a exercer o ofício de mulher advogada, frente a discriminação sofrida na época (Guimarães; Ferreira, 2009).

A primeira mulher advogada do Brasil – Myrthes de Campos – exerceu efetivamente a advocacia e superou diversas dificuldades. Estabeleceu escritório na rua da Alfândega, n. 83, no centro do Rio de Janeiro. Em seguida, conseguiu permissão para ser admitida no Tribunal do Júri, e foi a primeira mulher legalmente habilitada para exercer a profissão. Em agosto de 1899, Myrthes de Campos subiu à

⁸ É importante lembrar que mesmo após obterem o direito de votar, em 1932, as mulheres ainda permaneceram como juridicamente inferiores aos homens segundo diversos dispositivos do Código Civil, somente revogados, parcialmente, em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada (lei nº 4.121, de 27 de agosto). O divórcio foi permitido no país no ano de 1977 (lei nº 6.515, de 26 de dezembro). Porém, até a promulgação da Constituição de 1988 (que consagrou definitivamente a igualdade entre homens e mulheres nos artigos 5º e 226), o marido permaneceu, legalmente, como o chefe da sociedade conjugal e investido do direito de exercer, com primazia, o pátrio poder.

tribuna, onde até então somente homens haviam pedido a absolvição dos réus e pela primeira vez, no Brasil, seria ouvida a voz de uma mulher advogada criminalista (Guimarães; Ferreira, 2009).

Figura 7 – Myrthes Gomes de Campos.



Fonte: Freitas (2015).

Os entraves vivenciados por advogadas não são poucos e passam por microdiscriminações no cotidiano da profissão, atitudes sutis que promovem um ambiente de trabalho adverso às mulheres. Atitudes englobam desde comentários depreciativos sobre a aparência até vocativos como: “anjo”, “querida”, “docinho” e “garota”, tratamentos que não são atribuídos a advogados homens que são chamados por seu nome ou por “doutor”. Esse contexto desestabiliza a autoridade e a confiança das mulheres advogadas. Desestabilização que acaba por direcionar mulheres para ocupação dos espaços relativos às habilidades da advocacia relacionadas ao cuidado e ao afeto, a exemplo da área de direito de família. Enquanto os advogados se encarregam de áreas “não afetivas” relacionadas a patrimônio, a exemplo do direito empresarial. Isso reflete que às advogadas não são destinados os espaços de poder por ausência de compatibilidade com seu sexo e gênero, reforçando a lógica de opressão (Kahwage; Severi, 2019).

O uso das expressões de tratamento diminutivas possui intuito de questionar a credibilidade profissional das mulheres advogadas, uma vez que os

títulos oficiais/profissionais servem justamente para conferir credibilidade ou autoridade, e os termos familiares, carinhosos ou diminutivos denotam uma posição de subordinação. Prática que afeta a autoestima, além de abrir espaço para que sua autoridade seja questionada. Esse contexto de microdiscriminações vem atrelado a estereótipos de gênero que recaem sobre mulheres na profissão jurídica, devendo ser considerada ainda a forma como raça e gênero se interseccionam, determinando as barreiras que serão enfrentadas por mulheres negras. Embora seja possível afirmar que existem padrões comuns de gênero que unificam as mulheres advogadas em sua luta pelo sucesso profissional, nem todas as mulheres vivenciam o gênero da mesma maneira, vez que a raça atravessa experiências e opressões (Kahwage; Severi, 2019).

Nas sociedades contemporâneas, capitalismo, sexismo, racismo, etarismo, e lesbo/homofobia, dentre outras matrizes de opressão, não agem independentemente. Estão imbricadas ou em “simbiose”, constituindo-se como matrizes de opressão que se entrelaçam e se reforçam, forjando sistemas de estratificação e opressão interseccionados. Da mesma forma, gênero, raça, classe e demais marcadores de diferença e elementos constitutivos das relações sociais não atuam separadamente (Sardenberg; Costa, 1994).

Em relação às mulheres negras, as dificuldades enfrentadas atreladas a estereótipos específicos oriundos da articulação entre gênero e raça são muito marcantes no exercício da profissão. E compreender que a raça é uma categoria estruturante, tanto quanto gênero, dentro do sistema colonial de poder facilita a compreensão da subordinação das mulheres negras no Brasil (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

Uma análise de gênero que ignora a intersecção de raça, classe, gênero e sexualidade não adentra na análise da constituição da “zona do ser” – expressão de Frantz Fanon (2008) – que constitui ser homem-cis-branco, apto a decidir, um ser considerado civilizado, heterossexual, cristão, detentor da razão e inteligência. E a mulher-cis-branca, é entendida como complemento do homem branco enquanto sua reprodutora, por meio de sua pureza sexual, sua passividade e por estar atada ao lar, presa à vida privada e aos deveres de cuidado de homens e crianças. Os não humanos, nesse contexto, são os sujeitos subalternos, animalizados, racializados, não civilizados – negros, negras e indígenas (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

Busca-se, portanto, traduzir a experiência de advogadas negras e relatar as experiências vivenciadas por mulheres negras advogadas e reportar os desafios

únicos que surgem da interseção de raça e gênero. Adotada a divisão sexual e racial do trabalho como um dos desafios enfrentados por mulheres negras para alcançar o sucesso na advocacia, entre os pontos encontrados aparece a “discriminação inflexível de aparência”, que define a imagem profissional da mulher com base na imagem da mulher branca de corpo esguio e cabelo liso, limitando a autonomia das identidades profissionais dessas mulheres. Do mesmo modo, a identidade profissional das advogadas negras está sujeita aos estereótipos sobre a feminilidade negra.

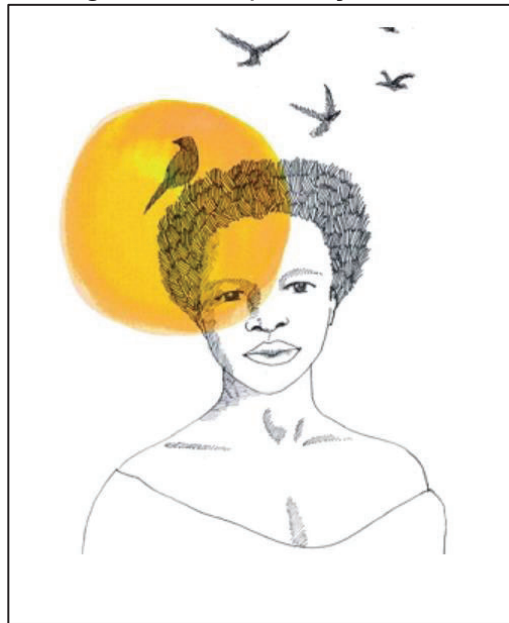
Segundo Davis (2016, p. 10), a ideologia da feminilidade não acompanha a mulher negra, “tendo em conta que no século XIX a ideologia da feminilidade enfatizava os papéis de mães cuidadoras, companheiras dóceis e donas de casas para os seus maridos, as mulheres negras eram praticamente uma anomalia”.

A contar da intersecção do sexo e raça, as lutas das mulheres negras e das mulheres brancas não aparecem na mesma página. Assim, faz-se importante lembrar que a primeira mulher negra advogada foi Esperança Garcia, uma ex-escravizada no Século XVIII, reconhecida como advogada apenas em 2017, quando recebeu o título de primeira advogada do Piauí, pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-PI), título conferido por solicitação da Comissão da Verdade da Escravidão Negra da OAB-PI (Santana, 2019).

Em 1770, Esperança Garcia (Figura 8) escreveu uma carta, no modelo antigo de petição, endereçada ao seu dito senhor que a comprou. Nessa carta, Esperança relatava as violências sofridas por ela e pelos seus companheiros, cujo único desejo era voltar à fazenda onde morava com seu marido e batizar sua filha:

Eu sou uma escrava de V.S.a. administração de Capitão Antônio Vieira de Couto, casada. Desde que o Capitão lá foi administrar, que me tirou da Fazenda dos Algodões, aonde vivia com meu marido, para ser cozinheira de sua casa, onde nela passo tão mal. A primeira é que há grandes trovoadas de pancadas em um filho nem, sendo uma criança que lhe fez extrair sangue pela boca; em mim não posso explicar que sou um colchão de pancadas, tanto que caí uma vez do sobrado abaixo, peada, por misericórdia de Deus escapei. A segunda estou eu e mais minhas parceiras por confessar a três anos. E uma criança minha e duas mais por batizar. Pelo que peço a V.S. pelo amor de Deus e do seu valimento, ponha aos olhos em mim, ordenando ao Procurador que mande para a fazenda aonde ele me tirou para eu viver com meu marido e batizar minha filha. De V.Sa. sua escrava, Esperança Garcia (Santana, 2019, p. 21).

Figura 8 – Esperança Garcia



Fonte: Paiva (2019).

Ainda que tardio, o reconhecimento de Esperança Garcia como advogada ensina uma grande lição, conforme pontua Sinara Gumierei (2017, p. 1):

A demora de dois séculos e meio foi de luta de que aprendêssemos a ver a advogada impossível: uma mulher negra de 19 anos, escravizada, que denunciou por escrito as violências que sofria e testemunhava em uma fazenda localizada a 300 km de onde hoje está Teresina.

Nesse contexto, pretende-se descrever como se constroem os sistemas de opressão que posicionam as mulheres negras, as mulheres negras pobres, as mulheres negras lésbicas, e tantas outras, a permanecerem alijadas de muitos dos seus direitos mais básicos (Lima; Chagas; Sousa, 2021). E como ferramenta teórica importante adota-se a categoria da interseccionalidade para análises propostas.

A mulher negra carrega consigo a representação da colonialidade, através da mãe preta, mucama, doméstica e mulata. Os estereótipos em torno da mulher negra limitam seu lugar na sociedade e alimentam o inconsciente coletivo de mulher guerreira e não especificamente atrelado a um perfil profissional (Gonzalez, 2020). Ainda dentro do diálogo proposto pela obra de Lélia, encontra-se a divisão racial do trabalho fundada nos estereótipos personificados que dividem as mulheres negras entre a esfera doméstica e o mundo do trabalho.

Algumas feministas negras como Angela Davis, bell hooks, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Luiza Bairros, Núbia Regina Moreira, entre outras, enfatizam que

enquanto as feministas brancas refletiam sobre assuntos voltados às relações sociais e ao corpo feminino, reivindicando sua inserção no mercado de trabalho, às mulheres negras se reservavam as questões associadas às condições materiais de existência e direito à vida, além de reivindicar a valorização e regulamentação do trabalho, sobretudo de cuidado, que já desempenhavam há muito tempo (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

Esse lugar ocupado pelas mulheres negras decorre da presença ativa da colonialidade do poder, uma realidade do sistema-mundo colonial/moderno originado e mundializado a partir da invasão da América. O conceito de colonialidade do poder foi elaborado por Anibal Quijano e se fundamenta na imposição de uma classificação racial/étnica da população mundial, inventada pelos europeus para legitimar as relações de dominação impostas no processo de colonização. Essa dinâmica relacional foi fundamental para o enriquecimento das metrópoles e o posterior desenvolvimento do capitalismo moderno e manutenção das estruturas de segregação racial existentes atualmente (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

Vale ressaltar acerca do significado de Raça⁹, uma categoria antiga e reinventada na modernidade, uma construção sociológica de dominação e de exclusão (Almeida, 2021). A raça foi construída na dicotomia branco/europeu enquanto a imagem do humano racional, civilizado, superior, e das pessoas racializadas, consideradas não humanas, não civilizadas e inferiores (Lima; Chagas; Sousa, 2021).

A luta das mulheres advogadas negras foi reportada por Carla D. Pratt em uma pesquisa realizada em 2012, na Universidade de Oklahoma no Texas/USA e contém, entre outros levantamentos, dados sobre mulheres advogadas negras e a imagem perseguida de advogada ideal – que se aproximam da imagem normativa da mulher branca. A imagem da mulher branca com corpo esbelto, traços fisionômicos europeus, pele clara e cabelos lisos e loiros se tornaram o arquétipo da mulher profissional. Enquanto o preconceito de beleza europeu no local de trabalho afeta as mulheres negras de muitas maneiras, o principal desafio das mulheres negras em apresentar e manter uma imagem profissional é o cabelo, porque a maioria das

⁹ Nesse texto emprega-se a noção de raça como um conceito não estático. De acordo com Almeida (2021, p. 24): “Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas”.

mulheres negras tem cabelo que cresce naturalmente crespo, na contramão da expectativa do arquétipo da profissão – mulheres de cabelos lisos ou levemente cacheados e soltos –, algo que pode ser visualizado no documentário intitulado “*Good Hair*”. Em outras palavras, “as mulheres negras monitoram e restringem a sua conduta no local de trabalho para não serem vistas através da lente de um estereótipo aplicado à sua identidade racial de gênero” (Pratt, 2012, p. 1785-1786, tradução própria).

Adota-se como exemplo a vivência das advogadas negras, pois elas enfrentam desafios próprios em razão do marcador de raça/cor, porém as advogadas brancas, dependendo de sua origem, classe social, idade e outros marcadores de diferença que as atravessam, também enfrentam segregação social das atividades no ambiente de trabalho de forma horizontal e vertical. A segregação horizontal (parede de cristal) pode ser identificada na dinâmica onde as mulheres advogadas são relegadas a ocupar os espaços e as habilidades da advocacia relacionados ao cuidado e ao afeto, a exemplo da área de direito de família, enquanto os advogados se encarregam de áreas “não afetivas” relacionadas a patrimônio, a exemplo do direito empresarial, o que mantém as advogadas nos espaços que as relações de poder entendem como compatíveis com seu sexo e gênero, reforçando a lógica de opressão das mulheres (Kahwage; Severi, 2019; Bonelli, 2016).

Além das dificuldades para ingressar na carreira da advocacia e na atuação com seus pares, as advogadas também vivenciam dificuldade para ascender na carreira e ocupar postos da alta hierarquia. Modelo que revela barreiras invisíveis que conferem a ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, que maquam o bloqueio da ascensão das mulheres nas estruturas organizacionais, caracterizando a segregação vertical ou teto de vidro¹⁰.

Quando trata-se do marcador de gênero aliado ao de raça na advocacia, verifica-se um limitado material estatístico e de pesquisa no que tange às desigualdades decorrentes de raça na profissão. A própria OAB é omissa nesse sentido. Ao trazer o quadro institucional da advocacia, com dados atualizados diariamente de seus inscritos, traz a distinção por gênero e por idade, mas não a distinção por raça (OAB Nacional, 2023). Essa prática revela que mulheres brancas

¹⁰ Sobre os estudos acerca do “teto de vidro”, vale citar a pesquisa de Bonelli (2016, p. 252): “decorrente da forma desigual do ingresso feminino nas carreiras jurídicas (Kay; Hagan, 1995; e Thornton, 1996); as estratégias de fechamento genderizado (Davies, 1996; Mossman, 2006; Bolton e Muzio, 2007); o *gap* entre os ganhos de homens e mulheres (Menkel-Meadow, 1989; Epstein et al., 1995)”.

de classe média, heterossexuais e sem deficiências continuam sendo o parâmetro universal de experiência de mulheres nas pesquisas e estatísticas envolvendo a profissão (Kahwage; Severi, 2019).

Por sua vez, a pesquisa empírica realizada por Platero (2013) com advogadas negras em um programa de pós-graduação revelou que, além de as advogadas negras serem minoria na profissão, o cotidiano delas é marcado por discriminações que não são sofridas por advogadas brancas. A pesquisa apresenta relatos do tratamento despendido pelo Poder Judiciário, o que engloba desde a abordagem das advogadas negras, chamadas de “mocinha”, “moreninha”, e não por “doutora” (termo costumeiramente usado na profissão), como as dificuldades de ingresso aos fóruns, onde são inicialmente barradas e têm exigida a identificação profissional – o que não ocorre com advogados(as) brancos(as). As advogadas negras também são frequentemente confundidas com usuárias de serviços jurídicos e tem o acesso negado a processos sem apresentação prévia de identidade profissional (Platero, 2013).

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

Ainda, em dezembro de 2020, o Conselho Pleno do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – órgão máximo na instituição – aprovou, por meio da Resolução n. 05/2020, uma reforma eleitoral que implementa cotas para mulheres advogadas (50%) e para advogados(as) negros(as) (30%) para cargos de diretorias junto ao órgão. A reforma resultou na alteração do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei n. 8.906/1994) e tem aplicação imediata, sendo uma medida histórica que visa reparar as desigualdades presentes na composição do órgão, que ainda reflete o padrão masculino e branco da advocacia (Conselho Federal da OAB, 2020).

3.3 MULHERES E A PARTICIPAÇÃO EFETIVA NOS ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO DENTRO DA ADVOCACIA

A mudança na composição por sexo dos profissionais do Direito acentuou-se no Brasil a partir dos anos 1990. De acordo com dados recentes divulgados pelo Conselho Federal da OAB, em um total de 1.319.357 inscritos, mais de 51% são compostos por advogadas e quase 49% de advogados. Em termos numéricos por estado, São Paulo tem o maior contingente de mulheres na advocacia, 170.632, seguido por Rio de Janeiro, com 76.862, e Rio Grande do Sul, com 45.886 (Dell'Isola, 2023).

O crescimento do número de mulheres inscritas nos quadros da OAB demonstra um cenário inovador em que as advogadas, em números totais, passaram à frente dos advogados. No quadro quantitativo são a maioria, mas, no campo fático, as mulheres ainda são a minoria na carreira. A lógica masculina construída permanece, mantendo as mulheres concentradas nos estágios iniciais da profissão (Dell'Isola, 2023).

O cenário reporta a importantes reflexões acerca da divisão sexual do trabalho no exercício da advocacia. As intersecções que atravessam mulheres no exercício da advocacia encontram-se ocultas dentro do que foi construído separadamente pelas ortodoxias da ideologia profissional e da masculinidade hegemônica: de um lado, o profissionalismo, a neutralidade da *expertise*, a dimensão pública, impessoal e objetiva; do outro, os marcadores da diferença, a vida privada, sua restrição ao âmbito da casa, ao pessoal e subjetivo.

A experiência das mulheres na ligação entre trabalho e o trabalho de cuidado ou reprodutivo não pode ser singularizada sem a intersecção de gênero com classe e raça. A institucionalização das práticas jurídicas também influencia as formas de inclusão da diferença no mundo do Direito e as identificações delas resultantes.

Nesse diapasão, têm-se os estudos sobre teto de vidro, que refere-se à forma desigual do ingresso feminino nas carreiras jurídicas. O conceito de teto de vidro foi introduzido na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira impede avanços de mulheres em razão do gênero e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional (Steil, 1997).

A metáfora do “teto de vidro” é utilizada por pesquisadores para explicar por que a presença das mulheres em cargos de direção não possui uma distribuição homogênea nos diversos setores de atividades do mercado de trabalho (Cyrino, 2012). Os efeitos do fenômeno do “teto de vidro” colocam os homens ocupando os maiores índices de promoções, bem como ocupando a maioria dos postos de trabalho que proporcionam elevados níveis de status, poder e responsabilidade (Paiva, 2019).

O quadro “Quantitativo por Faixa Etária”, divulgado pelo Conselho Federal da OAB (2023), revela que a advocacia feminina é maioria até os 40 anos. A partir dos 41, o cenário se inverte, dando margem à prevalência masculina, ou seja, entre os advogados e advogadas de 41 e 59 anos, 52,4% são homens; e a partir dos 60 anos, 66,3% dos inscritos nesta faixa etária são advogados (Dell’Isola, 2023).

Partindo dessa concepção, busca-se analisar como ocorre a participação das mulheres dentro dos espaços de decisão na advocacia e discorrer como as lutas simbólicas deslocam fronteiras e interseccionam sexo e raça.

O feminismo como ferramenta de luta política por inclusão de mulheres dentro dos espaços públicos venceu etapas, como para as sufragistas do século XIX com a conquista do voto, as reformas do Código Civil, o acesso à educação, entre outras lutas. No entanto, a presença feminina mínima nos espaços de poder após a obtenção desses direitos indica a necessidade de identificar os mecanismos de exclusão de forma mais profunda. As mudanças e conquistas refletem que a incorporação das mulheres à ordem existente não realizou uma transformação profunda dessa ordem, nem de fato e nem de direito, vez que as mulheres, mesmo com direitos iguais aos dos homens, ainda sofrem diversas opressões (Biroli, 2017).

O conceito de divisão sexual do trabalho importa para situar a pesquisa em relação às mulheres advogadas, sem esgotar o tema. Assim, destaca-se que a divisão sexual do trabalho atua como forma de divisão social do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc. (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

As autoras Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 600) suscitam que a divisão sexual do trabalho detém dois princípios organizadores: o princípio de separação, segundo o qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o princípio hierárquico, em que o trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher. Tais princípios tornam-se válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.

A ascensão profissional dos homens acontece em virtude de possuírem mais “tempo livre”, o qual podem dedicar à carreira e ao trabalho. Sendo que para possibilitar essa condição profissional de dedicação exclusiva ao trabalho existe uma mulher ocupando-se com o trabalho doméstico e de cuidado, não remunerado, baseado nas aptidões inatas das mulheres. Mas foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente por mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno e de cuidado (Hirata; Kergoat, 2007, p. 597).

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho apresenta caráter estruturante e não representa a expressão das escolhas de mulheres e homens, mas constitui estruturas que são ativadas pela responsabilização desigual pelo trabalho doméstico, definindo condições favoráveis à sua reprodução. Tal reprodução, conforme entendimento de Flávia Biroli (2017), é produtora do gênero, ainda que não o seja isoladamente, vez que compõe as dinâmicas que dão forma à dualidade feminino-masculino, ao mesmo tempo que posiciona as mulheres diferente e desigualmente segundo classe e raça.

Nesse percurso, o feminismo negro permitiu avançar na compreensão dos mecanismos de reprodução das desigualdades justamente ao exigir que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens que não correspondesse a um silêncio sobre as mulheres que compartilham com os homens, que estão na base da pirâmide social, as desvantagens decorrentes de sua posição de raça e de classe (Biroli, 2017).

A igualdade reivindicada por mulheres foi forjada na inserção de uma universalidade que não é neutra, preenchida com as características do “masculino”, tendo como centro do conceito de cidadania o homem trabalhador, provedor, em particular, do homem branco e proprietário (Biroli, 2017). Assim, em uma sociedade

marcada por desigualdades de gênero, raça e classe, também não há o acolhimento das diversas mulheres existentes no contexto da advocacia.

A incorporação das mulheres ao mercado de trabalho vem subvertendo a lógica masculina que constitui os espaços públicos. Muitas mulheres, com o objetivo de serem aceitas nos ambientes fora do âmbito privado – trabalho doméstico e de cuidado –, assimilaram o padrão masculino, nem sempre intencionalmente, mas até pela ausência de modelos femininos para se espelhar. Essa diferença de aptidões estabelece padrões de dominação reproduzíveis tanto no âmbito material quanto no simbólico. As relações estão completamente impregnadas da identidade de gênero nos espaços de exercício de poder. Isso se evidencia, por exemplo, nas roupas usadas pelas advogadas, que priorizam terninhos e tailleurs, inspirados na indumentária masculina (Bertolin, 2017).

Mesmo com a adoção de referências masculinas visando galgar os espaços de poder, verifica-se na pesquisa “Como está a diversidade de gênero nos escritórios de advocacia no Brasil?” realizada pela *Women in Law Mentoring Brazil*, em 2019, que as chances de uma advogada se tornar sócia são menores em relação às oportunidades oferecidas a um homem. Apesar de o número de mulheres corresponder a 57% dos profissionais na composição geral dos grandes escritórios, somente 34,9% das mulheres são contempladas no quadro de sócios de capital (Como [...], 2019).

A Ordem dos Advogados do Brasil, em 2015, criou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, através do Provimento n. 164/2015, onde adotou várias medidas visando a igualdade de gênero dentro da instituição (Conselho Federal da OAB, 2015). A Lei n. 13.363/2016 alterou o Estatuto da Advocacia para assegurar direitos às advogadas grávidas, lactantes no período pós-parto ou após a adoção.

Em outra medida, a OAB determinou na Resolução n. 05/2020, aprovada pelo Conselho Pleno do Conselho Federal, a reforma eleitoral ao implementar cotas para mulheres advogadas em 50% e para advogados(as) negros(as) em 30% nos cargos diretivos, que resultou na alteração do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB a Lei n. 8.906/1994.

No entanto, em pesquisas realizadas com mulheres integrantes das carreiras jurídicas, os aspectos que marcam a ausência de mulheres em cargos de gestão encontram-se fortemente ligados à divisão sexual do trabalho, com o ponto central na maternidade e no trabalho de cuidado, como obstáculos preponderantes na

ascensão e solidificação da carreira profissional. A necessidade de dedicação ao trabalho de cuidado dos filhos faz com que muitas advogadas escolham ocupações com menos horas de dedicação, para que seja possível equilibrar os ambientes profissional e familiar, ou, ainda, algumas mulheres advogadas se afastam da profissão. Esse pressuposto reforça o efeito “teto de vidro”, mantendo as mulheres em posições subalternas.

Com o intuito de compor o perfil da mulher advogada, recorreu-se aos dados organizados na tese de doutorado de Francélia de Jesus Uchôa Paiva (2019). Em recente estudo, a pesquisadora compilou dados sobre as mulheres nas carreiras jurídicas no país dos bacharéis. A sua pesquisa conta com dados de renomados escritórios jurídicos de advocacia e revelou especificidades da discriminação sexual no âmbito da advocacia privada, tida como profissão *full time*, cuja competição elevadíssima praticamente anula a possibilidade de crescimento de mulheres a cargos de gestão devido à necessidade de conciliação entre trabalho e o dever de cuidado com a família e familiares.

Na experiência das mulheres, na ligação entre trabalho e casa, a intersecção entre gênero, classe e raça aparece no contexto profissional da advocacia, na profissionalização e institucionalização das práticas jurídicas que influenciam as formas de inclusão da diferença no mundo do Direito e as identificações delas resultantes (Bonelli, 2016). O aumento dos cursos de Direito provocou a crescente inserção educacional de mulheres como mecanismo de desenvolvimento e política de inclusão social que, no tabuleiro de xadrez que é a advocacia, a feminização da carreira vem diminuindo a relutância quanto às transformações no modo tradicional de se praticar a advocacia. Entretanto, percebe-se nos mecanismos e processos uma persistente discriminação e segregação das mulheres, dissimulados perversamente (Paiva, 2019).

Em entrevistas realizadas na pesquisa de Paiva (2019), os questionamentos abordaram vários pontos da carreira da mulher advogada, a tríplice jornada e o custo emocional da divisão sexual do trabalho na ascensão profissional, entre outros pontos que foram relatados espontaneamente. Entre os relatos apresentados, observa-se que a maternidade e a ausência causaram reportes significativos no tocante à rotina da mulher advogada. Segue relato de uma advogada de 37 anos:

Tendo que trabalhar..., ela [a filha de 2 anos] fica ou com minha irmã ou com minha mãe, né...ou com uma babá que o pai dela paga. Mas eu não gosto que fique muito com essa babá, porque acaba que, pra mim, não tem aquele tratamento especial e, às vezes quando eu vejo algum comportamento dela, como por exemplo: “mãe... tu é Pepa¹¹, chata...”, por que ela viu na televisão ou porque ela viu que eu não posso controlar, eu me sinto extremamente culpada (Advogada, 37 anos, entrevista 01.08.2018) (Paiva, 2019, p. 189).

Esse cenário leva algumas mulheres a adiarem seus projetos de maternidade por volta dos 35 a 40 anos porque priorizam a carreira, como percebe-se na fala abaixo:

[...] Eu acho que... assim, no momento, né? apesar de eu já estar com 39 anos, eu tô muito focada no lado profissional, mas também, não foi assim, uma opção, é que as coisas aconteceram, sabe? Eu acho que nada é por acaso. E tem sido um desafio, assim, que eu tô abraçando, do jeito que eu posso, então eu tô muito feliz. Tá valendo muito a pena (Advogada, 39 anos, entrevista: 30. jul. 2018). (Paiva, 2019, p. 192).

Na tese de doutorado de Siomara Aparecida Marques (2004) sobre mulheres na carreira jurídica, encontram-se algumas entrevistas, entre elas de uma advogada que afirma não ter sofrido discriminação por parte de colegas homens e afirma que encontra-se acompanhando a evolução intelectual do homem ao compartilhar do mesmo comportamento masculino, o qual não inclui buscar filho na escola:

[...] nunca me senti discriminada, em lugar nenhum, nem pelo juiz, nem na Secretaria de Justiça, porque eu acho que eu estou acompanhando a evolução intelectual do homem. Se a mulher acompanha, se ela não fica na cozinha- Ah, hoje eu não posso porque o filho está na escola”. Você já viu um homem dizer que não pode porque o filho está na escola? Não. O filho vai esperar porque a mãe está trabalhando, é uma executiva, tem que cumprir horário, quem tem que esperar é o filho: “- Mamãe está trabalhando, te ama muito, te adora de paixão, mas você vai ficar sentadinho aqui esperando, brincando até mamãe chegar”, não é? Combina, paga uma empregada para buscar ele, bota isso no orçamento. Faz alguma coisa, mas não vai largar nada pelo fogão, pelo filho, pela sogra, para mãe. Se tiver a mentalidade de querer crescer, você vai querer crescer [...]. (apud Marques, 2004, p. 131).

A entrevistada apresenta, em seu depoimento, uma visão negativa do trabalho doméstico e classifica as tarefas de cuidado como de menor importância, assim como chama atenção o conceito de igualdade voltado ao padrão masculino de

¹¹ Peppa Pig é uma série de desenho animado, que estreou em 2004 no Reino Unido. Seu público-alvo é o infantil na faixa etária pré-escolar. No Brasil, a série é transmitida desde 2007 no canal a cabo Discovery Kids como uma das principais atrações do canal. Em 2015, a TV Cultura (canal aberto) também passou a exibi-la.

conduta. Outro relato encontrado na pesquisa de Marques (2004, p. 132) refere-se a uma magistrada que relata vivenciar a divisão sexual do trabalho, assim como a necessidade de delegar o trabalho de cuidado a outra mulher:

A vida da mulher é uma circunferência porque tu te doas para o marido, para os filhos, para casa, para empregada. Então, tu estás sempre em círculo. A mulher que sai do privado, mas ela tem aquela obrigação, então eu tenho que estar aqui na qual os meus colegas foram preparados para a esfera pública, e a mulher deles já sabe e no lar deles já sabem que eles têm aquela atividade que aqui é preponderante para eles. Eles foram preparados para exercer aquela função e se dedicam com mais tempo pra aquilo. Enquanto a mulher se multiplica, subdivide-se, ela atende tudo e mais aquilo. Então, nós temos uma certa desvantagem eu acho. Não que haja uma discriminação, mas uma desvantagem. Então nós temos desvantagem, porque tudo que ele faz, eu também faço. O que o homem juiz faz, eu também tenho que fazer, com a atribuição de amamentar, com a atribuição de trocar as fraldas, com a atribuição de gerir a baba, a empregada, levar no médico, na creche, ir ao supermercado. Alguns homens até gostam, mas é porque eles gostam, mas esta atribuição normalmente é da mulher. O meu marido gosta, ele vai, mas se ele não gostasse com certeza ele iria dizer: “- Isso é coisa de mulher, é coisa tua”. Eu acho que a mulher na carreira jurídica, ainda que não sofra discriminação, leva uma certa desvantagem. O juiz, estou falando agora em gênero, ele tem as mordomiazinhas dele, [eles] estão preparados. É aquela questão, eles foram preparados para isso, para brilhar, os holofotes foram feitos para os homens, não para as mulheres, dificilmente você vê uma mulher brilhar com os holofotes mais nelas, os homens, eles brilham. Mas, nós estamos chegando, nós vamos brilhar também.

Nas entrevistas, percebe-se que a terceirização do cuidado aparece como alternativa na vida das mulheres para manutenção da profissão. A delegação do cuidado com a prole para outra mulher reforça a presença da divisão sexual do trabalho na advocacia. A intersecção entre trabalho, sexo e raça aparece quando o olhar da pesquisa se direciona para divisão sexual e racial do trabalho e o foco passa a ser a histórica participação de mulheres negras no trabalho de cuidado, exercido para que mulheres brancas possam crescer profissionalmente.

Percebe-se que o trabalho doméstico remunerado – sobretudo o terceirizado – garante a engrenagem diária do capitalismo. Ou seja, é esse trabalho invisível, produzido majoritariamente por mulheres racializadas, que gera a limpeza e a organização do mundo capitalista. A composição de mulheres que se encontram no *back office* de outras mulheres são, na esmagadora maioria, racializadas que se encontram em um compromisso com a invisibilidade e fazem parte do projeto de ascensão de apenas algumas mulheres. A clássica frase de François Vergès (2020, p. 13-14) traduz essa realidade através do pensamento feminista decolonial: “invisíveis, elas abrem a cidade”.

O recorte de análise é feito de forma interseccional usando a raça e classe para discorrer sobre a participação da mulher negra na advocacia, vez que por uma condição histórica as mulheres negras pertencem às classes sociais menos favorecidas e encontram vários empecilhos para ocupar lugares de destaque na profissão (Silva; Pereira; Santos, 2021).

O trabalho ocupa uma parcela significativa na vida das mulheres negras, que sempre trabalharam fora de casa, nítido resquício de um padrão estabelecido desde o começo da escravidão, no qual essas mulheres eram grande parte da mão de obra ativa (Davis, 2016). O Brasil é um país onde as mulheres ingressaram na advocacia mais tarde do que os homens, e a carreira jurídica reflete a dominação de uma cultura que exclui mulheres, negros e pobres (Silva; Pereira; Santos, 2021).

Atualmente, o Brasil possui uma falsa democracia racial, que esconde as desigualdades raciais e acaba por dificultar a percepção do racismo. Dessa forma, o processo de inferiorização das pessoas negras e, principalmente, da mulher negra, se mantém historicamente como efeito da herança cultural racista e discriminatória oriunda da colonialidade (Hasenbalg; Kanbengele; Schwarzc, 1998). As ações afirmativas são parte do considerável progresso das mulheres negras na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho (Carvalho; Teixeira, 2019). É através das ações afirmativas que o ingresso no ensino superior por parte da população negra vem modificando o cenário acadêmico, que contém um perfil elitista e excludente, especialmente no curso de Direito (Silva; Pereira; Santos, 2021).

Os movimentos negros realizam importante denúncia contra o racismo e são produtores e articuladores dos saberes construídos por grupos não hegemônicos e contra hegemônicos da sociedade. Atuam como pedagogos nas relações políticas e sociais. Boa parte do conhecimento emancipatório produzido pela sociologia, antropologia e educação no Brasil se deve ao papel educativo desempenhado pelos movimentos negros, que indagam o conhecimento científico, fazem emergir novas temáticas, questionam conceitos e dinamizam o conhecimento (Gomes, 2019).

O Brasil do século XXI, que tem um perfil étnico-racial, modificou-se, fortalecendo um aparente reconhecimento pela sociedade brasileira de que o racismo existe e que os negros e as negras, aos poucos, ocupam mais espaços sociais, políticos e acadêmicos. No entanto, ao tematizar e incorporar a raça, de fato, nos espaços de poder e de conhecimento – nos quais a branquidade é hegemônica –, o Movimento Negro desvelou uma das eficácias do racismo, que é a violência racista,

escondida atrás do mito da democracia racial. E a frase de Nilma Lino Gomes (2019, p. 101) ainda tensiona os espaços de poder: “Mas, afinal, qual é o conteúdo central dessa violência racista?”.

O movimento negro, ao questionar e criticar o ideal da brancura impregnado na sociedade brasileira e a lógica da branquitude construída nas tensas relações de poder, construiu um saber emancipatório. Ao lutar pela maior inserção de jovens negros na universidade e no mercado de trabalho, questionou e expôs os caminhos que poderão subverter e ultrapassar a histórica, cultural, psicossocial e violenta relação entre o ideal da brancura, a lógica da branquitude e o conhecimento (Gomes, 2019).

As políticas de ações afirmativas nas universidades e nos concursos públicos modificou o mercado de trabalho excludente com a inclusão de negros e negras nos grupos que sempre foram ocupados por brancos em vagas de emprego, lugares de poder e liderança, como se fossem privilégios de alguns, e não direito social de todas e todos. O Movimento Negro é um dos principais atores políticos que atua nessa reeducação e na caminhada.

Institucionalmente, a OAB através da Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil, busca o resgate da parte histórica desse período da vida no Brasil, enfatizando a importância das ações afirmativas como meio de retratação para a população negra. Essa força advém do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR), cuja estrutura paritária reúne membros do governo federal e das entidades, organizações e movimentos sociais vinculados ao debate racial, no intuito de desenvolver e aplicar a Política Nacional de Promoção de Igualdade (PNPIR), cuja função era priorizar políticas de igualdade racial de forma transversal e intersetorial junto aos demais ministérios governamentais (Lima; Felipe, 2022).

3.3.1 A feminização da advocacia

A feminização é a mudança na existência objetiva de determinada profissão a partir do acesso massivo de mulheres (Yannoulas, 2011). Autoras como Renata Gonçalves (2003), Helena Hirata (2002), Cláudia Nogueira (2004), dentre outras, vêm utilizando a denominação feminização do trabalho para enfatizar, principalmente, a progressão acentuada de mulheres no mercado de trabalho no cenário mundial.

O aumento de mulheres nas universidades vem ocorrendo desde 1990, mas algumas profissões contaram com o ingresso mais expressivo de mulheres, como o curso de Direito, que contou com considerável ingresso de mulheres ao longo dos anos. Por consequência, os quadros da OAB Nacional (2023) refletem quantitativamente o aumento de mulheres advogadas, cujo número de inscritas chega a 704.070 mulheres advogadas em face de 665.306 homens advogados.

Silvia Yannoulas (2011) realiza uma análise que divide o ingresso de mulheres à determinada profissão sob dois aspectos: quantitativo (feminilização) e qualitativo (feminização). A nomenclatura, de acordo com a autora, é diferente de forma proposital e possui importância científica:

[...] mesmo quando as expressões feminilização e feminização são até hoje, indistintamente, utilizadas na literatura especializada, sua diferenciação é cientificamente pertinente e politicamente relevante. Sem dúvida, os aspectos quantitativos são intrínsecos aos processos de transformação da composição sexual das profissões. De outro lado, os aspectos qualitativos da transformação das profissões, que dizem respeito à adstrição de certas características generificadas, não são tão evidentes e requerem um pensamento analítico mais completo, complexo e sofisticado (Yannoulas, 2011, p. 273).

Dito isso, explica-se que o aspecto quantitativo, preocupado em descrever e mensurar o fenômeno denominado feminilização, se refere ao aumento da quantidade relativa do sexo feminino na composição da mão de obra em um determinado tipo de ocupação. O qualitativo, por sua vez, denominado de feminização propriamente dita, se refere às transformações em um determinado tipo de ocupação, vinculadas à imagem simbólica do feminino predominante na época ou na cultura especificamente analisadas, que pode implicar uma mudança no significado da profissão (Yannoulas, 2011).

A feminização do assalariamento é uma das maiores mutações sociais do final do século XX. Em poucas décadas, as mulheres se tornaram quase a metade do mundo do trabalho, conforme apontam as especialistas feministas – sendo que o aumento quantitativo do assalariamento entre as mulheres foi acompanhado de algumas mudanças qualitativas no tipo de inserção recebida no mercado de trabalho e no desempenho de atividades. A maioria das mulheres, atualmente, não cessa de trabalhar mesmo quando tem filhos, transferindo o trabalho de cuidado a outra mulher, reproduzindo a divisão sexual do trabalho (Yannoulas, 2013).

Entretanto, e de maneira paradoxal, essas transformações pouco afetaram a hierarquia das desigualdades profissionais em termos de prestígio social, remunerações ou potencial perda de emprego, não foram capazes de alterar o tipo de carreira profissional pautado no modelo do profissional masculino. Isso porque não alteraram em profundidade as representações sobre o emprego feminino ou a própria divisão sexual do trabalho doméstico em que o trabalho reprodutivo permaneceu sob responsabilidade predominante das mulheres (Yannoulas, 2013).

A reestruturação produtiva e as metamorfoses no mundo do trabalho ocorridas desde os anos 1970 repercutem notavelmente sobre o trabalho masculino e feminino. Enquanto o trabalho masculino tende a diminuir, ou até estagnar em alguns casos, o feminino aumenta progressiva e mundialmente (Hirata, 1989), caracterizando a feminização do mercado de trabalho. A reflexão sobre a feminização como categoria teórica de análise é relativamente recente no campo dos estudos do trabalho. No Brasil, sua trajetória é iniciada na década de 1990, momento em que aconteceram mudanças significativas no mundo do trabalho e na contratação da força de trabalho feminina.

A feminização seria, portanto, uma categoria em movimento, em processo de construção. A inserção laboral das mulheres varia de acordo com o incremento das forças produtivas e com o estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista. A presença de um maior contingente feminino em certos períodos históricos e em determinados postos profissionais criados ao longo desse processo de evolução (Saffioti, 2013), aponta para uma plasticidade da divisão sexual do trabalho variando em termos de espacialidade, temporalidade e contextualidade (Kergoat, 2003).

Quando se trata de equiparação no mundo do trabalho, a palavra equiparação se apresenta com significados diferente para homens e mulheres. Para as mulheres, equiparação está atrelada a mais educação, melhores oportunidades profissionais, menos trabalho doméstico; para os homens, a equiparação significa mais concorrência, renúncia à carreira e mais trabalho doméstico. Mas a maioria dos homens entrega-se à ilusão de que os dois significados são compatíveis, e alegam não se opor à equiparação entre homem e mulher, desde que preservada a antiga divisão do trabalho. Divisão lastreada nas justificações biológicas femininas de fertilidade, que acarretam responsabilidades pelos filhos, pelo trabalho doméstico e

pela família, impondo às mulheres a renúncia da carreira e a subordinação no trabalho (Beck, 2011).

Abordar a feminização da advocacia é trazer evidências à pesquisa. No Brasil, a partir dos anos 1980 e nas duas últimas décadas, o ingresso de mulheres nos quadros da OAB tem superado o número de homens, estando perto dos 52% do total de advogados inscritos. Contudo, as mulheres advogadas ainda se encontram concentradas na base da carreira, como advogadas empregadas ou associadas, compondo em média 49% desses profissionais, enquanto no topo da carreira esse percentual não chega a 30%. Constitui-se, assim, a presença de um teto de vidro que impede a maior parte das mulheres advogadas de ascender à condição de sócia (Bertolin, 2017).

A maternidade compulsória constitui um dos tetos de vidro da advocacia de mulheres, por ser considerada incompatível com o exercício profissional, em face da dedicação exigida pelos escritórios, traduzida em longas jornadas presenciais. A maternidade faz parte do universo feminino desde o nascimento, meninas são presenteadas com bonecas e acessórios como se fossem treinadas para cuidar de seus futuros filhos, sendo transformadas em corpos dóceis onde prevalece a imagem de esposas e boas mães, que sabem cozinhar e cuidar da casa. Assim, a imagem e o papel da mulher na sociedade estão associados a uma condição de pureza, delicadeza e fragilidade. Nesse contexto, a maternidade não se trata de escolha e, sim, um papel social e um destino na vida de uma mulher.

Uma breve pausa no desenvolvimento do raciocínio proposto faz-se presente, vez que o debate sobre a romantização e naturalização da maternidade e os impactos psicológicos da maternidade compulsória surgiram a partir da observação das diferenças entre as mulheres e seus desejos. Nem todas as mulheres encontram-se inseridas na naturalização do ciclo da realização de ser mulher: nascer, crescer, casar e ter filhos, netos e assim por diante, existe uma cobrança social sobre mulheres que fogem desta norma tradicionalista (Marques; Santos; Daniel, 2022).

Culturalmente, o patriarcado e o machismo contribuíram para a construção compulsória da maternidade. O conceito de maternidade e os ideais sobre o tema vêm sendo construídos socialmente e, através do imaginário das pessoas, percebe-se que a maternidade é atribuída à mulher como principal missão feminina.

A maternidade é entendida como um processo histórico, cultural e político, diretamente ligada às relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro, algo

que restringe as ocupações da mulher aos cuidados com o lar e os filhos (Scavone, 2001). Esse perfil romântico da maternidade é baseado no mito do amor materno, onde esse amor é visto como instintivo, inato e incondicional. Tourinho (2006, p. 8) apresenta a definição do amor materno ao afirmar que ser mulher é igual maternar:

O conceito de amor materno foi assimilado de forma contundente, e por muito tempo não questionável como se fosse uma situação *"sine qua non"*: mulher = maternar. Afirmava-se que a necessidade de maternagem é uma característica universal feminina, fazendo-a parecer um dom, um sentimento instintivo e estritamente biológico que todas as mulheres vivenciarão independentemente da cultura ou da condição sócio-econômica: pré-concebido, pré-formado, esperava-se apenas a ocasião para exercê-lo, sofrendo-se quando a oportunidade tardava.

A partir da possibilidade de escolha de quando e como maternar – dentro das possibilidades do exercício materno no modelo reduzido de maternidade – surgiram variedades de tipos de mães: mães donas de casa, mães chefes de família, mães “produção independente”, casais “igualitários”, escolas com tempo integral, creches públicas, babás, escolinhas especializadas, vizinhas que dão uma olhadinha, crianças entregues a seus próprios cuidados, avós solícitos, a maternidade foi se transformando, seguindo as pressões demográficas, pressões feministas e os desejos de cada mulher (Scavone, 2001).

As mulheres que não desejam ser mães puderam defender seu desejo devido às mudanças na sociedade, como o advento das pílulas anticoncepcionais, a entrada da mulher no mercado de trabalho e a conquista da independência econômica. Essas conquistas das mulheres proporcionam um panorama de novas formas de subjetividade feminina que auxiliam na decisão sobre ter filhos, adiar ou recusar a maternidade. Contudo, a mulher ainda passa a ser encarada pela sociedade com abjeção ao não optar pela maternidade, pois compreende a sua decisão como expressão de uma anormalidade, uma vez que não corresponde às expectativas sociais em relação ao papel da mulher. Observa-se também um descontentamento na sociedade, e parece ser inconcebível uma mulher conseguir se realizar não tendo filhos. As mulheres que seguem caminhos diferentes da maternidade encaram emoções e experiências únicas em relação à sua escolha, sendo necessário coragem para assumir abertamente que não se deseja ser mãe na sociedade atual. Além disso, existe um distanciamento do círculo social devido à normalidade de se tornar mãe,

assim como são alvos de preconceito, enfrentam constantemente questionamentos, pressões e ameaças acometendo a culpabilização (Marques; Santos; Daniel, 2022).

Em sendo ultrapassados os motivos psicológicos ou socioeconômicos que fazem as mulheres adiarem, adiantarem, aceitarem ou recusarem a maternidade, sob a justificativa de valores ideológicos e políticos que alimentam o ideal de sua realização, sempre estará em questão seu significado social. A maternidade revela que, apesar das inúmeras mudanças ocorridas na situação social das mulheres, ainda compromete consideravelmente as mulheres e revela uma face importante da lógica da razão androcêntrica. Com toda a certeza, a maternidade ainda separa as mulheres socialmente dos homens e pode até legitimar, em determinados contextos, a dominação masculina (Scavone, 2001), pois os critérios para avaliar o comprometimento profissional não incluem a maternidade e baseiam-se em longas jornadas e na disponibilidade permanente para o cliente, construídos sobre pilares e padrões masculinos (Bertolin, 2017).

O trabalho e a vida privada se interseccionam de tal forma que a sobrecarga que advém do universo privado e do cotidiano permite desmascarar a pretensa neutralidade colocada sob o exercício das profissões entre pessoas de diferentes gêneros, e na questão racial não é diferente. A julgar pela crescente ideologia da feminilidade do século XIX, que enfatizava o papel das mulheres como mães protetoras, parceiras e donas de casa amáveis para seus maridos, percebe-se que essa lógica não incluía as mulheres negras, que eram praticamente anomalias. Embora as mulheres negras desfrutassem de alguns duvidosos benefícios da ideologia da feminilidade, não raro presume-se que a típica escrava era uma trabalhadora doméstica, babá, cozinheira, arrumadeira (Davis, 2016).

Nessa perspectiva, o exercício da maternidade, mesmo que compulsória, não incluiu as mulheres negras, por ocuparem o lugar de cuidadoras. Para que o trabalho de cuidado deixasse de ser a única forma de trabalho cabível às mulheres negras, a política das ações afirmativas aparece com papel considerável na construção sociojurídica, iniciada em 1965 com a Convenção da ONU contra o racismo, que em 2010 tornou-se o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) e em 2012 e 2014, a Lei de Cotas (Lei n. 12.711/2012 e Lei n. 12.990/2014). Tudo no intuito de aplicar o princípio da igualdade para negros, através do tratamento desigual, por meio de políticas de discriminação positiva – ações afirmativas –, compromisso

assumido para assegurar o ingresso de estudantes negros e negras no ensino superior (Lima; Felipe, 2022).

Não foi possível localizar um levantamento de dados específicos sobre a quantidade de mulheres negras que integram os quadros da Ordem dos Advogados do Brasil. Porém, em 2023, pela primeira vez, a OAB Nacional deu início ao Primeiro Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira com o intuito de ouvir advogados e advogadas e conhecer o perfil da advocacia brasileira (Levantamento [...], 2023). A figura 9 abaixo sugere que, após a realização do estudo, será possível saber quantas mulheres negras advogadas atuam no Brasil, por exemplo.

Figura 9 – Propaganda Perfil ADV



Fonte: Perfil ADV (2024).

Pioneira em reconhecer e mapear quem são as mulheres advogadas do seu Estado, a OAB/RS através da Comissão de Igualdade Racial, com o apoio da Caixa de Assistência e da ESA do Rio Grande do Sul, produziu o e-book “Trajetórias da Advocacia Negra” (Silva; Cordeiro, 2021) com relatos de homens e mulheres acerca das suas experiências. Entre os 22 relatos apresentados, verifica-se que o racismo foi uma constante na trajetória jurídica das advogadas. O relato de Adriana Ferreira Rodrigues, que se declara “preta, pobre, com mais de 45 anos, advogada, esta sou eu, com muito orgulho” é marcante por ser possível a percepção do racismo estrutural entre as dificuldades encontradas:

[...] Quando veio o ano de 2015, minha vida deu uma nova guinada, com a ajuda de meus pais, esposo e filho, retornei aos bancos universitário, desta vez ingressando para a PUC-RS, pois meu último trabalho na área da saúde, foi no Hospital São Lucas da PUC, onde o funcionário tem o benefício de um desconto de 40% nas mensalidades. A alegria de retomar o meu sonho tomou conta de meu coração e vibrei muito com este retorno, estudei muito. Porém, devido a uma crise financeira no Hospital, tiveram que fazer algumas

demissões, e claro que a preta frequentado uma universidade, em um curso de elite, chamou a atenção, não agradando as pessoas, fui desligada, mesmo informando que necessitava do desconto para continuar meus estudos, os pedidos foram em vão e o desligamento veio antes do que eu projetava. Mas como a nossa palavra é a RESISTÊNCIA, quinze dias depois que fui demitida, fui selecionada para um estágio na Defensoria Pública do Rio Grande do Sul, que despertou em mim uma nova perspectiva, e que me apontou novamente o baixo número de funcionário de carreira pretos e pretas, o que notei também no estágio da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Sempre me chamou a atenção o pequeno número de Juízes e Promotores pretos e pretas e o grande percentual de pretos e pretas que são julgados e acusados, o que me faz concluir que nada é por acaso, nem mesmo esta desproporcionalidade. Precisamos “invadir” o sistema judiciário, é urgente ter mais Juízes, Promotores e Defensores Públicos pretos e pretas. A mudança deve ocorrer rapidamente. Finalmente, no dia 04 de janeiro de 2020, coleí grau, vesti a garbosa toga e coloquei as mãos no meu tão sonhado diploma de Direito. O caminho até a conclusão teve altos e baixos, mas me orgulho do meu grau 10 no Trabalho de Conclusão de Curso e a aprovação na OAB logo depois da formatura (Silva; Cordeiro, 2021, p. 9).

Em outro relato o racismo institucional se fez presente, como pode-se ver no relato de Aline da Rosa Ajardo, advogada da Subseção de Estrela/RS:

[...] Após o fim do programa, tive um curto período de estágio remunerado no Ministério Público, onde sofri muito com o racismo por parte de uma servidora. Recebi uma ligação telefônica, onde me chamavam para, durante uma semana, aprender com a outra estagiária, o trabalho que deveria ser realizado. Na semana em questão, fui dispensada, sob alegação de que eu estava fazendo muitas perguntas. Eu não poderia questionar! Esse foi o trunfo usado contra mim e contra eles eu não possuía armas. O resultado foi o meu desligamento em dois meses, com a justificativa de que eu não atendia quando solicitada. Durante meu período na Administração Pública, adquiri muito conhecimento e tive oportunidade de aprender com um grande mentor, Dr. Luis Alberto Silva, ilustre membro da CIR/OABRS e grande persona na luta antirracista. Através dele, que eu entrei para a Comissão e me aquilombei na luta antirracista. Além do conhecimento adquirido, vivi novamente as consequências do racismo institucional, mas desta vez, muito mais forte e acompanhada dos meus colegas de comissão, não me deixei abater pela situação vivida. Me exonerei da função e me dedico exclusivamente a advocacia e maternidade, o que vale ressaltar aqui, pois ser mãe e advogada em tempo integral é de longe desafiador (Silva; Cordeiro, 2021, p. 12-13).

Na trajetória da advogada Ana Paula Moraes, o relato é interseccional e aponta as dificuldades com a maternidade, com a cor e com a classe:

Natural de Porto Alegre, advogada, graduada em Direito pela Uniritter, 2017/2, Pós-graduada com especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FEMARGS, 2021/1. Tenho a lembrança de aos 06 (seis) anos de idade ao ser perguntada o que eu queria ser quando crescesse, responder com convicção que seria advogada. A inocência de uma criança não possuía ideia da dificuldade que seria para uma mulher negra e pobre conseguir ser uma operadora do direito. O tempo passou e o sonho de criança ficou distante, ao completar o ensino médio não consegui aprovação na universidade federal e não possuía condições financeiras de estudar em uma instituição particular. Segui a vida trabalhando, depois veio à maternidade e

o sonho de ser advogada ficou esquecido. No ano de 2011 realizei as provas do ENEM e para minha surpresa com a média alcançada consegui uma bolsa integral pelo PROUNI para cursar Direito na Uniritter. Os cinco anos da graduação foram de superação, por muitas vezes tive vontade de desistir, complicado conviver em uma sala de aula onde a única pessoa negra é você, terrível a sensação de achar que você está em um local que não é seu. Mas todas as vezes que pensei em desistir, lembrava que seria a primeira pessoa da minha família a concluir um curso superior e persisti em busca da realização do meu sonho de infância (Silva; Cordeiro, 2021, p. 12-13).

Todos os relatos da obra são impactantes e retratam especificidades da advocacia de mulheres negras que, sob a percepção interseccional, vivenciam a profissão de uma forma mais intensa que as advogadas brancas.

Outro ponto importante da advocacia de mulheres é a feminização da advocacia e a divisão sexual do trabalho, pois elas continuam sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho realizado no âmbito doméstico, sobretudo o cuidado com os filhos. Falar no imbricamento entre trabalho e vida privada implica falar sobre a divisão sexual do trabalho, ou seja, em desigualdades sistemáticas que hierarquizam as atividades e os gêneros para criar um sistema de gênero. Nesse sentido, discorrem Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007, p. 599):

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

A divisão sexual do trabalho apresenta a prevalência de quatro tipos de relações: o modelo tradicional, em que homens exercem papéis produtivos e mulheres, papéis reprodutivos (doméstico e de cuidado com pessoas); o modelo de conciliação, em que a mulher concilia sozinha a profissão com as atividades domésticas e de cuidados com a família; o paradigma da parceria, em que homens e mulheres assumem, em condições paritárias, as responsabilidades do lar e as profissionais; e o modelo de delegação, em que as atividades domésticas e de cuidados são transferidas a outras mulheres – avós e babás (Hirata; Kergoat, 2007).

Dentro desse modelo de divisão sexual do trabalho desenhado por Helena Hirata e Danielle Kergoat (2007), as mulheres negras encaixam-se como mão de obra

no modelo de delegação – em que as atividades domésticas são a elas historicamente transferidas. Desenha-se, nesse cenário, o racismo estrutural, que vai para além de uma definição de mero comportamento individual (Lima; Felipe, 2022). Falar em racismo estrutural significa reconhecer o racismo como criador de condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática (Almeida, 2021).

Ao transportar essas tipologias para a realidade da advocacia brasileira, verifica-se que as advogadas continuam sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados dos filhos, o que faz com que sejam consideradas “menos comprometidas” do que os colegas do sexo masculino com relação ao trabalho produtivo, o que tem servido de justificativa para a não ascensão profissional. Assim, de modo a viabilizar a coexistência do âmbito público e privado, muitas mulheres delegam o trabalho de cuidado a outra mulher – geralmente negra –, para que o lugar no âmbito público possa ser preenchido pela mulher profissional (Bonelli, 2016).

Adota-se o estudo realizado por Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009), que a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) sobre o uso do tempo por homens e mulheres no Brasil, mostrou serem as mulheres penalizadas pela sua condição de principais responsáveis pelas tarefas do mundo reprodutivo, o que lhes acarreta em média 18 horas a mais de trabalho por semana, considerando-se o total de horas dedicadas aos trabalhos produtivo e reprodutivo. Entretanto, quanto mais favorável for a sua inserção ocupacional, maior é a possibilidade de elas recorrerem à contratação de empregadas domésticas, priorizando a jornada de trabalho, o que lhes libera e possibilita trabalhar mais horas, cumprindo jornada mais próxima à masculina, no que diz respeito à sua duração (Dedecca; Ribeiro; Ishii, 2009).

A dedicação à maternidade e o conceito de disponibilidade, marcados por conceitos masculinos de profissionalismo, esboçam os possíveis motivos que afastam as mulheres advogadas dos espaços de liderança dentro da Ordem dos Advogados do Brasil.

A feminização das profissões – a mudança na existência objetiva de determinada profissão a partir do acesso massivo de mulheres – constitui uma transformação na divisão sexual do trabalho, ou simplesmente um deslocamento das antigas formas, marcadas pela separação e hierarquização de postos e poder?

Consiste uma vitória das mulheres ou apenas uma nova estratégia do capital para racionalizar o trabalho no contexto da reestruturação produtiva? Observa-se que feminização pode expressar novos padrões de uso da força de trabalho e, paralelamente, novas relações de poder.

Virginia Wolf (2012, p. 52-54), faz a reflexão sobre a fronteira simbólica das atividades reprodutivas das mulheres em que a família como um todo embarca no projeto único de investimento na carreira do homem provedor, o que não acontece de forma inversa, na maioria das vezes. A autora ainda questiona: a feminização de uma determinada profissão ocorre porque as mulheres a exercem, ou é porque elas a exercem que se torna feminina? Uma profissão feminina porque se desvalorizou, ou se desvalorizou porque mulheres o exercem?

Em suma, a palavra feminização é um substantivo utilizado para designar ato ou efeito de feminizar, dar feição feminina a algum aspecto da vida social. Não há uma definição semântica do processo, mas sim fatores, elementos, hipóteses explicativas que auxiliam no entendimento das formas diversificadas de incorporação e de concentração das mulheres em um universo específico de trabalho. Dessa forma, em que medida esses elementos contribuem para a ausência de mulheres nos espaços de poder dentro da Ordem dos Advogados de Santa Catarina?

É o que busca-se responder no terceiro capítulo desta dissertação, no qual objetiva-se situar o que são espaços de liderança, as mudanças trazidas pela Lei n. 13.363/2016, que alterou o Estatuto da Advocacia e a Resolução n. 05/2020, que implementou cotas para mulheres advogadas (50%) e para advogados(as) negras (30%) para cargos de diretorias, mapeamento da composição de mulheres nos espaços de poder e, por fim, a análise dos dados encontrados.

4 OS ESPAÇOS DE PODER E O PLANO NACIONAL DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA À LUZ DO PROVIMENTO N. 164/2015

A busca pela valorização da mulher advogada, que resultou no Provimento n. 164/2015, é fruto de um importante momento vivido pelo Brasil e a América Latina, resultado da ampliação e fortalecimento da participação das mulheres nos espaços de poder e de decisão, em especial na política. É época em que 40% da população da América Latina encontrava-se sob o governo de mulheres: Dilma Rousseff no Brasil (2011-2016)¹², Cristina Kirchner (2007-2015) na Argentina e Laura Chinchilla (2010-2014) na Costa Rica. A eleição de Presidentas representou um passo importante para a ruptura do “teto de vidro” sempre colocado para as mulheres nesses espaços. Ressalta-se que tais mudanças somente ocorreram após 20 anos, desde a aprovação da Lei de Cotas na Argentina, e após 18 países latino-americanos incorporarem mudanças em suas leis eleitorais, estabelecendo cotas e/ou paridade na inscrição de candidatas ao parlamento (Brasil, 2013).

As relações de poder, assim como os espaços de poder, determinam como deve ser o indivíduo em gestos, atitudes, hábitos, comportamentos, discursos, enfim, referem-se a uma sucessão de práticas (Foucault, 1983).

A ampliação de mulheres nos espaços de poder não representa necessariamente o rompimento da estrutura patriarcal, pois a mera representatividade pode não acarretar políticas em prol da igualdade de gênero ou estar livre de violências com base no gênero. Ainda assim, nesta etapa da pesquisa, buscou-se verificar, num primeiro momento, se há paridade de gênero nos espaços de poder institucionais da OAB/SC na seccional e subseções analisadas.

4.1 ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO

Na busca de compreender como os espaços de poder se desenham, adota-se o sentido do poder em Foucault (1983), que discorre estar o conceito ligado à materialidade e à presença física do dominador. Para o autor, não existe nada mais material, físico e corporal que o exercício do poder. Estruturado não apenas por meio de relações de força e à repressão, ao viés negativo, à força destrutiva, mas também

¹² Em 31 de agosto de 2016, por 61 votos favoráveis e 20 contrários, o mandato da Presidente foi cassado permanecendo no poder o Vice-presidente Michel Temer.

à construção, vez que para Foucault (1983, p. 29-30) “o poder cria, organiza, disciplina, orienta e produz, difunde conhecimento, o saber: o que faz com que ele se mantenha e seja aceito”.

A contar dessa ótica, pode-se perceber por que mulheres não detêm e não ocupam espaços de poder, porque quem detém o poder, exerce, ou cria, orienta, disciplina e produz acaba por definir conhecimento. Com mulheres vindo a ocupar esses espaços de poder, os conceitos produtores da divisão sexual do trabalho e até mesmo de gênero poderiam ser modificados e passariam a conter outra construção. O poder – como espécie de troca imposta – não possui o interesse de restringir a sociabilidade, o exercício da cidadania e atividades pessoais, mas sim de administrar como irão ocorrer, algo que os homens perpetuam por séculos, ditando como deve ser a liberdade, a cidadania, o trabalho e o exercício dos direitos. Assim, quem detém o poder controla como melhor aproveitar a força de trabalho e diminui a capacidade de revolta e resistência (Foucault, 1983).

Nos espaços de poder, os indivíduos que lá se encontram pretendem, de fato, governar e conduzir a conduta dos demais indivíduos (Foucault, 1983). Nesse sentido, os espaços de poder, mesmo numa economia capitalista e ainda que articulada em instâncias de dominação, apresenta-se em bases sociais através de grupos econômicos, políticos e instituições permeadas de valores sobre quem deve conduzir os demais.

Dentro da Ordem dos Advogados do Brasil não é diferente. Observa-se a participação feminina em apenas 5 seccionais, depois de 85 anos de existência do referido órgão de classe. Percebe-se como o poder político-jurídico se apresenta. Resta o questionamento: qual discurso assegura a manutenção da hegemonia masculina nos espaços de poder dentro da instituição? Quais os efeitos do exercício do poder e do controle? O que faz com que as coisas sejam pensadas de um jeito e não de outro? Ou ainda, como o domínio patriarcal, machista, branco, cristão e sem deficiência molda a forma de exercer controle e ditar poder no âmbito das instâncias decisórias de instituições como a OAB?

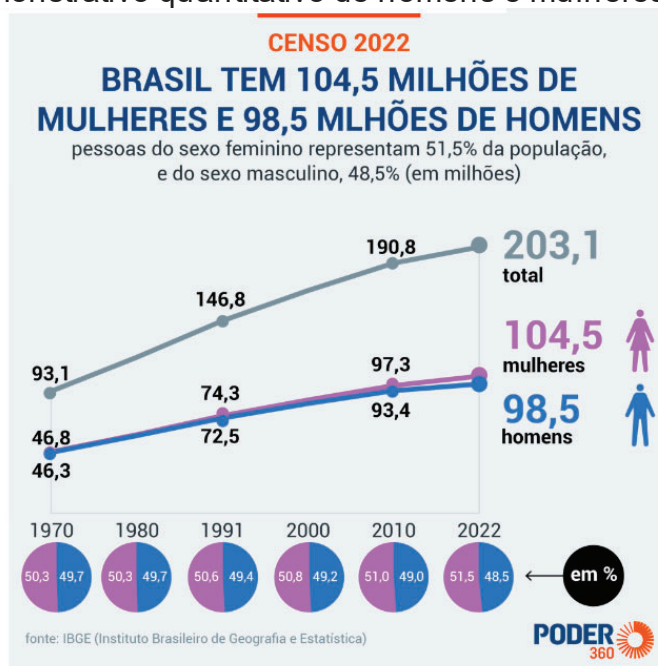
A realidade demonstra que homens e mulheres não partem dos mesmos lugares e não contam com as mesmas oportunidades de educação e investimento pessoal, não são direcionados para os mesmos ofícios. E ainda que partissem das mesmas condições, em pé de igualdade, as mulheres ainda esbarrariam nas barreiras

de gênero, que se materializam através das estruturas sociais comportamentais e institucionais, sejam elas conscientemente ou inconscientemente reproduzidas.

O campo interseccional sugere e procura examinar como diferentes categorias sociais e culturais, tais como gênero, raça, classe, capacidade, orientação sexual, religião, idade e outros elementos produtores de identificação interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Apesar de as mulheres serem ótimas advogadas, não estão representadas nos espaços de decisão e poder, que importam na aplicação dos planos de valorização da mulher, sejam nas políticas voltadas à valorização em si ou na valorização da mulher advogada em específico.

O Brasil tem na soma da população total atualmente 6 milhões de mulheres a mais que homens, segundo dados do Censo Demográfico 2022, divulgados em 27 de outubro de 2023. Do total da população são 104.548.325 pessoas do sexo feminino, que representam 51,5% da população. Os homens somam 98.532.431, ou 48,5% do total populacional (Pille; Albernaz, 2023a).

Figura 10 – Demonstrativo quantitativo de homens e mulheres no Brasil (2022)



Fonte: Pille e Albernaz (2023a).

A ampliação da participação das mulheres na política ocorreu devido a sua maior presença nas direções dos partidos que cumprem fundamental papel no sistema político brasileiro. Além de serem maioria na população, as mulheres são também maioria como filiadas nos partidos políticos, na base da organização dos

movimentos sociais. No entanto, essa presença não se reflete nos espaços de poder e decisão. As eleições municipais de 2012 foram as primeiras sob a vigência da Lei n. 12.034/2009, que estabeleceu a obrigatoriedade de cada partido ou coligação preencher o mínimo de 30% para candidaturas de cada sexo aos cargos proporcionais. Isso significou um aumento do número de candidatas inscritas para o cargo de vereadoras, mas ainda não se refletiu no aumento das mulheres eleitas vereadoras.

Observa-se que a teoria política produzida nas últimas décadas contou com a contribuição do feminismo, que se mostrou crucial no debate sobre a dominação masculina nas sociedades contemporâneas – ou do patriarcado. Sem o aprofundamento na distinção entre a dominação masculina ou patriarcado, o que seria tema para uma nova pesquisa, importa-nos que a temática discutida pelo feminismo abriu portas para questionar e complexificar as categorias centrais por meio das quais era pensado o universo da política, tais como as noções de indivíduo, de espaço público, de autonomia, de igualdade, de justiça ou de democracia. A teoria feminista encontra-se no centro de discussão da teoria política, mesmo quando aplicada dentro da OAB. O pensamento feminista parte das questões de gênero e que vai além delas, reorientando valores e critérios de análise (Miguel; Biroli, 2015).

Embora exista um certo senso comum que a plataforma feminista se encontra superada, uma vez que as mulheres obtiveram acesso à educação, direitos políticos, igualdade formal no casamento e uma presença maior e mais diversificada no mercado de trabalho, as evidências da permanência da dominação masculina ainda são abundantes. Em cada uma destas esferas – educação, política, lar e trabalho – foram obtidos avanços, mas os mecanismos que produzem desigualdades que operam para a desvantagem das mulheres ainda se encontram presentes, e atuam sobre as mulheres também de forma diferente, gerando desigualdades até mesmo entre elas próprias.

Dessa forma, quanto mais complexas apresentam-se as formas de dominação, o enfrentamento exige ferramentas mais sofisticadas para entendê-las. O pensamento feminista tornou-se um corpo altamente elaborado de teorias e reflexões sobre o mundo social. No desafio de compreender a reprodução das desigualdades de gênero em contextos nos quais, em larga medida, prevalecem direitos formalmente iguais, levou a reflexões e propostas que deslocam os entendimentos predominantes na teoria política para a política jurídica aplicada dentro da OAB (Miguel; Biroli, 2015).

4.2 CONSTRUÇÃO DA VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA: PROVIMENTO N. 164/2015

O direito à diferença oriundo do conteúdo do Plano Nacional de Políticas para Mulheres debatido na 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, indicou a necessidade de se estabelecer a igualdade nas relações sociais entre mulheres e homens. Assim como o enfrentamento de todas as formas de discriminações contra as mulheres e o reconhecimento e respeito à diversidade para a construção de valores sociais, que têm na igualdade as condições para superar as desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho e na política. O documento elaborado pela conferência constatou ser necessário o compromisso do Estado e dos governos, nas suas diferentes esferas, para que transformem as estruturas institucionais que ainda reproduzem e reafirmam a desigualdade. Sendo necessário consolidar e articular uma maior presença das mulheres nos espaços de poder e de decisão e fortalecer Secretarias Estaduais e Municipais de Políticas para as Mulheres, que contribuem para um novo modelo de gestão e trazem na sua concepção a defesa da autonomia e da igualdade como pressupostos e princípios de suas ações e políticas (Brasil, 2013).

Nessa toada encontram-se as ações afirmativas, como a paridade nas direções, as cotas mínimas nas eleições e a presença de pelo menos 10% do uso do espaço de divulgação das ações partidárias para a participação das mulheres na política. Instâncias nacionais de mulheres nos partidos políticos foram instrumentos adotados para contribuir no enfrentamento do patriarcado que associa homens ao direito ao espaço público, a não valorização das trajetórias políticas das mulheres e a sobrecarga do cuidado com a família que recai ainda sobre as elas (Brasil, 2013).

O Provimento n. 164/2015, seguindo a dinâmica apresentada pelo Plano Nacional de Políticas para Mulheres, em 7 artigos, criou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, em vigor desde janeiro de 2016, com o prazo de adequação das seccionais até janeiro de 2017, no intuito de possibilitar a adaptação das estruturas administrativas para o atendimento das exigências (Conselho Federal da OAB, 2015).

Foi uma conquista histórica das mulheres advogadas. Soma-se ao provimento que valoriza a mulher advogada, a Lei n. 13.363/2016 que inseriu o artigo 7º-A no Estatuto da OAB (Lei n. 8.906/94), *in verbis*:

Art. 7º-A. São direitos da advogada:

I - gestante:

a) entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X;

b) reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais;

II - lactante, adotante ou que der à luz, acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê;

III - gestante, lactante, adotante ou que der à luz, preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição;

IV - adotante ou que der à luz, suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.

§ 1º Os direitos previstos à advogada gestante ou lactante aplicam-se enquanto perdurar, respectivamente, o estado gravídico ou o período de amamentação.

§ 2º Os direitos assegurados nos incisos II e III deste artigo à advogada adotante ou que der à luz serão concedidos pelo prazo previsto no art. 392 do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 3º O direito assegurado no inciso IV deste artigo à advogada adotante ou que der à luz será concedido pelo prazo previsto no § 6º do art. 313 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) (Brasil, 1994).

O artigo 1º do Provimento n. 164/2015 cria o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, em que a aplicação fica ao encargo da Comissão Nacional da Mulher Advogada em conjunto com as Seccionais, Caixa de Assistência dos Advogados e Subseções:

Art. 1º Fica criado o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, a ser regulamentado pela Diretoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Parágrafo único. A coordenação e a execução do Plano Nacional estarão a cargo da Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Seccionais, as Caixas de Assistência dos Advogados e as Subseções, em todo o território nacional (Conselho Federal da OAB, 2015).

A ampliação da presença das mulheres em postos de direção, espaços de poder e de decisão encontra-se presente no Plano Nacional de Políticas para Mulheres e no Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. Tal estratégia visa comprometer os governos na construção de organismos executivos de políticas para as mulheres (nos diferentes níveis da federação), nos espaços de controle social das políticas públicas, no parlamento, nos partidos políticos, nos movimentos sociais, no meio acadêmico, órgãos de classe – integrantes da sociedade civil – como a Ordem dos Advogados do Brasil. Dessa forma, a ampliação do acesso aos cargos de poder nas profissões tidas como masculinas visa a reconstrução desses espaços com igualdade e justiça social.

As diretrizes dessa mudança desenhada pelo Plano Nacional de Políticas para Mulheres têm como objetivo geral fomentar e fortalecer a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão, por meio da promoção de mudanças culturais, legislativas e institucionais que contribuam para a construção de valores e atitudes igualitárias e democráticas e na construção de políticas para a igualdade.

Esses objetivos estão refletidos no Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada constantes como diretrizes no artigo 2º do Provimento n. 164/2015:

Art. 2º O Plano Nacional de que trata este Provimento, no fortalecimento dos direitos humanos da mulher, terá como diretrizes:

I - a educação jurídica;

II - a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas;

III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;

IV - a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, que atendam a necessidades específicas da mulher advogada;

V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;

VI - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade, tendo como focos principais:

a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder;

b) o combate à violência doméstica, incluindo assistência às vítimas;

c) o apoio a projetos de combate ao feminicídio e a outras violências contra a mulher;

d) a defesa humanitária das mulheres encarceradas;

e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas;

f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas;

g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras;

h) o enfrentamento ao tráfico de mulheres;

i) a mobilização contra a banalização da imagem da mulher na mídia publicitária.

VII - a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões;

VIII - a publicação periódica de pesquisas e artigos por meio da OAB Editora, tendo como tema principal a mulher e sua realidade social e profissional;

IX - a criação de manuais de orientação que envolvam os principais temas relacionados aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero;

X - o apoio à capacitação da mulher advogada por meio de cursos da Escola Nacional de Advocacia – ENA e das Escolas Superiores de Advocacia – ESAs;

XI - o monitoramento destinado a realizar a criação e o funcionamento das Comissões da Mulher Advogada, a título permanente, em todas as Seccionais e Subseções;

XII - a sensibilização e a implementação de estratégias para ampliação da participação das mulheres advogadas nas decisões das Seccionais e das Subseções;

XIII - uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães, a ser praticada pelo Conselho Federal, pelos Conselhos Seccionais e pelas Caixas de Assistência dos Advogados de todos os Estados;

- XIV - a realização de uma Conferência Nacional da Mulher Advogada, em cada mandato;
- XV - valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, preferencialmente na forma de devolução pela Caixa de Assistência dos Advogados, a critério de cada Seccional;
- XVI – a presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo (Conselho Federal da OAB, 2015, grifo próprio).

No entanto, a aplicação prática dos objetivos específicos do Plano Nacional de Políticas para Mulheres ficou subentendida no artigo 3º do Provimento n. 164/2015, vez que cabe à Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Comissões Seccionais da Mulher, Caixa de Assistência dos Advogados e as Subseções, agregarem esforços institucionais para efetivação do Plano de Valorização, estimulando audiências públicas e reuniões periódicas em todo território nacional.

Art. 3º Caberá à Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Comissões das Seccionais da Mulher, as Caixas de Assistência dos Advogados e as Subseções, agregar os esforços institucionais da Advocacia brasileira em proveito da efetivação deste Plano, estimulando audiências públicas e reuniões periódicas em todo território nacional. (Conselho Federal da OAB, 2015).

Destacam-se os objetivos específicos do Plano Nacional de Políticas para Mulheres:

- I. Apoiar a reforma política, bem como a criação, revisão e implementação de instrumentos normativos com vistas à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e entre as mulheres, na ocupação de postos de decisão nas distintas esferas do poder público.
- II. Estimular a ampliação da participação das mulheres em cargos de poder e decisão nos três poderes das três esferas federativas, considerando as dimensões étnicas, raciais, de orientação sexual, identidade de gênero, geracionais e mulheres com deficiência.
- III. Promover criação e institucionalização de organismos de políticas para as mulheres com o papel de articular, elaborar, implementar e monitorar as políticas nos estados, Distrito Federal e municípios e promover a gestão transversal da Política Nacional para as Mulheres.
- IV. Estimular a ampliação da participação de mulheres nos partidos políticos e nos cargos de liderança e de decisão no âmbito das entidades representativas de movimentos sociais, sindicatos, conselhos de naturezas diversas e em todos os tipos de associação considerando as dimensões étnicas, raciais, de orientação sexual, identidade de gênero, geracionais e mulheres com deficiência.
- V. Fortalecer a participação social na formulação e implementação das políticas públicas de promoção da igualdade de gênero e de combate a todas as formas de discriminação considerando as dimensões étnicas, raciais, de orientação sexual, identidade de gênero, geracionais e mulheres com deficiência. (Brasil, 2013).

Os objetivos do Plano Nacional de Valorização da Mulher advogada, descritos no artigo 2º do Provimento n. 164/2015 necessitam de ações específicas para aplicação e redução das desigualdades presentes nos espaços de poder da Ordem dos Advogados do Brasil. No momento do pleito eleitoral em novembro de 2021, a composição dos quadros da OAB era de 624.285 mulheres em face de 615.989 homens, demonstrando o potencial do maior número de advogadas para impor e suas vontades nas eleições (Mulheres [...], 2022).

Figura 11 – Seccionais presididas por mulheres



Fonte: Mulheres [...] (2022).

Atualmente encontram-se inscritas 704.070 mulheres advogadas em face de 665.306 homens advogados, contudo nos cargos de gestão da instituição existem apenas 5 mulheres presidentes de seccionais nos mais altos cargos de poder, de um total de 27 seccionais distribuídas pelo Brasil. Os cinco estados que contam com presidentes mulheres da OAB pela primeira vez são: SC, PR, SP, MT e BA, como vê-se na Figura 11.

Próximo a 330 mil advogados, São Paulo é a maior seccional do país e após 89 anos de sua criação, em 2022, elegeu uma mulher como presidente, a Dra. Maria Patrícia Vanzolini Figueiredo, conhecida como Patrícia Vanzolini, mestre e doutora em Direito Penal e professora nas instituições Universidade Presbiteriana Mackenzie e Rede Damásio Educacional. Foi eleita com 67.395 votos (36%) para presidir a OAB/SP.

Figura 12 – Patrícia Vanzolini



Fonte: Análise Editorial (Pela primeira [...], 2021).

Os advogados do Paraná elegeram a Dra. Marilena Indira Winter para compor a diretoria do Conselho Seccional, com 59,68% dos votos válidos. A advogada é mestre e doutora em Direito das Relações Sociais, há 30 anos atua como procuradora em Curitiba e foi a primeira mulher eleita presidente da OAB/PR.

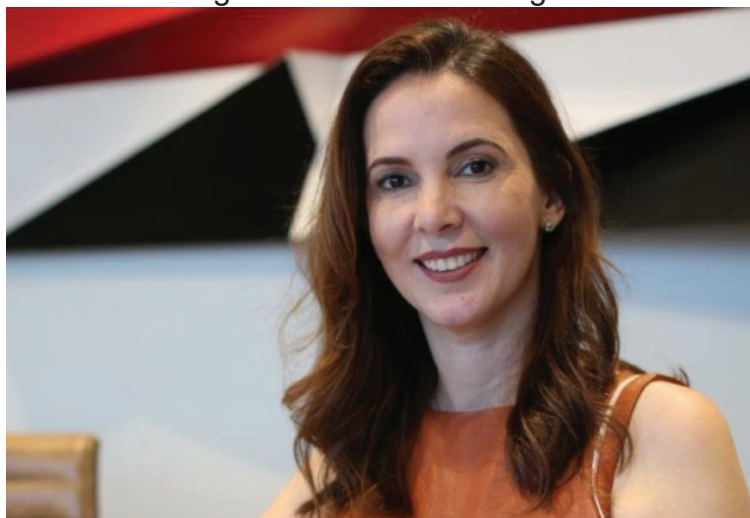
Figura 13 – Marilena Indira Winter



Fonte: Análise Editorial (Pela primeira [...], 2021).

A seccional da Bahia elegeu a Dra. Daniela Borges para ser a presidente a partir de 2022. Além disso, a nova diretoria conta também com outra mulher advogada no comando Dra. Christianne Gurgel na vice-presidência. Com mais de 20 anos de experiência na área tributária, a presidente é professora titular da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Faculdade Baiana de Direito.

Figura 14 – Daniela Borges



Fonte: Análise Editorial (Pela primeira [...], 2021).

Em Santa Catarina, a presidente eleita foi a Dra. Cláudia da Silva Prudêncio, ex-presidente da Caixa de Assistência de Santa Catarina – CAASC, especialista em Direito Societário e Empresarial, contou com quase metade dos votos, 47,51%.

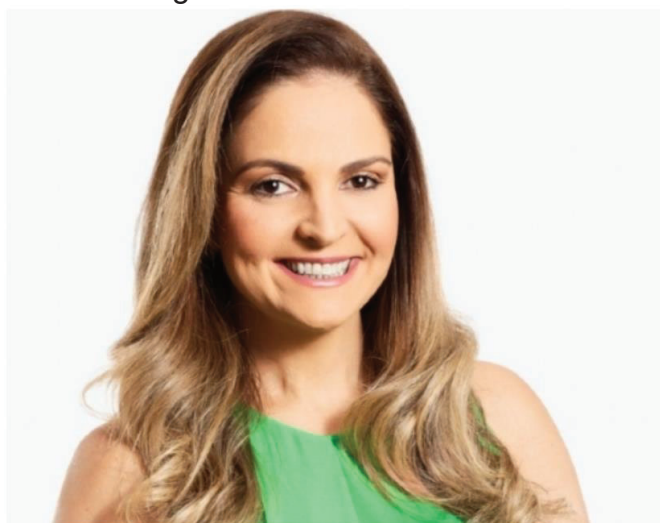
Figura 15 – Cláudia da Silva Prudêncio



Fonte: Análise Editorial (Pela primeira [...], 2021).

No Centro-Oeste do país, a seccional do Mato Grosso elegeu como presidente a advogada Dra. Gisela Cardoso, com 52,2% dos votos. A profissional é especialista em Direito Empresarial e foi vice-presidente da seccional na gestão anterior (2019-2021).

Figura 16 – Gisela Cardoso



Fonte: Análise Editorial (Pela primeira [...], 2021).

Criada em 1930, a OAB levou 85 anos para apresentar um Plano Nacional de Valorização da Mulher advogada com dezesseis diretrizes bem definidas e contar com a presença feminina no maior cargo de gestão da instituição.

Nesse ponto, cabe a crítica feminista às desigualdades de gênero, ligada à crítica das fronteiras convencionais da divisão do espaço público e privado, as abordagens teóricas, a prática política, as normas e as instituições. Miguel e Biroli (2015), na obra “Feminismo e Política”, demonstram que a garantia de liberdade e autonomia para as mulheres depende da politização de aspectos relevantes da esfera privada, pois a restrição ao exercício de poder de alguns na esfera doméstica passa a ser necessária para garantir a liberdade e a autonomia de outras mulheres.

O pensamento feminista mostra que é impossível descolar a esfera política da vida social, a vida pública da vida privada, quando se tem como objetivo a construção de uma sociedade democrática. Além disso, a defesa de relações mais justas e democráticas na esfera privada suscita a reflexão sobre os estereótipos convencionais de gênero e a divisão do trabalho, o que demonstra a necessidade de participação paritária de mulheres e homens na vida pública. Relações mais justas na vida doméstica permitiriam ampliar o horizonte de possibilidades das mulheres, com impacto em suas trajetórias pessoais e suas formas de participação na sociedade como um todo (Miguel; Biroli, 2015).

A advocacia exercida por mulheres foi foco de pesquisa organizada pela TV Análise, que compilou depoimentos oriundos da terceira edição do Análise Advocacia Mulher, lançada em 09/03/2023. O recorte da pesquisa foi lançado em e-

book e conta com o nome de 1.294 advogadas que foram eleitas as mais admiradas do país (Pascoto, 2023).

Entre os depoimentos, se destaca o relato de Silvia Quaglio (*apud* Pascoto, 2023), diretora-presidente e *publisher* da Análise Editorial, onde explicou o motivo de realizar um recorte de observação específico para as mulheres na advocacia:

Depois de muitas conversas e discussões, decidimos fazer um ranking específico para as mulheres. No primeiro ano de nossa pesquisa, havia apenas 14 mulheres entre as mais admiradas. Isso nos levou a questionar se havia poucas mulheres no mercado da advocacia ou se elas não eram lembradas pelos seus clientes.

Outro ponto presente na pesquisa adveio de Alexandre Secco (*apud* Pascoto, 2023), sócio e conselheiro da Análise Editorial, que trouxe em sua abordagem alguns dados sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em suas carreiras:

Recentemente, vi uma pesquisa que apontou que 48% das magistradas, em algum momento, tiveram que optar pela família e deixar a carreira em segundo plano, pois não conseguiam conciliar as coisas. Tenho a impressão de que, se essa pesquisa fosse feita com juízes, o resultado seria completamente diferente.

No lançamento da pesquisa, terceira edição do Análise Advocacia Mulher, lançada em 09/03/2023 algumas das mulheres advogadas mais influentes, segundo levantamento, foram convidadas para participar do lançamento. Em depoimento, cada uma das CEOs ressaltou um ponto: a CEO da banca Fragata e Antunes destacou a importância da pesquisa dedicar esforços para realizar um trabalho de reconhecimento de mulheres. Andressa Barros ressaltou que a atuação das mulheres no mercado de trabalho é algo recente na história, os escritórios de advocacia desde os primórdios da advocacia contaram com a predominância masculina tornando-se um ambiente hostil (Pascoto, 2023).

Cita-se:

Nos escritórios de advocacia, a realidade sempre foi de predominância masculina, o que cria um ambiente hostil e até mesmo tenso. As mulheres possuem habilidades múltiplas e, com elas, precisamos mudar um pouco a dinâmica desse cenário. Essa é a grande questão que precisamos enfrentar (Andressa Barros, sócia e CEO do Fragata e Antunes Advogados).

Em resposta a um questionamento sobre autonomia e ascensão na carreira de mulheres na profissão, Flávia Holanda Gaeta (*apud* Pascoto, 2023), sócia fundadora da FH Advogados, explicou que acredita ser necessário que as mulheres se aprimorem cada vez mais:

Aqui no escritório, hoje temos mais mulheres do que homens, e como única sócia, minha liderança traz um posicionamento feminino muito forte. É importante ter mulheres afirmando sua qualidade e competência. O mantra que eu sempre uso é o do esforço, dos estudos, da titulação acadêmica e de uma visão ampla de mundo. Então, meu mantra é: estudem, façam a parte de vocês.

Ressaltou também:

A forma de reforçar esse posicionamento feminino e promover um crescimento orgânico também envolve a implementação de uma política salarial justa, pois pagar bem significa que essas mulheres podem cuidar de suas próprias casas de forma independente. Quero que as mulheres ganhem salários altos, administrem suas casas com qualidade de vida e possam oferecer mais oportunidades aos seus filhos do que tiveram (Flávia Holanda Gaeta, sócia fundadora da FH Advogados) (Pascoto, 2023).

As mulheres advogadas participantes da pesquisa, assim como as eleitas como presidentes de seccionais, possuem excelente currículo, carreira profissional pautada no acesso à educação, talvez suporte no auxílio e execução do trabalho de cuidado, e mais um dado – todas são brancas. Observa-se que o acesso aos espaços de poder pelas mulheres advogadas brancas ainda é limitado, o que leva a questionar onde estão as mulheres negras na advocacia?

Como visto, na luta de mulheres inicialmente buscava-se acesso à educação, depois inserção nas universidades, ao mesmo tempo o desejo pela cidadania, vez que a própria ideia de cidadania foi construída tomando como base um ideal masculino, do homem branco, proprietário, trabalhador e provedor – numa sociedade marcada por desigualdades de gênero, raça e classe (Miguel; Biroli, 2015). Adveio a Constituição Federal de 1988 que inseriu formalmente as mulheres no conceito universal de dignidades e direitos. A igualdade descrita no artigo 5^o¹³ da Constituição Federal, portanto, traz a igualdade sob o aspecto formal, em que todos são iguais perante a lei, conceito atrelado ao princípio da igualdade diretamente

¹³ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]” (Brasil, 1988).

ancorado em outro princípio, o da dignidade da pessoa humana, presente na Declaração Universal da ONU (Sarlet, 2001).

Nessa ótica, discorre Bastos (1978, p. 229) que o princípio da igualdade tem como característica conferir tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na exata medida de suas desigualdades. É dentro dessa ideia que encontram-se as ações afirmativas voltadas a preservar e garantir direitos às mulheres, cujo amparo legal se encontra na Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ambas ratificadas pelo Brasil, e gradativamente passaram a introduzir marcos legais com o objetivo de instituir tais políticas (Piovesan, 2013).

Entre as políticas que visam eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, encontra-se o Plano Nacional de Políticas para Mulheres e, de forma específica para advocacia, o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada.

4.3 IGUALDADE MATERIAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES ATRAVÉS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

A Constituição Federal de 1988 é marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, estabeleceu importantes dispositivos na busca da igualdade material e adoção de ações afirmativas. Como princípio fundamental, consagra, entre os objetivos do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação, conforme artigo 3º, I, III e IV. E no artigo 7º, inciso XX, prevê expressamente para as mulheres a possibilidade de adoção de ações afirmativas na proteção do mercado de trabalho mediante incentivos específicos (Piovesan, 2013).

O art. 3º, IV, CF, ao consagrar a cláusula constitucional da não discriminação e ao determinar a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, eleva-se ao status de princípio constitucional vinculante e conformador de políticas públicas, especialmente aquelas vocacionadas à efetivação da igualdade material. Por conseguinte, não há qualquer discriminação reversa no particular (Silva Neto, 2010).

Na análise de Hans Kelsen (1974) a igualdade conferida aos indivíduos sujeitos à ordem pública, garantida pela Constituição, não significa exatamente tratar a todos de forma igual apenas com base nas normas legisladas (igualdade formal). Isto é, impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem quaisquer distinções não reflete a igualdade almejada por mulheres (igualdade material).

Acrescenta-se ao pensamento de Kelsen (1974) as lições de Canotilho (1995, p. 401), que destaca que a igualdade será também respeitada quando situações iguais não são arbitrariamente tratadas como desiguais. E o princípio da igualdade será violado quando a desigualdade de tratamento surge como arbitrária, despropositada ou sem qualquer justificação, ou mesmo fundada em premissas falsas.

Assim, o direito à diferença está consubstanciado em três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

Em adotando-se tal vertente de análise da igualdade, passa primeiro pela concepção de uma igualdade meramente formal, típica do modelo de Estado liberal, segundo a qual o direito de igualdade se expressava a partir e tão somente da noção de que “as pessoas são iguais perante a lei” (Sarlet, 2014, p. 541). Uma vez que a igualdade perante a lei não resolve as contradições criadas por outras estruturas de opressão e desigualdade de gênero, raça, torna-se essencial a igual oportunidade para a consecução dos objetivos da pessoa humana, momento em que entra-se na esfera da igualdade material (Ferreira, 1983).

O princípio da igualdade é pedra angular do direito constitucional moderno, principalmente porque guarda referência com o modelo de Estado de Direito Democrático e Social, possuindo conexão íntima com os valores de justiça, embora com ele não se confunda (Sarlet, 2014). Apenas no século XX, através do constitucionalismo de base democrática passou-se à releitura do princípio da igualdade, sob a ótica de uma igualdade não mais meramente formal, e sim material (Sarmiento, 2008).

Na busca da igualdade material, no intuito de conferir oportunidades às mulheres, as ações afirmativas ou as políticas de discriminação positiva tornam-se ferramentas utilizadas, principalmente no campo das políticas públicas, com a finalidade de concretizar o princípio da igualdade material em contextos sociais, econômicos e culturais marcados por situações de exclusão, intolerância e discriminação (Lima; Felipe, 2022).

4.3.1 Ações afirmativas e a concretização da igualdade material

As mulheres estariam inseridas no grupo de pessoas consideradas vulneráveis quando se parte do pressuposto de que existem pessoas e grupos sociais cujos direitos encontram-se mais vulneráveis que outros. A partir desta localização, faz-se possível a adoção de medidas distintivas, de caráter compensatório, em que o fenômeno da discriminação ganha fronteiras menos definidas. É, portanto, imprescindível a sua delimitação entre uma medida distintiva compatível com a igualdade material e um tratamento discriminatório que a suprime (Machado, 2014).

As ações afirmativas – públicas ou privadas – podem ser exercidas em caráter coercitivo ou não, voltadas para pessoas integrantes de grupos em situação desfavorável e que potencialmente estão nessa condição em razão de alguma forma de discriminação. Segundo Sarmiento (2008), existem pelo menos quatro fundamentos que justificam a necessidade de investimento nas políticas de ações afirmativas:

- a) justiça compensatória que visa reparar o dano por situações ocorridas no passado;
- b) justiça distributiva, aliada à ideia de que é necessária uma melhor distribuição dos bens e serviços socialmente relevantes;
- c) promoção do pluralismo, assentada na concepção de que o Brasil é um país multiétnico e pluricultural, e que essas diferenças podem contribuir para que haja um contato real e paritário entre as pessoas integrantes dos diferentes grupos raciais; e
- d) fortalecimento das identidades, fundada na justiça do reconhecimento, que sobrevaloriza as identidades e fortalece a autoestima dos grupos oprimidos e beneficiários das ações afirmativas.

Os fundamentos apresentados por Sarmiento (2008) como norteadores das ações afirmativas encontram coerência com o Plano Nacional de Valorização de Políticas para Mulheres, assim como diretamente ao Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n. 164/2015). Tais ações incluem diferentes tipos

de estratégias e práticas que visam superar as mais diversas desigualdades e exclusões, sejam aquelas de origem histórica, ou até mesmo as novas modalidades de desigualdades que podem surgir contemporaneamente.

O rol que encarta os objetivos gerais do Plano Nacional voltado às políticas para mulheres elenca o que poderia deduzir-se do texto constitucional como a existência de uma dupla dimensão do direito de igualdade, uma dimensão objetiva e uma dimensão subjetiva, compreendida sob dois aspectos, um negativo (defensivo) e outro positivo (prestacional). Na dimensão subjetiva do direito da igualdade, encontra-se, por exemplo, a proibição de tratamentos contrários aos valores de igualdade e compreende a necessidade de assegurar a igualdade mediante medidas compensatórias, que podem ser adotadas pelo próprio Estado, a fim de afastar eventuais desigualdades, como no caso das ações afirmativas (Sarlet, 2014).

As ações afirmativas são consubstanciadas por políticas públicas ou privadas, sendo certo que o termo política traduz um conjunto de atividades, direcionadas a algum fim. Essas ações devem ser traçadas para contribuir com a superação da situação incômoda e ilegítima de desigual distribuição de direitos e oportunidades, o que tem o condão de violar, em última instância, o postulado da dignidade humana, trazido pela Constituição da República logo em seu art. 3º, III.

Nesse traço, extrai-se do Estatuto da Igualdade Racial, a Lei n. 12.288, de julho de 2010, o conceito de ações afirmativas, conforme previsto no art. 1º, VI, *in verbis*:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

[...]

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades (Brasil, 2010).

A desigualdade enfrentada por mulheres aproxima-se muito das desigualdades operadas pela raça. Assim, as convenções internacionais e as leis que visam ultrapassar a igualdade formal e estabelecer a igualdade material possuem a mesma busca, qual seja, a correção das desigualdades raciais para a promoção da igualdade de oportunidades, do mesmo modo que as ações afirmativas sob a perspectiva de gênero visam assegurar igualdade material nesta categoria.

No livro “Mulheres, Raça e Classe”, Angela Davis (2016) apresenta as palavras de Frederick Douglass, um dos mais importantes abolicionistas negros dos Estados Unidos, foi também o homem de maior destaque na causa da emancipação feminina em sua época. Douglass foi um ex-escravo, um homem que se tornou um forte aliado do movimento das mulheres do século XIX, foi acusado de ser “o homem dos direitos mulheres” por apoiar integralmente o controverso movimento das mulheres e foi, com frequência, ridicularizado em público por apoiar tal ideia. A maioria dos homens de então, ao ter a virilidade contestada, teria automaticamente se levantado em defesa de sua masculinidade, mas Douglass assumiu uma postura antissexista, declarando não se sentir diminuído pelo rótulo de “o homem dos direitos das mulheres”. Em suas palavras: “[...] fico feliz em dizer que nunca tive vergonha de ser chamado dessa maneira” (Davis, 2016, p. 49-50).

A problemática que gira em torno das garantias de oportunidades às mulheres ocorre por versarem sobre o “feminino”, uma vez que a figura da mulher, com todas as suas peculiaridades, foge a tal norma, trazendo questões específicas não universais, não binárias e não cisheteronormativas, percebidas e vivenciadas por elas.

4.3.2 Gênero como categoria analítica das ações afirmativas

No decorrer da pesquisa, percebe-se que a discriminação com base no gênero tem gerado desigualdades entre homens e mulheres. Diferenças também utilizadas para delimitar seus espaços de atuação específicos para homens e para mulheres. Dessa forma, o “gênero”, atua como um dos critérios de aplicação das ações afirmativas voltadas para mulheres, sejam elas cis ou trans (Piscitelli, 2009).

Nesse cenário, adota-se na presente pesquisa a concepção de gênero atribuída por Joan Scott (1995), a qual o classifica em duas proposições: a primeira como “um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” e a segunda como “uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 1995, p. 86).

A partir da classificação de Scott (1995), que considera expressamente em seu texto o gênero como categoria útil de análise, fundamentam-se no mesmo sentido as autoras Heleieth Saffioti, Judith Butler, Donna Haraway, Carole Pateman, Simone de Beauvoir, entre outras estudiosas de gênero. A partir delas, a apresentação do

termo “gênero” é feita, principalmente, para justificar o seu uso como categoria analítica. Breve ponderação se faz necessária em virtude do termo ser uma categoria complexa e não unânime enquanto significado.

Em sendo gênero um dos eixos centrais que organizam as experiências no mundo social, socorre-se também a Miguel e Biroli (2015, p. 8) que endossam o apresentado, ao lecionarem que:

O Gênero é, assim, um dos eixos centrais que organizam nossas experiências no mundo social. Onde há desigualdades que atendem a padrões de gênero, ficam definidas também as posições relativas de mulheres e de homens – ainda que o gênero não o faça isoladamente, mas numa vinculação significativa com classe, raça e sexualidade.

As convenções internacionais, da mesma forma, fornecem mecanismos de proteção de direitos às mulheres, obrigando os países signatários a manterem e desenvolverem o Estado democrático de direito no intuito de proteger, mesmo em emergências, um núcleo de direitos básicos e inderrogáveis (Piovesan, 2013).

Algumas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e pertinentes à temática de gênero e igualdade são: a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), além das convenções próprias da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as Convenções n. 100 e 111, que dispõem sobre igualdade de remuneração e não discriminação no trabalho, respectivamente.

Através da instrumentalização desses documentos internacionais, viabiliza-se a proteção dos direitos das mulheres, pois ao se ter o gênero como categoria analítica, servem para efetivar a isonomia no resgate da igualdade por uma perspectiva material, não apenas formal, partindo da análise da realidade em que está inserida, que não é – e nunca foi – neutra. Essa realidade está preenchida e estruturada com base em fundamentos e características do masculino branco, hétero e cis, de modo que sem a intervenção específica de proteção e oportunidade o feminino não tem vez, seja qual for sua origem ou cor.

Dessa forma, a igualdade formal prevista na lei deve ser aplicada àqueles que se encontrem na mesma situação, garantindo que recebam o mesmo tratamento. Enquanto a material, em contrapartida, possibilita àqueles que estejam em uma situação desfavorável que recebam tratamento desigual, como forma de compensação de todos os desequilíbrios existentes, sejam eles sociais, econômicos,

culturais, entre outros, incluindo os próprios desequilíbrios existentes entre mulheres de forma interseccional.

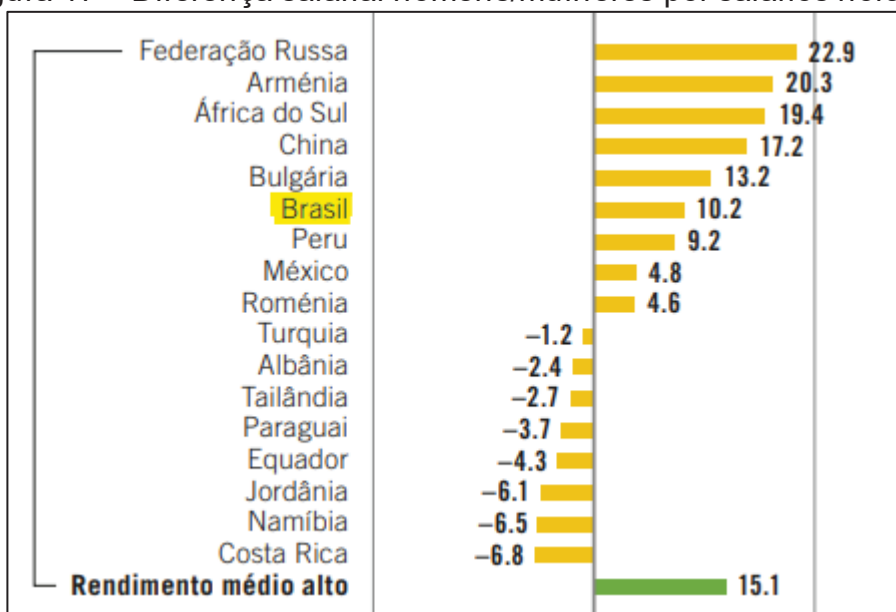
Em relação à cota de gênero, já existem proteções específicas em vigor, tais como: a proteção ao salário, ao trabalho das mulheres e à maternidade, dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a proteção de mulheres em situação de violência doméstica (Lei Maria Penha), a alteração do artigo 121 do Código Penal com a tipificação do feminicídio como parte do rol dos crimes hediondos em 2015 e, ainda, a própria Lei n. 9.504/97, com a política de cotas partidárias, artigo 9º.

Ocorre que, mesmo com a criação de leis, os números e estatísticas são desanimadores, uma vez que todos os dados mostram o Brasil com pouco avanço em questões de igualdade de gênero nos últimos anos. Em aspectos trabalhistas, por exemplo, o estudo do Global Wage Report 2018/2019 intitulado “*International Labour Organization*” demonstrou que as mulheres ganham, em média, 26,4% a menos que os homens. Na pesquisa, é ressaltado que a diferença salarial entre homens e mulheres representa uma das maiores injustiças sociais dos dias de hoje e conclui que quando as mulheres participam no mercado de trabalho, tendem a ter um acesso mais limitado do que os homens a oportunidades de emprego de alta qualidade (OIT, 2018).

Ainda, a pesquisa atribuí a divisão sexual do trabalho como razão para que isto aconteça, descrevendo em percentuais como ocorre a distribuição desigual das horas de trabalho não remunerado: as mulheres realizam a maioria das tarefas domésticas e a maior parte do trabalho não remunerado, tanto para o agregado familiar, em geral, como para os membros idosos e crianças, em particular (OIT, 2018).

O Brasil aparece em 6º lugar no relatório, entre os 17 países analisados, considerando valores por hora, uma diferença de 10,2%:

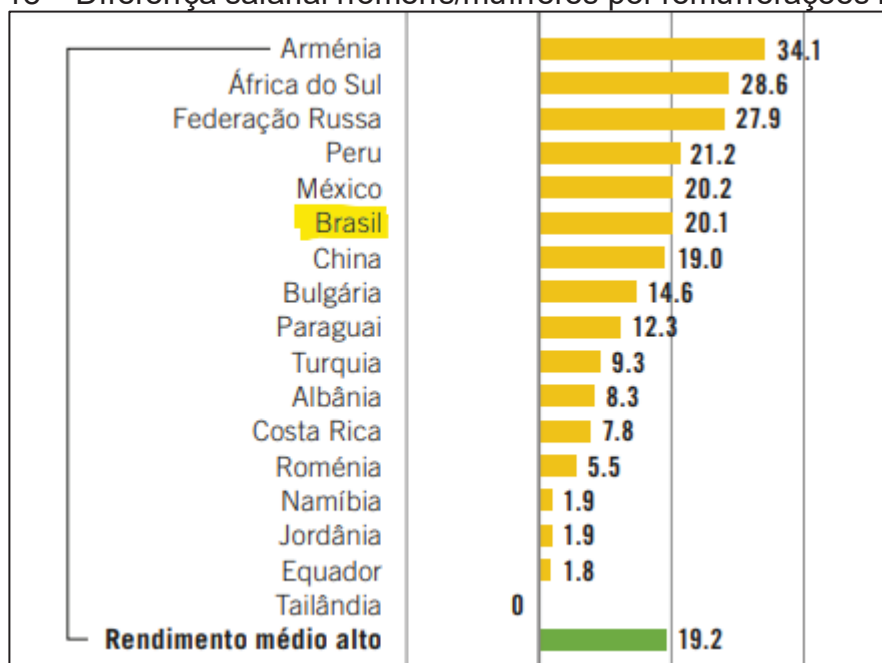
Figura 17 – Diferença salarial homens/mulheres por salários horários



Fonte: (OIT, 2018, p. 47, grifo nosso).

Considerando a remuneração mensal, a diferença é de 20% entre homens e mulheres:

Figura 18 – Diferença salarial homens/mulheres por remunerações mensais



Fonte: (OIT, 2018, p. 47, grifo próprio).

No cerne desses esforços, encontra-se a meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas (ONU).

No âmbito trabalhista, um estudo formulado por Machado e Pinho Neto (2016), através da Fundação Getúlio Vargas, apontou que cerca de 50% das trabalhadoras que têm filhos perdem seus empregos em até dois anos após a utilização da licença maternidade. Os resultados obtidos foram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o término do período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). A pesquisa verificou que após 24 meses do retorno, quase metade das mulheres que usaram da licença-maternidade ficam de fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após gozo da licença.

Outro ponto importante do estudo, refere-se ao motivo da dispensa – sem justa causa – advinda da iniciativa do empregador. No entanto, os efeitos são bastante heterogêneos e dependem da educação da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentaram menor perda de empregabilidade nos 12 meses após o início da licença, enquanto para as mulheres com nível educacional mais baixo as demissões são mais presentes no retorno da licença. Algumas empresas que possibilitam às funcionárias estenderem a licença-maternidade por mais dois meses e, para essas mulheres, há uma maior probabilidade de continuarem empregadas seis meses após a licença (uma diferença de 7,5 pontos percentuais), mas essa vantagem é reduzida a zero para 12 meses após o retorno da licença (Machado; Pinho Neto, 2016, p. 4).

O estudo reflete com riqueza de detalhes as informações sobre a licença-maternidade e a trajetória das trabalhadoras em um país em desenvolvimento como o Brasil, o que indica que no Brasil, a licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas, como expansão de creches e pré-escola, podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional.

Assim como no ambiente de trabalho, a desigualdade de gênero dentro da política não trouxe perspectivas diferentes. Mesmo com ações afirmativas vigentes durante 23 (vinte e três) anos, as pesquisas demonstram que a participação de mulheres em cargos públicos, democraticamente estabelecidos, possui poucas

variações e elevações positivas, de modo que o poder ainda se concentra, em sua grande e absurda maioria, nas mãos de homens. Um dos maiores exemplos é que, em 32 (trinta e dois) anos de democracia, os brasileiros tiveram uma única mulher eleita à presidência do país, a presidenta Dilma Rousseff¹⁴, sendo ela deposta por processo de impeachment no ano de 2016 (Brasil, 2013).

Os dados reforçam a percepção de que o caminho do poder é árduo para as mulheres, e não exclusivamente na política. Tudo permite averiguar que as desigualdades de gênero se perpetuam, ainda que existam legislações de proteção.

Assim como ocorre na política, com ausência de mulheres em cargos de poder, a política jurídica desenvolvida dentro do sistema OAB também não contava com mulheres em cargos de poder e decisão. Após a Resolução n. 5/2020, que alterou o artigo 131, *caput* e §§ 1º e 2º do Estatuto da OAB, a paridade de gênero passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 131. São admitidas a registro apenas chapas completas, que deverão atender ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero e, ao mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, assim considerados os(as) inscritos(as) na Ordem dos Advogados do Brasil que se classificam (autodeclaração) como negros(as), ou seja, pretos(as) ou pardos(as), ou definição análoga (critérios subsidiários de heteroidentificação), entre titulares e entre suplentes, com indicação dos(as) candidatos(as) aos cargos de diretoria do Conselho Federal, do Conselho Seccional, da Caixa de Assistência dos(as) Advogados(as) e das Subseções, dos(as) conselheiros(as) federais, dos(as) conselheiros(as) seccionais e dos(as) conselheiros(as) subseccionais, sendo vedadas candidaturas isoladas ou que integrem mais de uma chapa.

§ 1º O percentual previsto no *caput* deste artigo aplicar-se-á quanto às Diretorias do Conselho Federal, dos Conselhos Seccionais, das Subseções e das Caixas de Assistência e deverá incidir sobre os cargos de titulares e suplentes, se houver salvo se o número for ímpar, quando se aplicará o percentual mais próximo a 50% na composição de cada gênero, e o percentual de 30% na composição de cotas raciais para advogados negros e advogadas negras.

§ 2º Em relação ao registro das vagas ao Conselho Federal, o percentual referido no *caput* deste artigo levará em consideração a soma entre os titulares e suplentes, devendo a chapa garantir pelo menos uma vaga de titularidade para cada gênero, pelo menos uma vaga de titularidade para um advogado negro ou uma advogada negra, e pelo menos uma vaga de suplência para um advogado negro ou uma advogada negra. (Brasil, 1994).

A Resolução n. 5/2020 refletiu resultado positivo nas eleições de 2021, vez que as chapas candidatas à diretoria obrigatoriamente tiveram que atender ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero e, ao mínimo, de 30% (trinta

¹⁴ Presidenta Dilma Rousseff foi a 36ª Presidente do Brasil, tendo exercido o cargo de 2011 a até seu afastamento por um processo de impeachment em 2016.

por cento) de advogados e advogadas autodeclarados negros, pretos ou pardos entre titulares e entre suplentes aos cargos de diretoria do Conselho Federal, do Conselho Seccional, da Caixa de Assistência dos(as) Advogados(as) e das Subseções, dos(as) conselheiros(as) federais, dos(as) conselheiros(as) seccionais e dos(as) conselheiros(as) subseccionais. Desse modo, das 53 subseções do Estado, 39 passaram a contar com mulheres na presidência ou vice-presidência.

Nas seccionais do Brasil, como visto no item 4.2 desta dissertação, 5 mulheres encontram-se à frente em cargos de presidência. Apesar de existirem alguns dados sobre o número de mulheres autodeclaradas negras, a divulgação dos números depende de autorização da diretoria da Subseção e da Seccional e, apesar das tentativas de contato com a instituição, não foi possível obter as informações desejadas, ora por inexistência de dados, ora por ausência de resposta dos responsáveis. Assim, tem-se que a identificação das mulheres eleitas no Estado de Santa Catarina autodeclaradas negras basicamente inexistente.

Outro problema identificado no âmbito da paridade de gênero através da igualdade formal das alterações legislativas, são as “candidaturas laranja”, onde algumas mulheres participam do processo eleitoral para preencher a cota exigida pela lei, porém sem a intenção de efetivamente ocupar os cargos de poder. Tal estratégia corrói o sistema que visa combater a opressão, e aquilo que parecia ser a solução para a efetiva funcionalidade das ações afirmativas direcionadas a incluir mulheres, se mostra como um novo problema.

Como exemplo, cita-se a Lei n. 9.504/1997, que estabelece normas gerais para as eleições e tornou obrigatório que os partidos políticos preencham no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo nos cargos de vereador, deputado federal e deputado estadual. A contar de 2015, à luz da Reforma Eleitoral trazida pela Lei n. 13.165, que alterou a Lei dos Partidos Políticos, Lei n. 9.096/1995, para ampliar a aplicação do Fundo Partidário e incentivar a participação feminina nas eleições. Em 2016, a alteração ocorreu no artigo 9º da Lei n. 13.165/2015, modificação nomeada de “minirreforma” direcionada especificamente às três eleições seguintes – 2016, 2018 e 2020 – em que as legendas eleitorais deveriam reservar, em contas bancárias específicas, no mínimo 5% e no máximo 15% dos recursos do Fundo Partidário destinados ao financiamento das campanhas de candidatas mulheres, conforme artigo 44, inciso V, da Lei n. 9.096/1995.

Assim, após a reforma eleitoral, prevendo métodos de incentivo à participação feminina, acabou por proporcionar a criação de candidaturas femininas de fachada, com a participação de mulheres que de fato não integrariam a corrida eleitoral, mas sim fariam parte apenas como destino das verbas partidárias. A fraude foi reconhecida através de dados disponibilizados pelo TSE, que constatou que em 2016 cerca de 16.131 candidatos terminaram a eleição sem ter recebido sequer um voto (o que indica uma candidatura laranja) e dentre o número total, 14.417 correspondiam às candidaturas de mulheres, ou seja, quase 90% (Mais [...], 2016).

Embora a legislação formal não tenha sido capaz de fortalecer candidaturas reais que recebessem destinação de incentivos, a reforma do artigo 3º passou a ser pauta de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade¹⁵, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República, sob a justificativa de que ele feria o direito à igualdade ou não discriminação, já que o dispositivo prestigiava a igualdade material e diferenciava homens e mulheres para fins alheios à equiparação, não promovendo paridade e não correspondendo a um medidor de oportunidades.

Em março de 2018, o Supremo Tribunal Federal julgou a ação procedente, entendendo o referido artigo como inconstitucional, principalmente em ofensa ao artigo 5º da CF/88. Considerou que a presença de ações afirmativas, no Brasil, para o preenchimento de candidaturas correspondente a um mínimo de 30%, o ideal seria interpretar a destinação do Fundo Partidário conforme a cota já firmada, fixando, no mesmo sentido, que caso o número de candidaturas fosse maior que 30%, consequentemente o investimento deveria ser alocado na mesma proporção (Brasil, 2018a).

Outra importante decisão do TSE diz respeito ao uso da palavra “sexo” em detrimento da palavra “gênero” no texto que incluiu as ações afirmativas para as mulheres na política. A terminologia da lei se tornou alvo de questionamento por meio da Consulta nº 060405458 justamente pelo seu caráter excludente no que tange à previsão de participação de mulheres transexuais, já que o texto de lei não explicitava se gozariam ou não do direito às cotas (Brasil, 2018b). Em março de 2018, o Tribunal decidiu, portanto, que a expressão “cada sexo” contida no artigo 3º da Lei n. 9.504/97, deve ser interpretada como “cada gênero” e não sexo biológico abarcando as mulheres transexuais na medida igualitária (TSE [...], 2018).

¹⁵ Vide Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.617 (Brasil, 2018a).

Os questionamentos presentes na política quanto a quais mulheres estariam incluídas na lei eleitoral, também cabem no que tange ao artigo 131 do Estatuto da OAB¹⁶, tendo a interseccionalidade como ferramenta de análise. O termo interseccionalidade tem origem nos escritos e reflexões de feministas negras e torna-se ferramenta útil para a compreensão dos processos discriminatórios de categorização social, para a percepção dos fatores interrelacionados de identidades sociais, como classe, raça, cor, etnia, religião, casta, orientação sexual, deficiência, geração, entre outros, que podem ser entendidos como "diferenças que fazem diferença".

Assim, adota-se a análise interseccional realizada por Kimberle Crenshaw (2002) que cunhou os termos superinclusão e subinclusão para dar luz às diferenças intragrupos e evitar a invisibilidade. A superinclusão ocorre quando uma determinada discriminação é formada por mais de um critério, porém é analisada e descrita perante somente um único fator – um exemplo desse fenômeno pode ocorrer quando há uma discriminação de gênero e raça, mas que é vista somente pelo viés do gênero, prejudicando a percepção da discriminação em torno da raça e se tornando apenas um "problema de mulheres". A subinclusão ocorre quando determinado problema ou discriminação percebida por um grupo de mulheres não é tomado como uma questão de gênero, pois não é parte da vivência de mulheres do grupo dominante, impossibilitando análises de gênero a advindas da situação. Nas "abordagens subinclusivas da discriminação, a diferença torna invisível um conjunto de problemas; enquanto em abordagens superinclusivas, a própria diferença é invisível" (Crenshaw, 2002, p. 176).

Nesse contexto que se destaca a análise interseccional das mulheres com a maternidade e a divisão sexual do trabalho e as imbricações entre classe e raça, que envolvem o trabalho doméstico e de cuidado.

¹⁶ "Art. 131. São admitidas a registro apenas chapas completas, que deverão atender ao mínimo de 30% (trinta por cento) e ao máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo, com indicação dos candidatos aos cargos de diretoria do Conselho Seccional, de conselheiros seccionais, de conselheiros federais, de diretoria da Caixa de Assistência dos Advogados e de suplentes, se houver, sendo vedadas candidaturas isoladas ou que integrem mais de uma chapa" (Brasil, 1994).

4.3.3 Maternidade e a divisão sexual do trabalho

O conceito de maternidade está totalmente atrelado ao conceito de trabalho doméstico, os quais encontram-se atravessados pelas questões de classe e raça, principalmente levando-se em consideração que “mulheres têm filhos em razão do sexo; e cuidam dos filhos em razão do gênero” (Lerner, 2019, p. 45). Apesar de não ser o tema central desta pesquisa, é importante abordar sobre trabalho doméstico para contextualizar a análise interseccional.

Isso porque as mulheres realizam a maioria das tarefas domésticas, as quais são uma forma de trabalho não remunerado de cuidado com a casa e com os filhos. Essa função encontra-se atrelada ao perfil de “boa mãe” – leia-se a pessoa que abdica da própria vida pelos seus filhos – ou ao perfil das mulheres que abdicam de sua própria vida pelos filhos de outras pessoas, isto é, para realizar tarefas domésticas e de cuidado no lugar de outra mulher, como empregadas domésticas, babás, cuidadoras, para que estas possam sair na busca por ocupar os espaços de poder (Connell; Pearse, 2015).

Nessa construção, percebe-se o desenho dos fatores que afastam as mulheres dos espaços de poder e liderança. A ocupação desses espaços por mulheres carrega concepções naturalizadas pela sociedade de que a dominância masculina é um fenômeno histórico porque surgiu de um fator biologicamente determinado, ligado à maternidade e ao cuidado. Essa construção se tornou parte da estrutura criada e reforçada em termos culturais ao longo do tempo (Lerner, 2019).

A divisão sexual do trabalho versa sobre as desigualdades de situações entre gêneros, em que a manutenção da família, através das épocas, atribuiu ao homem a função de principal provedor financeiro das necessidades da casa. Mas nem sempre a maternidade foi vista nos mesmos contornos atuais, segundo Badinter (1985), em seu livro “Um amor conquistado: o mito do amor materno”, as relações entre mães e filhos passaram por diferentes etapas ao longo dos tempos. Relata a autora que as mães consideradas egoístas e más foram utilizadas como alicerces para a construção da imagem da “boa mãe” e, a partir do século XVIII, com adesão das mulheres a essa nova caracterização familiar, em que esse estereótipo materno visava o alcance de uma ascensão social dentro do grupo familiar, que a mulher passou a ter um importante papel no desenvolvimento saudável dos filhos e não mais somente para sua gestação.

A possibilidade de assumir um papel de importância considerável na sociedade foi sedutora para as mulheres da época, que passaram a ver na maternidade uma forma de exercer um trabalho “nobre” e que não era exercido pelos homens. Os traços que passaram a desenhar a “boa mãe” no século XVIII, se estenderam ainda aos dois séculos seguintes, transformando o bebê no objeto de desejo e de maior privilégio da atenção materna. Nesse contexto, a mulher se apaga atrás da condição de boa mãe e protetora, que se dedicará unicamente para a vida do filho dentro do seio familiar, cuidando, educando, vigiando e, assim, efetivando sua posição, condição e papel dentro do lar (Badinter, 1985).

O papel assumido e descrito por Badinter (1985), desenha o contorno das vivências atuais: ser uma boa mãe que vive para os filhos torna-se uma espécie de santidade, a “mãe” sem desejos próprios fora os de cuidado com a prole, ou então ser uma “mãe dividida”, meio mãe meio profissional, dividida entre o mercado de trabalho e o trabalho doméstico, mulher atarefada que conta com ajuda de outra mulher para poder participar dos espaços de poder. A condição e papel exercidos por uma mãe dentro do lar foram efetivamente conquistados ao longo dos tempos, a importância social foi construída, mas a divisão sexual do trabalho que separa quem vale mais no mercado de trabalho também permanece em franca ascensão.

Ainda existem “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres” e, nesta hierarquia, “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599). A plasticidade dos princípios da separação e da hierarquia nas relações de sexo pode ser percebida nos dados disponíveis sobre participação de mulheres e homens na força de trabalho, na renda, assim como no tempo dedicado ao trabalho não remunerado doméstico e de cuidado (Biroli; Quintela, 2020).

Dentro da divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres, a renda vai determinar a quantidade de horas dedicadas ao trabalho doméstico: quanto maior a renda, menor o tempo que as mulheres dedicam ao trabalho doméstico. Assim, conclui-se que o quanto desse trabalho uma mulher assume varia segundo sua possibilidade de atribuir o mesmo trabalho a outras mulheres, estas com menor renda e situação estrutural de maior vulnerabilidade – babás e empregadas domésticas, por exemplo. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho persiste ou se modifica de modo coextensivo – complementar ou conflitivo – nas relações sociais de classe, podendo levar a sentidos distintos para o próprio exercício do trabalho e diferenciando as

mulheres de acordo com as formas de precariedade que vivenciam e ao tipo de trabalho a que se sujeitam¹⁷ (Biroli; Quintela, 2020).

O exercício da maternidade acarreta reflexões às mulheres: como conciliar o tempo entre atenção à prole, trabalho doméstico e carreira? Será que existe uma fórmula mágica? Quem perde e quem ganha? Perde a mulher que alça aos altos cargos de poder, ganha a mulher que a substitui no trabalho doméstico e de cuidado que ganha todo amor do filho que a outra mulher deixou de conviver?

4.3.4 O teto de vidro da advocacia

Teto de vidro é um termo que se popularizou na década de 1980 e refere-se às barreiras invisíveis encontradas pelas mulheres para subir aos espaços de poder (Bendl; Schmidt, 2010). Tema recorrente em estudos sobre gênero, o referido fenômeno é uma discriminação de perspectiva sociológica, que decorre da maneira como as organizações se estruturam com base no gênero e suas consequências para as atividades organizacionais (Calás; Smircich, 1998).

As barreiras invisíveis vedam a ascensão de mulheres a esses espaços, mesmo que detenham excelente formação acadêmica e experiência profissional (Powell; Butterfield, 1994; Hoobler; Wayne; Lemmon, 2009). As dificuldades estão enraizadas nos elementos da cultura organizacional, como crenças – a crença de que mulheres não são líderes – e atitudes baseadas na divisão sexual do trabalho, como aquelas voltadas para a propagação da discriminação por gênero e manutenção dos arranjos de dominação de homens sobre as mulheres e da hegemonia masculina nos espaços de poder (Silva, 2012).

Essa estrutura de dominação não conta somente com homens, as mulheres também fazem parte desse cenário de manutenção da hegemonia masculina nos cargos efetivos de comando, como, por exemplo, quando as mulheres que já ocupam os espaços de poder não adotam um olhar interseccional para as outras mulheres ao redor. A ausência da análise interseccional das demandas de outras mulheres acarreta a exclusão e a invisibilidade de uma infinidade de outras demandas de “diferenças que fazem diferença”, uma vez que incluir mulheres é

¹⁷ Os conceitos e tipos de trabalho são ocasionalmente mencionados no decorrer da pesquisa, porém sem maiores aprofundamentos, vez que não é o objetivo desta pesquisa e, por sua abrangência e importância, teriam lugar como objeto de uma pesquisa somente voltada ao tema.

extensivo e deve conter: mulheres negras, mulheres com filhos, mulheres que amamentam, mulheres trans, mulheres com deficiência, entre outras, cada uma com sua peculiaridade.

Dessa forma, o teto de vidro como ferramenta de recorte para desmembrar as barreiras que corroboram com a ausência de mulheres nos espaços de poder dentro da Ordem dos Advogados do Brasil, envolvem essencialismo de gênero, expectativas comportamentais, discriminação racial, estrutura familiar e maternidade. Todas essas barreiras influenciam diretamente na participação de mulheres nos ambientes estruturantes de comportamentos e conhecimento. Realizando um recorte com base na segregação vertical, tem-se uma análise do fenômeno cultural, que reflete a influência do essencialismo de gênero – as mulheres são mais competentes nas profissões que envolvem educação, interação social (atreladas ao cuidado) – e a primazia masculina – homens são mais dignos de status do que mulheres, com isso mais aptos a posições de autoridade –. No entanto, se a segregação vertical fosse o único foco de análise na encruzilhada, os outros fenômenos que atravessam mulheres ficariam de fora, como raça, classe e sexualidade.

No mesmo sentido, é preciso ir para além do reconhecimento do peso desigual e das concepções naturalizadas pela sociedade de como esse processo de dar significado é essencial para a criação e perpetuação da civilização. As mulheres são maioria, mas são estruturadas em instituições sociais como se fossem minoria.

A historicidade dada ao sistema de dominância masculina afirma que suas funções e manifestações mudam ao longo do tempo e rompem com a tradição oferecida. A tradição mistificou o patriarcado, tornando-o histórico, eterno, invisível e imutável, mas é exatamente por causa de mudanças em oportunidades sociais e educacionais disponíveis às mulheres que, nos séculos XIX e XX, a crítica ao processo pelo qual o sistema foi forjado tornou-se possível. Recentemente, conceituar o papel das mulheres na história, através do feminismo, criou uma consciência rumo à emancipação, a qual também pode libertar os homens das consequências indesejáveis do sistema de dominância masculina (Lerner, 2019).

A pesquisa restringe a análise ao mapeamento de duas subseções e uma seccional da Ordem dos Advogados do Brasil no Estado de Santa Catarina, distribuídas na região extremo sul com a cidade de Criciúma, na capital, com Florianópolis, no oeste catarinense com Chapecó. A análise versará sobre estas três comarcas, cuja população concentra mais de 200 mil habitantes e foram escolhidas

por estarem em regiões diferentes do estado. O resultado apresenta uma amostra da representação das mulheres advogadas nos espaços de poder nas localidades escolhidas.

4.4 IDENTIFICAÇÃO DA MULHER ADVOGADA NOS ESPAÇOS DE PODER DA OAB: MAPEAMENTO DA SECCIONAL FLORIANÓPOLIS E DAS SUBSEÇÕES DE CRICIÚMA E CHAPECÓ

4.4.1 Metodologia

A pesquisa desenvolveu-se através da adoção do método de abordagem dedutivo, a partir de premissas gerais para chegar a uma conclusão particular. Partiu-se das teorias, leis e princípios considerados gerais e universais, buscando explicar a ocorrência de fenômenos particulares (Diniz; Silva, 2008). Dentro do objetivo geral, visa-se descobrir respostas para problemas encontrados mediante o emprego de procedimentos científicos (Gil, 2008).

Após a coleta de dados através de método dedutivo de pesquisa qualitativa, a técnica adotada para ver e examinar fatos e fenômenos que integram o objeto de estudo foi a coleta de dados (Marconi; Lakatos, 2007), resultantes de pesquisa nos sites da seccional e das duas subseções, na busca pela identificação sobre a paridade de gênero nos cargos eletivos e nas comissões da OAB em Santa Catarina.

Por meio de uma análise quantitativa, tomando como objeto de estudo dados disponibilizados por órgãos e sites oficiais da seccional e das duas subseções em comento, materiais e informações foram utilizados para a delimitação do tema central da pesquisa, que se direcionou ao número de mulheres que compõem ou não os espaços de poder na instituição.

O recorte temporal de análise adota o Provimento n. 164/2015 como marcador inicial, uma vez que instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, instrumento que sinaliza as mudanças propostas pela Resolução n. 5/2020, que determinou percentual de 50% (cinquenta por cento) para candidaturas de cada gênero e, ao mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, o que implicou, necessariamente, no aumento da participação de mulheres nas candidaturas.

Como meio de análise, busca-se observar se os objetivos e diretrizes do Plano citado foram, ou não, colocados em prática e o qual o reflexo na ocupação dos espaços de poder. O levantamento foi voltado para a seleção dos números e dados da seccional e duas subseções que representassem cada uma das regiões do Estado de Santa Catarina, no extremo sul (Criciúma), no centro (Florianópolis) e no oeste (Chapecó). A contar desse recorte, a pesquisa direcionou-se à verificação das estruturas de aplicação de valorização da mulher advogada, como a presença ou não da Comissão da Mulher Advogada, braço denominado pelo Provimento n. 164/2015 como responsável pela efetivação do plano, a verificação da existência das linhas de ação previstas no plano nacional de políticas para mulheres, participação das mulheres e a identificação de quais mulheres ocupam esses espaços.

Fez parte da análise a apreciação da estrutura administrativa da Ordem dos Advogados do Brasil, que é composta por quatro órgãos, quais sejam: Conselho Federal; Conselhos Seccionais; Caixas de Assistência dos Advogados (CAA) e Subseções. Cada órgão detém características específicas, composição por membros inscritos nos quadros da OAB e conselho consultivo. Observou-se, ainda, o critério de escolha dos presidentes das comissões, que são escolhidos por indicação do presidente da seccional ou da subseção, como pessoas de confiança da atual gestão capazes de transmitir aos demais advogados as diretrizes do Conselho Seccional e da sua Diretoria e possuem, a depender da função, voz e direito de voto. Dentro dessa estrutura, encontram-se as subseções, as quais não possuem personalidade jurídica por configurem como uma extensão do conselho seccional, ou seja, uma ampliação da atuação do conselho. Dessa forma, as subseções estão inseridas no conselho seccional e não assumem direitos e obrigações em nome próprio, mas sim em nome do próprio conselho, como um braço da gestão estadual.

A abrangência dos Conselhos Seccionais se difere do Conselho Federal que se encontra localizado em Brasília e que possui abrangência nacional, ou seja, apresenta-se como o órgão máximo da OAB. Os conselhos Seccionais e as Caixas de Assistência (CAA) estão localizadas nos seus respectivos estados e no Distrito Federal, possuindo abrangência estadual e as subseções são células menores do conselho seccional que podem abranger um município, parte de um município ou até mesmo vários municípios.

O Estado de Santa Catarina conta com 53 subseções. Para a criação de uma subseção, o Conselho Seccional realiza uma análise da área territorial e os

limites de competência e autonomia, bem como as necessidades dos advogados de uma da região. O Estatuto da Advocacia, Lei n. 8.906/94, estabelece no artigo 60, §1º, entre outras diretrizes, ser necessário no mínimo 15 advogados com domicílio profissional no local em que se pretende instalar a subseção, mediante a análise da comarca em que a subseção pretende ser criada, assim como a distância entre esse local e a capital do Estado, onde encontra-se estabelecido o Conselho Seccional e os custos para a instalação e funcionamento da entidade, dentre outros critérios de ordem funcional (Brasil, 1994).

Depois de criada, a subseção será administrada por uma diretoria, com atribuições e composição equivalentes às da diretoria do Conselho Seccional. O Conselho Seccional fixa, em seu orçamento, dotações específicas destinadas à manutenção das Subseções. Embora não sejam dotadas de personalidade jurídica própria, possuem autonomia funcional e administrativa, devem estar integradas ao Conselho Seccional e financeiramente estão ligadas a este órgão, por não serem dotadas de fontes próprias de receitas, tendo suas finanças veiculadas aos Conselhos Seccionais, os quais liberam os recursos para que a entidade programe sua gestão.

A seccional de Florianópolis, por sua vez, é absorvida pela gestão do Conselho Seccional do Estado de Santa Catarina, que acaba por gerir os advogados inscritos na capital sem que seja necessária a gestão específica de uma subseção. Nesse contexto, o mapeamento das subseções de Criciúma e Chapecó objetivam identificar a propagação das diretrizes aplicadas pela seccional no Estado com relação à presença de mulheres nos espaços de poder da OAB.

A análise considera a Comissão da Mulher Advogada, braço denominado pelo Provimento n. 164/2015, como responsável pela efetivação do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, responsável pela verificação da existência das linhas de ação previstas no Plano Nacional de Políticas para Mulheres. Além disso, verifica a participação das mulheres e a identificação de quais mulheres ocupam esses espaços, bem como descreve o reflexo da participação de mulheres advogadas nesses espaços de poder. Como as inscritas nas 53 subseções do Estado participam nas 111 Comissões temáticas da seccional e nas comissões temáticas das subseções, verifica-se, pelos números levantados, se a legislação atingiu o objetivo formal e proporcionou o aumento da presença de mulheres nos espaços de liderança da OAB.

4.4.2 Florianópolis

A seccional de Santa Catarina foi criada no dia 04/04/1933, em Florianópolis, na sala dos advogados, cedida pelo Tribunal de Apelação (TJ), localizada na Praça Pereira Oliveira, através de Conselho Provisório criado para a organização da Ordem dos Advogados do Brasil, por força do Decreto n. 22.039/1932, artigo 105, que deu vida legal à corporação dos advogados no país (OAB Santa Catarina, 2023).

Frente ao fato de as subseções não serem dotadas de personalidade jurídica própria, uma vez que são subdivisões do Conselho Seccional que possui personalidade jurídica própria, a subseção de Florianópolis fica absorvida pela gestão da seccional, que a administra juntamente com as 53 subseções do Estado e os advogados inscritos na região de Florianópolis.

A primeira diretoria do Conselho Seccional contou com os seguintes advogados: Nereu Ramos, Presidente; Edmundo Acácio Moreira, Vice-Presidente; Pedro de Moura Ferro, 1º Secretário; João Bayer Filho, 2º Secretário e Affonso Wanderley Júnior, Tesoureiro. Em 1936, quando Nereu Ramos era interventor no Estado, nomeado por Getúlio Vargas, a OAB de Santa Catarina ganhou nova sede, à Rua Felipe Schmidt, 38, sobrado, local onde funcionava a Faculdade de Direito.

Nos anos 1950, a sede da OAB de Santa Catarina mudou para a Rua Trajano n. 1, 3º andar, Edifício do Montepio do Estado, em salas cedidas pelo Governo do Estado. Em 1980, a OAB/SC instalou-se na Rua Padre Miguelinho, 21, no velho casarão construído em 1922, próximo da Catedral Metropolitana. E em 08 dezembro de 1995 a atual sede da OAB Santa Catarina foi inaugurada na Rua Paschoal Apóstolo Pítsica, 4860, em Florianópolis/SC.

De 1933 a 2021, a presidência da seccional nunca havia contado com uma mulher no exercício dessa função. Somente no último pleito, para a gestão de 2022-2024, foi eleita uma mulher para estar à frente da OAB catarinense, a Dra. Claudia da Silva Prudêncio, ex-presidente da Caixa de Assistência – CAASC.

A diretoria da seccional é composta por 03 mulheres e 03 homens, desenhada de forma paritária, com 50% de mulheres. A gestão da seccional conta com o Conselho Seccional, formado por advogados de todo Estado¹⁸, em que os

¹⁸ “Art. 131. São admitidas a registro apenas chapas completas, que deverão atender ao mínimo de 30% (trinta por cento) e ao máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo, com

conselheiros titulares possuem direito de voz nas sessões periódicas do Conselho para o exercício de suas competências, tais como: julgar em grau de recursos as questões decididas por seu Presidente, por sua diretoria, pelo Tribunal de Ética e Disciplina, pelas diretorias das subseções e da Caixa de Assistência dos Advogados, fiscalizar aplicação de receita e fixar tabela de honorários, conforme artigos 57, 58 e 105 do Estatuto (Brasil, 1994).

Na tabela a seguir encontram-se indicadas as pessoas ocupantes dos cargos da diretoria para a gestão 2022-2024, que integravam a “Chapa 4 – Mais avanços” que fez parte do pleito em 2021.

Tabela 1 – Diretoria e Conselho Seccional – Florianópolis, gestão 2022-2024

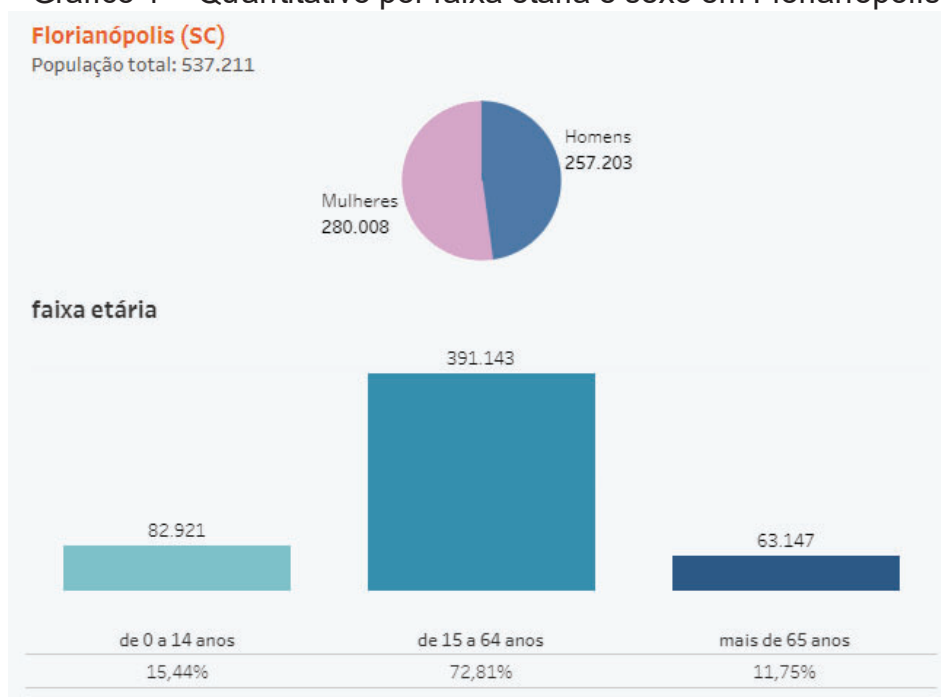
Cargo	Nome	Registro
Presidente	Cláudia da Silva Prudêncio	OAB/SC 19.054
Vice-Presidente	Eduardo de Mello E Souza	OAB/SC 11.073
Secretária Geral	Maria Teresinha Erbs	OAB/SC 10.387
Secretário Geral Adjunto	Thiago Degasperin	OAB/SC 24.564
Tesoureira	Rafael Burigo Serafim	OAB/SC 17.051
Tesoureira Adjunta	Caroline Terezinha Rasmussen da Silva	OAB/SC 17.393

Fonte: OAB Santa Catarina (2024b).

A capital de Santa Catarina, Florianópolis, é uma cidade formada majoritariamente por mulheres, sendo 280.008 em face de 257.203 homens, deste número 72,81% da população em idade de 15 a 64 anos (Pille; Albernaz, 2023b). Esses números podem ser visualizados no gráfico 1:

indicação dos candidatos aos cargos de diretoria do Conselho Seccional, de conselheiros seccionais, de conselheiros federais, de diretoria da Caixa de Assistência dos Advogados e de suplentes, se houver, sendo vedadas candidaturas isoladas ou que integrem mais de uma chapa” (Brasil, 1994).

Gráfico 1 – Quantitativo por faixa etária e sexo em Florianópolis



Fonte: Pille e Albernaz (2023b).

O Estado de Santa Catarina conta com 54.352 advogados inscritos e ativos nos quadros da OAB Nacional (2023) de um total de 1.456.585 advogados brasileiros, 708.044 mulheres e 667.618 homens.

A advocacia catarinense distribui-se engajada dentre as 111 comissões temáticas propostas pela atual gestão. No total de 1629 membros, destes 807 são homens e 1134 são mulheres, ao total são 3804 membros consultivos, em que 1696 são homens e 2100 são mulheres. O Provimento n. 164/2015 criou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e tem a Comissão da Mulher da Advogada, em conjunto com as Comissões das Seccionais da Mulher junto às subseções como operacionalizadoras dos objetivos do provimento¹⁹, conforme vê-se na tabela 2:

¹⁹ “Art. 3º Caberá à Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Comissões das Seccionais da Mulher, as Caixas de Assistência dos Advogados e as Subseções, agregar os esforços institucionais da Advocacia brasileira em proveito da efetivação deste Plano, estimulando audiências públicas e reuniões periódicas em todo território nacional. Art. 4º A partir da vigência deste Provimento, caberá a cada Seccional aprovar e regulamentar, até 31 de dezembro de 2016, o respectivo Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada, respeitando as diretrizes aqui definidas. Art. 5º O Conselho Federal deverá incluir em toda Conferência Nacional painéis com abordagem específica da realidade social e profissional da mulher advogada” (Conselho Federal da OAB, 2015).

Tabela 2 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da seccional de Florianópolis por gênero

ORGÃO	Total / advogados	Homens	Mulheres
Seccional de Florianópolis	54.352	24.210	25.508
Diretoria	6	3	3
Conselho	44 titulares 47 suplentes	24 titulares 24 suplentes	23 titulares 23 suplentes
111 Comissões	1629 titulares 3804 consultivos	807 1696	1134 2100
Comissão da Mulher Advogada	23 titulares 98 consultivos	0 titulares 0 suplentes	23 titulares 98 consultivos

Fonte: OAB Santa Catarina (2024b).

Após o levantamento dos dados sobre a participação feminina nas comissões temáticas da OAB, a verificação do elevado número de mulheres participantes salta aos olhos. Seria o prenúncio de consideráveis mudanças para os próximos anos na advocacia? Mulheres, mesmo diante dos entraves específicos da advocacia, irão alçar aos espaços de poder no Estado com a mesma amplitude que aparecem nas Comissões temáticas?

Na seccional e nas duas subseções mapeadas contam com mulheres nos mais altos cargos de poder da OAB. A seccional, pela primeira vez na história da advocacia catarinense, está sendo gerenciada por uma mulher, a advogada Cláudia da Silva Prudêncio (2022-2024). Em Criciúma, a Vice-Presidência é ocupada por uma mulher, a advogada Rosana Guimarães Correa (2022-2024), 25 anos após ser presidida pela advogada Salete Silva Sommariva (1995-1997). Em Chapecó, a presidência é ocupada pela segunda vez pela advogada Maria Tereza Zandavalli Lima. Os dados seguem delineados na tabela 3:

Tabela 3 – Presidência e Vice-presidência da seccional e subseções

Seccional/Subseção	Presidente	Ano de gestão
FLORIANÓPOLIS	Cláudia da Silva Prudêncio	2022-2024
CRICIÚMA	Saete Silva Sommariva Vice – Rosana Guimarães Correa (*)	1995-1997 2022-2024
CHAPECÓ	Patrícia Vasconcellos de Azevedo Maria Tereza Zandavalli Lima	2013-2015 2022-2024

(*) A pesquisa não conta com a análise quantitativa do número de Vice-presidentes mulheres ao longo da história da subseção devido à ausência de informações na galeria de ex-presidentes não apresentar o Vice-presidente de cada gestão passada. Os dados disponíveis referem-se à composição da diretoria da atual gestão.

Fonte: OAB Santa Catarina (2024a).

Nas subseções analisadas, foi possível constatar que Criciúma tem instituídas 39 comissões temáticas, com 900 membros, sendo 617 mulheres e 368 homens. Em Chapecó, são 30 comissões instituídas, com adesão de 311 membros, sendo 136 homens e 176 mulheres. As duas subseções possuem Comissão da Mulher Advogada, em Criciúma composta por 56 membras e gestionada por 2 mulheres. Em Chapecó, a Comissão da Mulher Advogada é constituída por 16 membras e diretoria formada por 2 mulheres²⁰.

As comissões da OAB configuram-se como espaços de poder ocupados por advogados e advogada de confiança do presidente da gestão, seja da seccional ou da subseção. A indicação para ocupação da presidência das comissões estaduais é feita por ato discricionário da presidente da atual gestão da seccional, o gestor da comissão ocupa um cargo de confiança na condução da temática a ser abordada por aquele grupo de advogados inscritos como membros titulares, conselho consultivo e auxiliar.

O recorte realizado adota o número de advogados interessados em compor o quadro das comissões, a partir desse critério a observação aconteceu de acordo com os seguintes parâmetros: inicialmente adotou-se o número de membros, dado que não foi relevante devido aos números de membros titulares não ultrapassar 25; posteriormente, o critério de observação voltou-se para o número de membros consultivos que oscila de 1 membro a 286 membros (OAB Santa Catarina, 2024a). A partir desses parâmetros um recorte foi realizado, tendo como amostra de análise as

²⁰ A tabela com o mapeamento integral dos dados quantitativos de todas as Comissões Temáticas Estaduais encontra-se no Apêndice A.

17 comissões de maior relevância para advocacia levando em consideração o número de membros consultivos inscritos, conforme tabela 4:

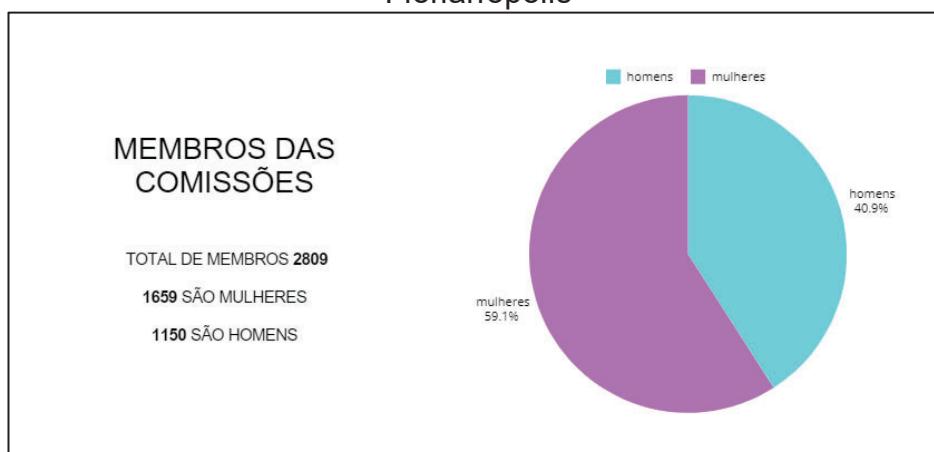
Tabela 4 – Classificação por sexo do cargo de presidência das comissões da seccional de Florianópolis

COMISSÕES	PRESIDENTE	MEMBROS TITULARES	MEMBROS CONSULTIVOS
Direito Imobiliário	HOMEM	17	286
Jovem Advocacia	MULHER	20	275
Direito de Família	MULHER	25	220
Direito do Trabalho	HOMEM	23	212
Sucessões	SEM PRES	23	208
Direito Tributário	HOMEM	19	183
Acadêmicos de Direito	HOMEM	19	158
Direito Penal e da Advocacia Criminal	MULHER	19	151
Direito Empresarial	HOMEM	16	136
Coaching Jurídico	SEM PRES	19	134
Direito Digital	MULHER	20	124
Direito Processual Civil	MULHER	18	102
Mulher Advogada	MULHER	23	198
Direito Ambiental	HOMEM	18	81
Direito Previdenciário (Regime Geral)	MULHER	9	74
Combate à Violência Doméstica	MULHER	16	69
Direito do Consumidor	MULHER	19	68
	6 HOMENS 9 MULHERES		

Fonte: OAB Santa Catarina (2024a).

A análise de participação em percentuais por número de membros, revela que 59,1% dos advogados participantes das comissões temáticas da OAB são mulheres, incluindo membros efetivos e consultivos, deste número 40,9% dos participantes são homens, conforme gráfico 2:

Gráfico 2 – Percentual por sexo dos membros das comissões da seccional de Florianópolis



Fonte: elaborado pela autora (2024).

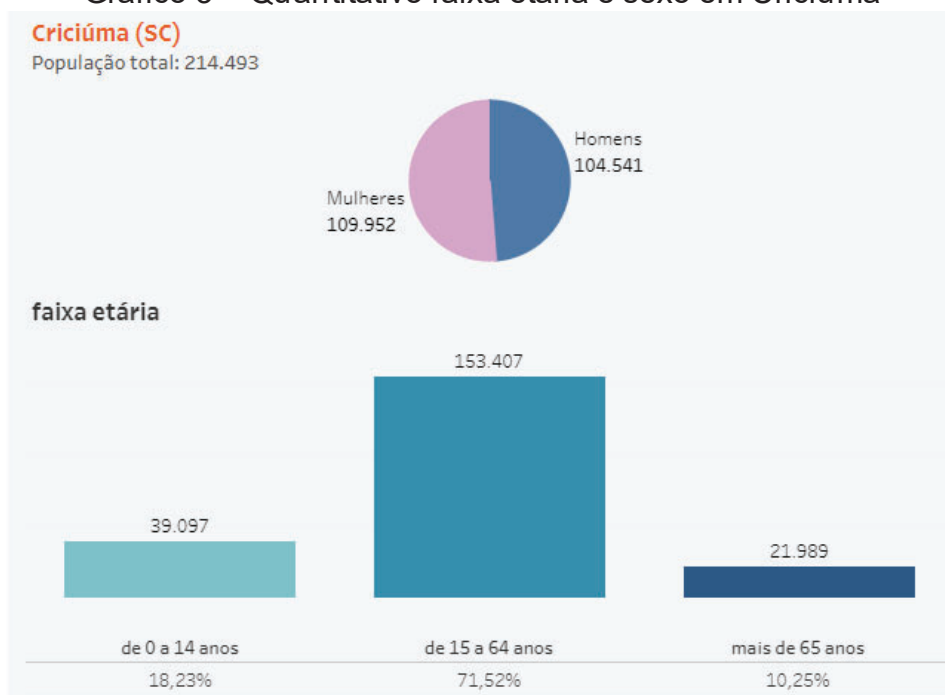
Observa-se, através desse recorte de análise, que a comissão de maior relevância, considerando o número de membros consultivos que deseja participar do grupo de informações, atualizações e debates a ser promovido pela presidência da comissão, é gerenciada por um homem, porém as mulheres aparecem em maior número na presidência das comissões, com maior número de membros consultivos, o que configura maior participação nesse espaço de poder da seccional.

4.4.3 Criciúma

A subseção de Criciúma da Ordem dos Advogados do Brasil, iniciou sua história em 29 de novembro de 1977, quando foi constituída oficialmente. O primeiro Presidente foi o advogado João Henrique Bortoluzzi, empossado pelo então Presidente da seccional catarinense o Dr. Aluizio Blasi. Em 2015, a OAB Criciúma realizou importante conquista para advocacia: a inauguração de sede própria, no bairro Pinheirinho, ao lado do Fórum da Comarca de Criciúma, um edifício de quatro andares, com auditório, sala de reuniões, secretaria, sala de diretoria, salão de festas e todas as instalações necessárias para dar suporte aos profissionais da advocacia (OAB Subseção de Criciúma, 2024d).

Como se vê no gráfico 3, a cidade que abriga a subseção é constituída por população de maioria feminina, sendo formada por 109.952 mulheres e 104.541 homens, com maior população em idade entre 15 e 64 anos, ou seja 71,52% do total de habitantes encontra-se em idade economicamente produtiva (Pille; Albernaz, 2023b).

Gráfico 3 – Quantitativo faixa etária e sexo em Criciúma



Fonte: Pille e Albernaz (2023b).

Os mais altos cargos de poder da subseção encontram-se na composição da Diretoria e Conselho, onde verifica-se a presença de mulheres nos cargos de vice-presidente e tesoureira, conforme tabela 5:

Tabela 5 – Membros dos cargos de poder da subseção de Criciúma

Cargo	Nome	Registro
Presidente	Alisson Murilo Matos	OAB/SC 19.737
Vice-Presidente	Rosana Guimarães Corrêa	OAB/SC 32.525
Secretário Geral	Luiz Eduardo Lapolli Conti	OAB/SC 23.966 A
Secretário Geral Adjunto	Marco Antônio Colombi Zappellini	OAB/SC 23.351
Tesoureira	Janaina Alfredo da Rosa	OAB/SC 16.032

Fonte: OAB Subseção de Criciúma (2024c).

Em consulta à galeria de ex-presidentes da subseção, foi localizada apenas uma mulher eleita à presidência na gestão de 1995-1997, exercida pela advogada Salete Silva Sommariva (*vide* figura 19), advogada natural de Lages, que ingressou no TJSC por meio do quinto constitucional da advocacia em abril de 2003, aposentou-se no cargo em dezembro de 2022, após 20 anos como desembargadora do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (Desembargadora [...], 2022).

Figura 19 – Salete Silva Sommariva



Fonte: Desembargadora [...] (2022)

A subseção de Criciúma é composta por 2.625 advogados e advogadas inscritos nos quadros da OAB, sendo 1.163 mulheres e 1.462 homens. A diretoria conta com Conselho formado por 20 membros titulares e 25 suplentes, 39 comissões temáticas com o total de 900 membros, sendo 368 homens e 617 mulheres. Na presidência das comissões são 23 mulheres e 16 homens²¹, conforme indicado na tabela 6:

Tabela 6 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da subseção de Criciúma por gênero

ORGÃO	Total / advogados	Homens	Mulheres
Subseção	2.625	1.462	1.163
Diretoria	5	3	2
Conselho	20 titulares 25 suplentes	10 titulares 13 suplentes	10 titulares 12 suplentes
Comissões	900	368	617
Comissão da Mulher Advogada	56	00	56

Fonte: OAB Subseção de Criciúma (2024a, 2024b, 2024c).

Em Criciúma existem, ao total, 39 comissões e 23 delas – ou seja, a maioria – é presidida por mulheres, sendo 16 presididas por homens. Outras 16 comissões contam com mulheres na vice-presidência e o número reduz para 7 homens na mesma posição. Esses números são indicativos de que a paridade de gênero promovida pela Resolução n. 5/2020, que inseriu o artigo 131 do Estatuto da OAB, pode ter contribuído para alcançar esses resultados.

Em relação à presença de mulheres nas comissões temáticas da subseção de Criciúma, o recorte realizado considerou o maior número de membros como grau

²¹ Os dados informados foram repassados pelos atendentes da Subseção de Criciúma, com a autorização da diretoria, via e-mail, para a pesquisadora na data de 19/12/2023.

de relevância preponderante, de modo que das 39 comissões, 22 foram selecionadas como mais relevantes pelo grande número de membros e, dessas, 16 são presididas por mulheres, conforme tabela 7:

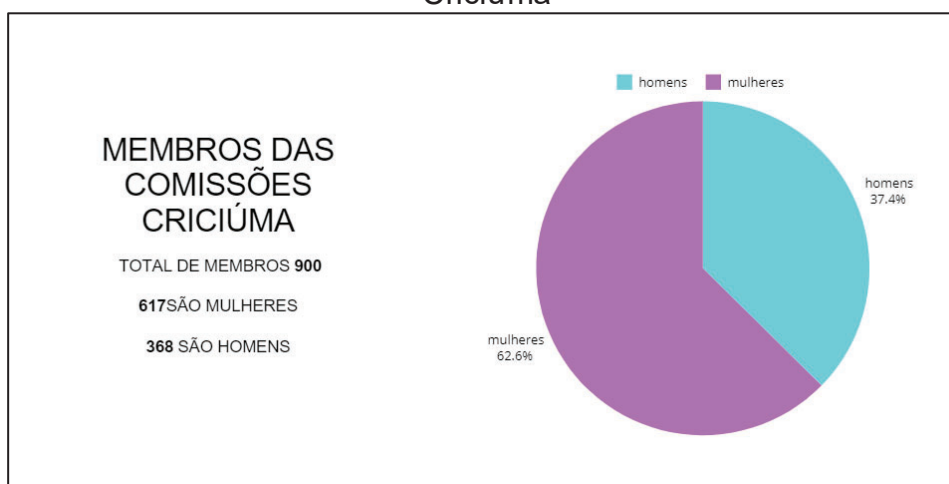
Tabela 7 – Compilação de dados quantitativos, por gênero, sobre presidente e membros das Comissões Temáticas da Subseção de Criciúma

COMISSÕES	PRESIDENTE	MEMBROS	HOMENS	MULHERES
JOVEM ADV	MULHER	130	49	81
FAMÍLIA E SUCESSÕES	MULHER	71	16	55
SEG. PUBLICA PRISIONAIS	HOMEM	61	30	31
MULHER ADVOGADA	MULHER	56	00	56
JUSTIÇA DO TRABALHO	HOMEM	44	17	27
PENAL	HOMEM	42	27	15
EMPRESARIAL	MULHER	37	21	16
TRIBUTÁRIO	HOMEM	34	18	16
NOTARIAL E REGISTRAL	HOMEM	28	11	17
VAI A ESCOLA	MULHER	28	6	22
IMOBILIÁRIO	SEM PRES	28	9	19
PRERROGATIVAS	SEM PRES	26	10	16
GESTÃO DE ESCRITÓRIOS	MULHER	24	12	12
TRIB. JURÍ	HOMEM	24	15	9
MEIO AMBIENTE	MULHER	21	11	10
DIGITAL	MULHER	20	13	7
CONSUMIDOR	MULHER	19	7	12
LGPD	MULHER	19	5	14
MÉDICO	HOMEM	19	6	13
DIR. HUMANOS	MULHER	18	6	12
ESTUDOS JURÍDICOS	MULHER	16	5	11
CRIANÇA E ADOLESCENTE	MULHER	15	4	11
DESPORTIVO	MULHER	13	11	2
VIOLÊNCIA CONTRA MULHER	MULHER	13		13
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	MULHER	11	2	9
DIR. SISTEMICO	MULHER	10	1	9
ADVOCACIA PÚBLICA	MULHER	9	3	6
ANIMAIS	MULHER	9		9
LIBERDADE RELOGIOSA	HOMEM	8	4	4
DIR. PESSOA COM DEFICIÊNCIA	MULHER	8	4	4
DIR. PÚBLICO	HOMEM	8	1	7
SUPERENDIVIDAMENTO PROVISÓRIA	HOMEM	8	1	7
PESSOA IDOSA	MULHER	8		8
ELEITORAL	HOMEM	7	4	7
ESPORTES	HOMEM	4	4	
FISCALIZAÇÃO	SEM PRES	4	2	2

(*) A tabela na íntegra segue no Apêndice B.
Fonte: OAB Subseção de Criciúma (2024a).

No que tange ao quantitativo de membros das comissões da subseção de Criciúma, constata-se que dos 900 membros, 617 são mulheres e 368 são homens, conforme gráfico 4:

Gráfico 4 – Percentual por sexo dos membros das comissões da subseção de Criciúma



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Em Criciúma, portanto, a participação em percentuais por número de membros nas comissões temáticas revela que a maioria é feminina: 62,6% dos advogados participantes são mulheres e 37,4% dos participantes são homens.

4.4.4 Chapecó

A subseção de Chapecó foi a 5ª subseção das atuais 53 subseções do Estado de Santa Catarina, criada no dia 22 de dezembro do ano de 1971. Em 21 de fevereiro de 1972, foi instalada a subseção na sala localizada junto ao Tribunal de Justiça da Comarca de Chapecó, tendo como Presidente o advogado Pedro de Toni. A gestão da subseção conta com a segunda mulher eleita presidente, a Dra. Maria Tereza Zandavalli Lima (Figura 20), e a primeira Presidente foi a Dra. Patrícia Vasconcellos de Azevedo (Figura 21) que atuou de 2013 a 2015.

Figura 20 – Maria Tereza Zandavalli Lima



Fonte: Dori (2021).

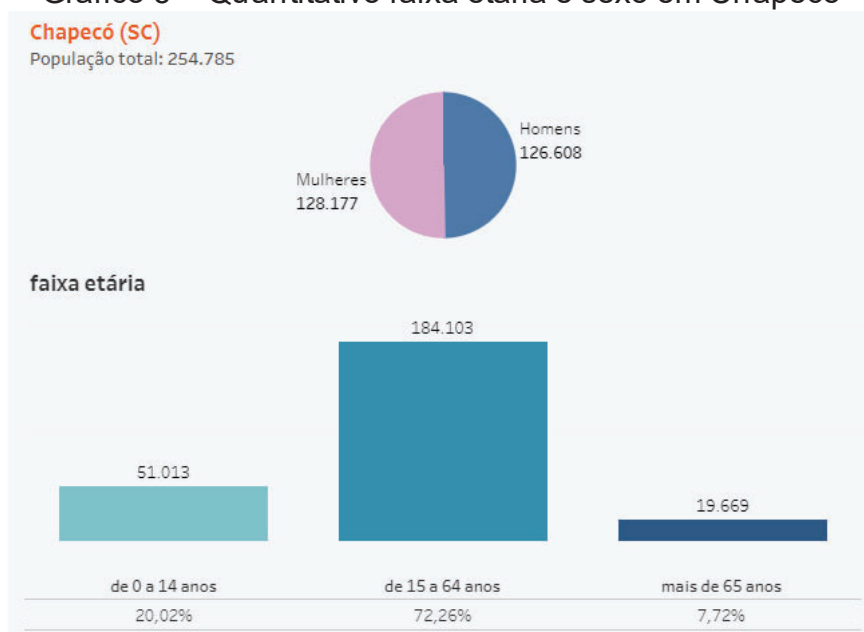
Figura 21 – Patrícia Vasconcellos de Azevedo



Fonte: OAB Subseção de Chapecó (2024c).

A subseção é localizada na cidade de Chapecó, ao oeste de Santa Catarina, e faz divisa com os estados do Paraná e Rio Grande do Sul. Constituída por uma população formada em sua maioria por mulheres (128.77 em face de 126.608), tem menor diferença encontrada entre homens e mulheres por habitantes, e possui uma população com idade entre 15-64 anos, no percentual de 72,26% do total de habitantes, conforme se vê no gráfico 5:

Gráfico 5 – Quantitativo faixa etária e sexo em Chapecó



Fonte: Pille e Albernaz (2023b).

A subseção de Chapecó conta com o total de 2.502 advogadas e advogados inscritos nos quadros da OAB, sendo que a sua diretoria é presidida por uma mulher, a advogada Dra. Maria Tereza Zandavalli Lima (gestão 2022-2024) e a tesoureira é a Dra. Monica Foscarin Barela (gestão 2022-2024). Os demais integrantes da diretoria da atual gestão encontram-se na tabela 8:

Tabela 8 – Diretoria eleita para gestão 2022-2024 da Subseção de Chapecó

Cargo	Nome	Registro
Presidente	Maria Tereza Zandavalli Lima	OAB/SC 22.673
Vice-Presidente	José Jacir Victovoski	OAB/SC 14.215
Secretário Geral	Arthur Fernando Losekann	OAB/SC 30.836
Secretário Geral Adjunto	Guilherme de Oliveira Matos	OAB/SC 29.216
Tesoureira	Monica Foscarin Barela	OAB/SC 30.836

Fonte: OAB Subseção de Chapecó (2024b).

A gestão da subseção é realizada pela Diretoria e conta com órgãos auxiliares: Conselho da Subseção, formado por 40 advogados, sendo 18 titulares e 22 suplentes, e as Comissões temáticas, em número de 30 ao total. Dos advogados e advogadas inscritos nos quadros da OAB vinculados à subseção, 312 são membros de comissões, sendo 136 homens e 176 mulheres (OAB Subseção de Chapecó, 2024a), conforme tabela 9:

Tabela 9 – Dados quantitativos dos integrantes dos cargos da subseção de Chapecó por gênero

ORGÃO	Total / advogados	Homens	Mulheres
Subseção	2.502	Sem informações repassadas pela subseção	Sem informações repassadas pela subseção
Diretoria	5	3	2
Conselho	20 titulares 25 suplentes	10 titulares 13 suplentes	10 titulares 12 suplentes
Comissões	312	136	176
Comissão da Mulher Advogada	16	00	16

Fonte: OAB Subseção de Chapecó (2024a, 2024b).

Em relação à presença de mulheres nas comissões temáticas da subseção de Chapecó, utilizou-se o mesmo recorte que considerou o maior número de membros como grau de relevância preponderante, de modo que das 31 comissões, 19 são presididas por homens e 12 por mulheres, conforme tabela 10:

Tabela 10 – Compilação de dados quantitativos, por gênero sobre presidente e membros das Comissões Temáticas da Subseção de Chapecó -

COMISSÕES	PRESIDENTE	MEMBROS	HOMENS	MULHERES
DIREITO DO TRABALHO	HOMEM	33	19	14
OAB JOVEM	HOMEM	29	12	17
SEGURANÇA PÚBLICA, ASSUNTOS PRISIONAIS E DIREITOS HUMANOS	HOMEM	29	17	12
DIREITO BANCÁRIO E EMPRESARIAL	HOMEM	13	7	6
REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA	HOMEM	10	4	6
DIREITO TRIBUTÁRIO	HOMEM	9	6	3
DEFESA DO CONSUMIDOR	HOMEM	9	3	6
DIREITO DIGITAL	HOMEM	9	4	5
DIREITO DE TRÂNSITO	HOMEM	7	4	3
CONSTRUÇÃO DA NOVA SEDE ADMINISTRATIVA	HOMEM	4	4	
MEIO AMBIENTE E ENERGIAS	HOMEM	4	3	1
DIREITO HOMOAFETIVO E GÊNERO	HOMEM	4	2	2
ASSUNTOS DO JUDICIÁRIO E NOTARIAL	HOMEM	3		3
DEFESA DAS PRERROGATIVAS E VALORIZAÇÃO DO ADVOGADO	HOMEM	2	1	1
ESPORTES	HOMEM	2	1	1

ENSINO JURÍDICO	HOMEM	2	1	1
DIREITO DESPORTIVO	HOMEM	2	2	
ESTRUTURA FÍSICA DA SEDE CAMPESTRE	HOMEM			
ACOLHIMENTO DA ADVOCACIA	HOMEM			
DIREITO IMOBILIÁRIO	MULHER	22	12	10
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	MULHER	21	3	19
DA MULHER ADVOGADA	MULHER	16		16
DIREITO PÚBLICO	MULHER	16	10	6
DIREITO DE FAMÍLIA E DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	MULHER	15	5	10
DEFESA DOS DIREITOS DOS ANIMAIS	MULHER	14	5	9
DIREITO SISTÊMICO	MULHER	14	4	10
EVENTOS, CURSOS E PALESTRAS	MULHER	11	4	7
DIREITO MÉDICO E DE SAÚDE	MULHER	6	2	4
DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	MULHER	3		3
DIREITOS DA PESSOA IDOSA	MULHER	2	1	1
CLUBE DE LEITURA	MULHER			
TOTAL (CARGOS DE PRESIDÊNCIA)		19 presididas por homens 12 presididas por mulheres		

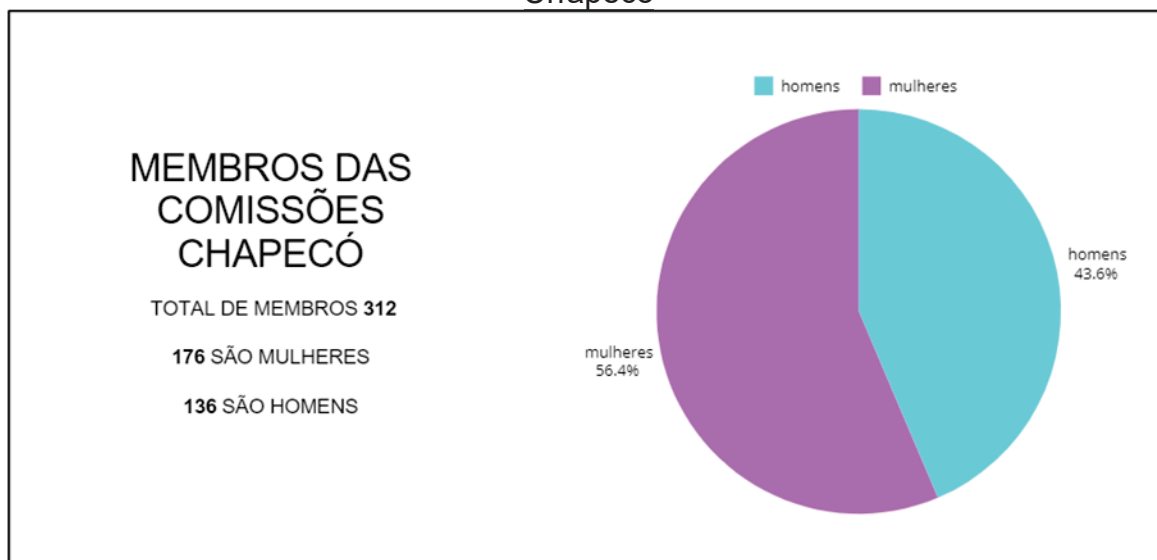
(*) A tabela na íntegra segue no Apêndice C.

Fonte: OAB Subseção de Chapecó (2024a, 2024b).

A contar do recorte de análise de observação da participação de mulheres nos espaços de poder a partir da participação nas Comissões temáticas, verifica-se que em Chapecó o maior número de presidentes de comissões é composto por homens, assim como a frente das comissões conta com maior número de membros homens, o que acarreta na presunção de que, na região oeste do Estado, o Provimento n. 164/2015 e a Resolução n. 5/2020 ainda precisam ser internalizados pela cultura jurídica das próximas gestões.

Apesar de as mulheres serem minoria nos cargos de poder da subseção de Chapecó, os números apurados na subseção em análise revelam uma participação modesta em face dos advogados participantes na subseção de Criciúma, porém de igual forma, a maioria dos membros constitui-se por mulheres, sendo 56,4% do total e 43,6% são homens, conforme gráfico 6:

Gráfico 6 – Percentual por sexo dos membros das comissões da subseção de Chapecó



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Conforme será visto a seguir, o levantamento das duas subseções analisadas observou-se que, dentre as mulheres advogadas, não há o levantamento de quantas são autodeclaradas negras ou transgênero. Além disso, não foi possível a localização de dados, parâmetros ou linhas de ação que objetivam a implementação do artigo 2º, inciso VII, do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n. 164/2015) – que prevê a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil por regiões – e o inciso VI, alínea “a”, que versa sobre a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder.

4.5 O PREENCHIMENTO DOS ESPAÇOS DE PODER NA OAB/SC SOB A ÓTICA DOS PROVIMENTOS N. 164/2015 E N. 210/2021 E DA RESOLUÇÃO N. 5/2020

Tendo como ponto de partida o Plano Nacional de Políticas para Mulheres (Brasil, 2013) do governo federal, que detém o contexto histórico de origem no governo da primeira mulher Presidenta do Brasil, Senhora Dilma Rousseff (2011-2016), tem-se objetivos bem claros em reafirmar a necessidade de se estabelecer a equidade de gênero.

No ano de 2013, ano de planejamento das políticas a serem adotadas às mulheres, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) completou uma década de existência, com contribuições efetivas para a consolidação das políticas públicas

de igualdade de gênero. Isto resultou na inclusão e análise das ações sobre a perspectiva de gênero em todas as políticas públicas, numa clara demonstração do protagonismo das mulheres na construção de um projeto de sociedade mais justa, mais equânime e democrático (Brasil, 2013).

A caminhada para implementação de políticas envolvendo equidade de gênero refletiram na Ordem dos Advogados do Brasil com a criação de diretrizes de valorização da mulher advogada através do Provimento n. 164/2015 e, posteriormente, com a Resolução n. 5/2020, que dispõe sobre os procedimentos, critérios, condições de elegibilidade, normas de campanha eleitoral e pressupostos de proclamação dos eleitos nas eleições dos Conselheiros e da Diretoria do Conselho Federal, dos Conselhos Seccionais e das Subseções e da Diretoria das Caixas de Assistência dos Advogados.

No mesmo caminho encontra-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pela Portaria n. 24/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), confeccionado para colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254 e 255, ambas de 2018, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2021).

A Portaria n. 24/2021 do CNJ, somada aos demais mecanismos implementados por políticas de governo, tornaram a luta das mulheres pela ocupação dos espaços de poder mais clara, vez que existe o desenho de linhas de ação oriundas do governo federal que irradiaram para os órgãos da sociedade civil como a Ordem dos Advogados do Brasil. O judiciário chancela a busca por igualdade de gênero, através do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, que vem a ser parte da ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021).

Diante do desenho de proteção e incentivo à ocupação de mulheres nos espaços de poder, assim como frente à identificação dos mecanismos capazes de garantir a igualdade de oportunidades a todas as mulheres passa-se à análise dos espaços de poder na OAB de Santa Catarina, especificamente a contar do recorte metodológico para análise quantitativa da seccional Florianópolis e das subseções de Criciúma e Chapecó. A verificação da presença ou ausência de mulheres nos espaços de poder a contar de 2015 até 2022 desenharam o marco temporal do Provimento n.

164/2015, Resolução n. 5/2020 e abarca o resultado das eleições de 2021 para a gestão 2022-2024.

Observa-se que a Presidência da seccional Florianópolis e a Presidência da subseção de Chapecó contam com mulheres eleitas após a entrada em vigor do Provimento n. 164/2015, que elenca as diretrizes de valorização da mulher advogada, e a Resolução n. 5/2020, que acrescentou o artigo 131 ao Estatuto da OAB, Lei n. 8.906/1994, com a seguinte redação:

Art. 3º O caput e os §§ 1º e 2º do art. 131, do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 131. São admitidas a registro apenas chapas completas, que deverão atender ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero e, ao mínimo, de 30% (trinta por cento) de advogados negros e de advogadas negras, assim considerados os(as) inscritos(as) na Ordem dos Advogados do Brasil que se classificam (autodeclaração) como negros(as), ou seja, pretos(as) ou pardos(as), ou definição análoga (critérios subsidiários de hetero identificação), entre titulares e entre suplentes, com indicação dos(as) candidatos(as) aos cargos de diretoria do Conselho Federal, do Conselho Seccional, da Caixa de Assistência dos(as) Advogados(as) e das Subseções, dos(as) conselheiros(as) federais, dos(as) conselheiros(as) seccionais e dos(as) conselheiros(as) subseccionais, sendo vedadas candidaturas isoladas ou que integrem mais de uma chapa.

§ 1º O percentual previsto no caput deste artigo aplicar-se-á quanto às Diretorias do Conselho Federal, dos Conselhos Seccionais, das Subseções e das Caixas de Assistência e deverá incidir sobre os cargos de titulares e suplentes, se houver salvo se o número for ímpar, quando se aplicará o percentual mais próximo a 50% na composição de cada gênero, e o percentual de 30% na composição de cotas raciais para advogados negros e advogadas negras.

§ 2º Em relação ao registro das vagas ao Conselho Federal, o percentual referido no caput deste artigo levará em consideração a soma entre os titulares e suplentes, devendo a chapa garantir pelo menos uma vaga de titularidade para cada gênero, pelo menos uma vaga de titularidade para um advogado negro ou uma advogada negra, e pelo menos uma vaga de suplência para um advogado negro ou uma advogada negra." (Conselho Federal da OAB, 2015).

A análise tem como localização no espaço a capital Florianópolis no centro do Estado, e duas subseções localizadas no extremo sul, com a cidade de Criciúma, e no oeste, com a cidade de Chapecó. As subseções integram as 53 subseções vinculadas à seccional de Santa Catarina. A pesquisa contou com o levantamento de dados sobre a presença de mulheres na presidência e na composição das comissões da seccional e subseções, buscou identificar a presença feminina nos espaços de poder da OAB, desvendar quais as comissões com maior relevância e membros são presididas por mulheres e se nas subseções há a instituição de Comissão da Mulher Advogada.

No total de 53 subseções do Estado, apenas 14 não contam com mulheres na presidência ou vice-presidência, 39 diretorias são ocupadas por mulheres, sendo que 20 foram eleitas presidentes e 19 ocupam o cargo de vice-presidente (OAB Santa Catarina, 2024c). Nas 111 comissões temáticas da seccional Florianópolis, observa-se o maior número de presidentes homens, sendo 55 ao total, em face de 47 comissões presididas por mulheres (OAB Santa Catarina, 2024a).

Observou-se que os espaços de poder representados pelas Comissões temáticas na seccional Florianópolis e na subseção de Criciúma são ocupados, em sua maioria, por mulheres, operando de forma diversa em Chapecó, localidade que a presença masculina foi mais marcante apesar de ser presidida por uma mulher. Nessa senda, a resposta para a presença de mulheres nos mais altos cargos de gestão da OAB catarinense encontra-se na internalização dos ditames dos Provimentos n. 164/2015 e 210/2021 e da Resolução n. 5/2020?

As comissões que apresentaram a maior presença de mulheres, tanto na presidência quanto em número de membros entre a seccional e as subseções analisadas foram as com as seguintes temáticas: Jovem Advocacia, Direito de Família, Sucessões, Mulher Advogada e OAB vai à Escola.

A presença de mulheres em grande número nos cargos de confiança da diretoria seria a expressão do plantio para que os espaços de poder sejam ocupados por mais mulheres nas próximas gestões? A Comissão da Mulher Advogada contribuiu para essa mudança?

Os objetivos pretendidos pelo Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada podem ser identificados nas diretrizes específicas do artigo 2º do Provimento n. 164/2015, ao abordar a igualdade de gêneros, a participação das mulheres nos espaços de poder, o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras e a criação de mecanismos para a realização do censo²² destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil por regiões. Além disso, fazem parte das diretrizes do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada a

²² O primeiro Censo Demográfico da Ordem dos Advogados do Brasil foi encomendado à Fundação Getúlio Vargas para o levantamento sobre a advocacia brasileira. A pesquisa, chamada PerfilAdv, começou a ser realizada em agosto de 2023 e contou com a participação de quase 21 mil advogados. Os resultados preliminares da pesquisa, divulgados em novembro de 2023, mostram que a advocacia brasileira é majoritariamente jovem. Cerca de 52% dos advogados têm menos de 10 anos de experiência. Além disso, 53,58% trabalham exclusivamente no interior ou dividem sua atuação entre o interior e as capitais. Não há divulgação sobre o perfil racial apenas de gênero que a advocacia é majoritariamente uma profissão feminina, 51,43% dos advogados brasileiros são mulheres (Rodrigues, 2023).

presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo²³.

Ademais, em verificação visual às imagens das mulheres que ocupam os mais altos cargos dentro dos espaços de poder na OAB, percebe-se a ausência de mulheres negras nos altos postos de comando da instituição, como diretorias, vez que não há dados sobre quantas mulheres autodeclaradas negras integram as comissões da OAB. Embora o processo de marcação de uma identidade ocorra por autodeclaração, o racismo pode estar presente de forma velada e se opera, enquanto sistema de poder e dominação de forma silenciosa, perceptível somente a partir do olhar interseccional. Como visto, 5 seccionais do Brasil possuem mulheres na presidência e, ao analisar as fotografias das presidentes eleitas, percebe-se que elas são consideradas socialmente no país como mulheres brancas. A simples observação das imagens das advogadas leva à conclusão de que nenhuma delas é uma mulher negra, parda ou indígena. Entende-se que isto é um reflexo dos demais postos de comando no Brasil, vez que a parcela de mulheres negras ocupa, na sua maioria, cargos subalternos de trabalho.

Em observância ao número de mulheres inscritas nos quadros da OAB em Santa Catarina, onde tem-se 25.409 advogadas em face de 24.177 homens (OAB Nacional, 2023), percebe-se que o maior número de inscritos na OAB são mulheres. Das 53 subseções do Estado, 39 contam com presidentes e vice-presidentes mulheres. Ocorre que entre o total de inscritas não é possível localizar por perfil a mulher advogada catarinense, os dados não trazem detalhes sobre idade, cor, classe ou gênero para seja possível a quantificação do número de mulheres autodeclaradas negras, indígenas, transgênero, travesti ou mesmo a idade delas. Nesse sentido, destaca-se que o Provimento n. 164/2015, no artigo 2º, inciso VII, prevê a criação de mecanismos para realização de censo destinado à construção do perfil dessas mulheres advogadas²⁴.

²³ “Art. 2º O Plano Nacional de que trata este Provimento, no fortalecimento dos direitos humanos da mulher, terá como diretrizes: [...] VI - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade, tendo como focos principais: a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder; [...] g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras; [...] VII - a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões; [...] XVI – a presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo” (Conselho Federal da OAB, 2015).

²⁴ Em iniciativa inédita o primeiro estudo demográfico da advocacia brasileira encontra-se em curso (Perfil ADV, 2024).

Dessa forma, é possível concluir que representação não necessariamente se refere à representatividade. O tensionamento das demandas de mulheres carece de representatividade efetiva e de letramento interseccional para percepção das tantas outras mulheres que não integram os espaços de poder.

No tópico 3.3 desta dissertação foram apresentadas algumas entrevistas colhidas da tese de doutorado de Siomara Aparecida Marques (2004), sobre “Mulheres na carreira jurídica”, da UFSC. Nesse momento, vale repisar a entrevista da advogada que afirma não ter sofrido discriminação por parte de colegas homens, ao alegar que está “acompanhando a evolução intelectual do homem”, que a mulher não deve “largar nada pelo fogão, pelo filho, pela sogra, para mãe”, que é necessário “paga[r] uma empregada para buscar ele [o filho na escola], bota[r] isso no orçamento” e conclui que basta a mulher ter “a mentalidade de querer crescer [na carreira]” que ela vai crescer (Marques, 2004, p. 131).

Este depoimento serve como exemplo para demonstrar que a representatividade pela representatividade não serve de parâmetro para uma sociedade mais justa e igualitária sob a perspectiva de gênero e em conformidade com as teorias feministas. Os aspectos sobre uma suposta igualdade das mulheres contidas no depoimento envolvem negar a maternidade, reafirmar a existência de uma outra mulher na frente das tarefas de cuidado e ratifica a divisão sexual do trabalho. Além disso, a entrevistada ignora por completo a exclusão de mulheres em razão da divisão por classe, da ausência de políticas públicas voltadas à eliminação da pobreza e da ausência de oportunidades, vez que o trabalho de cuidado, na maioria das vezes, é executado por uma mulher sem as mesmas oportunidades de acesso à educação como as de classes menos abastadas, de modo que para crescer na carreira não basta “ter a mentalidade de querer crescer”.

4.5.1 Análise da participação de mulheres nos espaços de poder e liderança da OAB de Santa Catarina, sob a ótica dos Provimentos n. 164/2015 e 210/2021 e Resolução n. 5/2020

Para compreender os motivos que afastam as mulheres dos espaços de poder e liderança, em específico na OAB/SC, torna-se necessária a compreensão da relação das mulheres com a história, vez que mesmo sendo, na maior parte do tempo,

mais da metade da humanidade, mulheres nem sempre compartilharam do mundo e do trabalho como os homens.

No entanto, mesmo sendo peças centrais, e não marginais, para a sociedade, mulheres dividiram com os homens a preservação da memória coletiva, que dá forma ao passado, tornando-o tradição cultural, elo entre gerações que conecta passado e futuro. A tradição oral foi mantida viva em forma de poemas e mitos, que tanto homens quanto mulheres criaram e preservaram em folclore, arte e ritos (Lerner, 2019). A seleção dos eventos que seriam registrados e interpretados para que tivessem significado e significância foram realizados por homens, os historiadores eram homens, os que registravam os conteúdos e definiam o que era considerado significativo eram homens. Com isso, delinearão uma versão dos fatos pela ótica dos homens e chamaram de História, afirmando-a universal. O registro do que as mulheres fizeram e vivenciaram foi negligenciada e a interpretação feminina da história também ficou de fora. Em razão do conhecimento histórico de até pouco tempo, considerar as mulheres irrelevantes para a construção da sociedade e secundárias nas atividades definidas como importantes, em termos históricos, se reflete nas relações sociais determinantes para qualificar e aceitar mulheres nos espaços de poder e liderança.

O entendimento sobre divisão sexual do trabalho, gênero, maternidade e toda construção de estereótipos considera os registros do inconsciente e consciente coletivo, gravados e interpretados apenas sob uma percepção parcial, a dos homens, torna o que é adotado como premissa verdadeira algo distorcido, além de contar a história apenas sobre o ponto de vista da metade masculina da humanidade (Lerner, 2019).

A correção dessa distorção vem ocorrendo através da inclusão formal das mulheres na participação social, através do artigo 5º da Constituição Federal, ao igualar homens e mulheres em direitos, bem como nas convenções internacionais, leis, provimentos e resoluções que visam tornar possível a igualdade de gênero.

Inúmeras são as pesquisas envolvendo a participação de mulheres em espaços de poder, liderança e ocupação dos espaços políticos, porém poucas pesquisas referem-se à advocacia e aos espaços dentro do sistema da OAB. As diretrizes de valorização da mulher advogada contidas no Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada – Provimento n. 164/2015, foram traçadas a contar da elaboração do Plano Nacional de Políticas para Mulheres que, dentro da instituição OAB, tem a Comissão da Mulher Advogada, a Caixa de Assistência dos Advogados e

as subseções como braços responsáveis por colocar em prática a valorização e inclusão das mulheres nos espaços de poder.

A contar dessa informação, a pesquisa voltou-se para a compilação de dados quantitativos acerca do número de mulheres em face ao número de homens, quantas são autodeclaradas negras e na existência ou não do mapeamento de mulheres transsexuais inscritas na OAB, bem como se existe a opção por uso de nome social na carteira, entre outras implicações. A seccional de Florianópolis e as subseções tidas como parâmetro de análise quantitativa – Criciúma e Chapecó – contam com a instituição da Comissão da Mulher Advogada, com membras descritas e nomeadas no site de cada uma das subseções e da seccional. No entanto, constatou-se que não há no site da instituição e das subseções as atribuições, diretrizes e objetivos da Comissão da Mulher Advogada. A única menção acerca das atribuições da comissão foi visualizada no Instagram da Comissão Estadual da Mulher Advogada (Comissão da Mulher OAB SC, 2023).

A lacuna entre a necessidade de valorização da mulher advogada e as linhas de ação para promoção da inserção e permanência em relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção, de forma específica e objetiva torna a advocacia de mulheres uma atuação carente de planejamento compartilhado e debatido, além de a advocacia feminina não possuir dados acessíveis à consulta, mapeamento e registro dos parâmetros adotados na ascensão de mulheres aos espaços de poder.

Os objetivos específicos do Plano Nacional de Políticas para Mulheres aparecem no artigo 3º do Provimento n. 164/20165, que discorre sobre o que cabe à Comissão Nacional da Mulher Advogada e a forma de atuação em conjunto com as Comissões Seccionais da Mulher Advogada, Caixa de Assistência dos Advogados e as Comissões da Mulher Advogada das subseções, para agregarem esforços institucionais na efetivação das diretrizes do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada através da realização de audiências públicas e reuniões periódicas em todo o território nacional.

No ano de 2024, após quatro anos da ocorrência da última Conferência Estadual da Mulher Advogada, será realizada a VIII Conferência Estadual, em 29 de fevereiro e 01 de março, onde as mulheres advogadas encontrar-se-ão reunidas para

debater a advocacia feminina em Santa Catarina. No entanto, os objetivos e diretrizes do Provimento n. 164/2015, que tem como braço a Comissão da Mulher Advogada, não se apresentam como parte central da divulgação do evento, assim como não há descrição das temáticas a serem abordadas na Conferência, não há nas subseções o massivo debate.

Em vias de finalizar a pesquisa, a Comissão da Mulher Advogada da seccional de Florianópolis divulgou os painéis de abordagem específica da realidade social e profissional da mulher advogada, conforme prevê o artigo 5º do Provimento n. 164/2015 que criou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. Contudo, não há nos grupos da Comissão da Mulher Advogada e no site da instituição qualquer aprofundamento sobre o que pretende a VIII Conferência Estadual da Mulher Advogada.

Ainda na busca por mapear os tensionamentos propostos pelo Provimento n. 164/2015 no artigo 2º, não foram localizadas, ao longo da pesquisa, informações que se referem às atribuições da Comissão da Mulher Advogada nas plataformas de mídia digitais da seccional e subseções do Estado.

O sucesso na efetivação do Plano Nacional da Mulher Advogada conta com a participação efetiva das Comissões da Mulher Advogada, ativas e centradas no objetivo do Provimento n. 164/2015, uma vez que o número total de advogadas com inscrições ativas, no Brasil, é de 1.374.892, conforme dados de 16/02/2024 (OAB Nacional, 2023), sendo que 707.564 são mulheres e 667.328 homens. No que tange à população brasileira atual – 203.062.512 em agosto de 2022 –, constata-se que 104.548.325 pessoas são do sexo feminino, o que representa 51,5% da população, e 98.532.431 do sexo masculino, ou 48,5% do total populacional (Pille; Albernaz, 2023a). Considerando o número de habitantes por número de advogados, tem-se um advogado para cada 147 habitantes. Esses números não abarcam os cerca de 3.000.000 de bacharéis do Brasil que não possuem inscrição ativa na OAB, assim como não há levantamento oficial sobre o número e o sexo dos advogados que desiste da advocacia antes dos 03 anos de profissão, ou seja, antes de deixar de ser jovem advogado.

Tendo em vista que as mulheres advogadas são maioria (51,43% em face 48,57% homens) e os tantos entraves que envolvem a atuação feminina na advocacia, como a feminização da advocacia, as dificuldades encontradas por mulheres para desenvolver a profissão, a divisão sexual do trabalho, o teto de vidro, a maternidade,

a etariedade, a divisão racial do trabalho etc., acredita-se que boa parte dos advogados que desistem da advocacia podem ser mulheres.

A virada de chave que irá implicar na ocupação efetiva dos espaços de poder será definida pelas próximas gerações de mulheres advogadas, vez que atualmente são maioria na presidência das comissões temáticas, no número de membros das comissões e na presidência de subseções, como visto anteriormente, demonstrando que Santa Catarina colocou em prática as diretrizes dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021 e Resolução n. 5/2020. Ainda que não seja o objetivo direto do trabalho, percebe-se também pouco letramento em gênero e sobre os direitos humanos das mulheres nos Cursos de Direito de todo o país. Nas faculdades de Direito, a relação entre gênero e Direito pode ser encontrada em algumas disciplinas optativas e nos programas de pós-graduação em Direito o debate também é recente. Na UNESCO, há uma disciplina optativa chamada "Direitos Humanos das Mulheres" e no Programa de Pós-Graduação em Direito há três disciplinas optativas que abordam o gênero no campo das políticas públicas, as lutas feministas no Brasil e na América Latina e os feminismos negros.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa, que tem como tema central as mulheres, foi iniciada no contexto da pandemia mundial da Covid-19 e, conforme as barreiras sanitárias foram sendo flexibilizadas, o convívio e o retorno à universidade tornaram-se possível, de modo que os estudos efetivados em 2022 foram com a volta das atividades presenciais no campus acadêmico da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). O foco do estudo direcionou-se à compreensão dos feminismos, novos direitos e cidadania juntamente aos conceitos desenvolvidos nas disciplinas obrigatórias e optativas. Os conceitos foram internalizados e amadurecidos ao longo da pesquisa, iniciada em 2020 como aluna das disciplinas isoladas do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UNESC, posteriormente e formalmente o ingresso ocorreu em 2022 na turma 6 do mestrado.

O aprendizado e a busca pela compreensão da luta pela constituição dos direitos das mulheres passaram pelo aprofundamento do feminismo negro, o estudo dos feminismos, o entendimento buscado pelo pensamento decolonial e as ferramentas oferecidas pela interseccionalidade, sempre com a condução e orientação precisa e atenciosa da professora Dra. Fernanda da Silva Lima, visando superar os obstáculos de uma pesquisa em que os objetivos envolvam mulheres. Assim, o objetivo geral centrou-se na compreensão de como se dá a ocupação dos espaços de liderança na seccional e subseções da OAB em Santa Catarina pela perspectiva da igualdade de gênero e raça. Os objetivos específicos foram delineados nos seguintes pontos: a) estudar os feminismos e as dinâmicas envolvidas nas relações de poder; b) identificar a dinâmica entre mulheres, bacharelismo e a Ordem dos Advogados do Brasil; c) analisar os espaços de poder e o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, à luz dos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021, bem como a Resolução n. 5/2020.

Na construção da dissertação, no primeiro capítulo foram abordados os processos de lutas dos movimentos feministas, que foram descritos a partir das narrativas de ondas teóricas, bem como a trajetória da luta das mulheres pelo acesso à educação, que se direcionava apenas para homens; mulheres, negros e indígenas não estavam pauta. O acesso à educação foi parte dos movimentos encabeçados por mulheres no Brasil Império, sendo que a conquista da cidadania plena só veio acontecer com a Constituição Federal de 1988. O capítulo ainda abordou sobre a

participação das mulheres no meio acadêmico e a rejeição, pelos grupos dominantes e governantes, da existência dos Direitos das Mulheres, e discorreu-se sobre o perfil do bacharel – que não incluía as mulheres – e a importância desse profissional no Brasil, além da criação da Ordem dos Advogados do Brasil e a regulamentação da advocacia pelo Estatuto da Advocacia, Lei n. 8.906/1994, que substituiu os estatutos promulgados pela Lei n. 4.215 de 1963.

A feminização da advocacia foi outro ponto central a trazer evidências à pesquisa. No Brasil, a partir dos anos 1980 e nas duas últimas décadas, o ingresso de mulheres nos quadros da OAB superou o número de homens, hoje em 51,43% do total de advogados inscritos. Contudo, as mulheres advogadas ainda se encontram concentradas na base da carreira, como advogadas empregadas ou associadas, compondo em média 49% desses profissionais, enquanto no topo da carreira esse percentual não chega a 30%. Observou-se a presença do “teto de vidro” da advocacia, que impede a maior parte das mulheres advogadas de ascender aos espaços de poder, entre elas a maternidade compulsória, que constitui um dos tetos de vidro da advocacia de mulheres, que considera a atividade de maternas incompatível com o exercício profissional, em face da dedicação exigida pelos escritórios, traduzida em longas jornadas presenciais.

Constatou-se clara a divisão sexual do trabalho, outro ponto importante da advocacia de mulheres, pois são responsáveis pela maior parte do trabalho realizado no âmbito doméstico, sobretudo o cuidado com os filhos. Falar no imbricamento entre trabalho e vida privada implicou na abordagem das desigualdades sistemáticas que hierarquizam as atividades e os gêneros para criar um sistema de gênero. A dissertação adentrou no modelo de divisão sexual do trabalho desenhado por Helena Hirata e Danielle Kergoat (2007), em que as mulheres negras se encaixam como mão de obra no modelo de delegação – em que as atividades domésticas são a elas historicamente transferidas. A contar desse sistema, desenhou-se o racismo estrutural em que a sociedade brasileira está inserida, que vai para além de uma definição de mero comportamento individual (Lima; Felipe, 2022) e reconhece o racismo como criador de condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática (Almeida, 2021).

Em transportadas essas tipologias para a realidade da advocacia brasileira, outras pesquisas apontam que as mulheres advogadas continuam sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados dos filhos e isso

faz com que sejam consideradas “menos comprometidas” do que os colegas do sexo masculino com relação ao trabalho produtivo, servindo como justificativa para a não ascensão profissional nos mais altos cargos de poder da advocacia.

Realizado o desenho da luta que oportunizou o acesso de mulheres à educação, ao ensino superior, à cidadania e advocacia, e verificados os entraves do “teto de vidro” da advocacia, ainda assim chega-se ao ponto em que o maior número de advogados inscritos nos quadros da OAB é de mulheres (51,43%). Após essa evolução histórica, ultrapassadas as dificuldades relativas à ausência de dados sobre o número de advogados e advogadas que compunham as comissões temáticas a contar de 2015 e diante da ausência de dados da composição dos Conselhos das Subseções nas gestões de 2016-2018 e 2019-2019, dentro do corte temporal de análise, não se tornou possível a realização de conclusão definitiva sobre o percentual de aumento da participação de mulheres nos altos cargos de gestão da instituição a contar de 2015 até as eleições em 2021. Contudo, foi possível a observância da presença, em grande número, de mulheres na participação da composição das diretorias e cargos de poder e gestão após as eleições de 2021 e observou-se, conclusivamente, que após 2020 o número de eleitas nas Seccionais do Brasil aumentou para 5 ao total. Referente às subseções da OAB de Santa Catarina, constatou-se que 39 das 53 subseções do Estado são presididas por mulheres após o pleito de 2021 e o número de membros mulheres nas comissões temáticas estaduais é maior do que de homens. Além disso, observou-se uma grande participação de mulheres na subseção de Criciúma e de Chapecó, tanto nos cargos de confiança da diretoria (presidência das comissões), quanto à frente do mais alto cargo de poder da instituição (a presidência da subseção em si).

Conclui-se que os Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021 e Resolução n. 5/2020 apresentaram resultados positivos na inserção de mulheres nos espaços de poder da OAB, mesmo sem a possibilidade de mensurar o percentual exato dessa evolução, vez que para a realização do desenho exato da evolução quantitativa da participação de mulheres nos espaços de poder, de 2015 a 2019, implicaria no acesso de dados das duas gestões anteriores 2016-2018 e 2019-2019, o que não foi possível.

Após o acesso e planilhamento dos números da seccional e das subseções, observou-se que as mulheres se encontram nos espaços de liderança da OAB, vez que são 2809 advogados e advogadas participantes das comissões temáticas da seccional e, destes, 765 são membros efetivos das comissões, sendo

que 334 são homens e 431 são mulheres, ou seja, a maioria é feminina. No conselho consultivo, distribuem-se 2044 membros, destes 1.228 são mulheres e 816 são homens, o que demonstra a participação formal e numérica de mulheres. A análise de participação em percentuais por número de membros revela que 59,1% dos advogados participantes das comissões temáticas da OAB são mulheres, incluindo membros efetivos e consultivos.

Nas subseções de Criciúma e Chapecó, também visualiza-se a maior participação de mulheres nas comissões temáticas.

Em Criciúma, há 900 membros das comissões, destes 368 são homens e 617 são mulheres. Nas comissões com maior número de membros, encontram-se mulheres na presidência, demonstrando que a diretoria da subseção identifica como aptas 16 mulheres para presidir as comissões mais relevantes. A participação em percentuais por número de membros nas comissões temáticas dessa subseção revela que 62,6% dos advogados participantes são mulheres, e somente 37,4% dos participantes são homens.

Em Chapecó, a gestão da seccional encontra-se, pela segunda vez, sendo presidida por uma mulher e as 31 comissões temáticas da subseção contam com a participação de 312 advogados, sendo destes 136 homens e 176 mulheres. Contudo, dessas comissões, 19 são presididas por homens e 12 por mulheres, o que refere serem os homens dotados de confiança da atual gestão para repassar aos demais advogados da subseção as diretrizes da seccional. Os números apurados na subseção de Chapecó revelam uma participação modesta em face dos advogados participantes na subseção de Criciúma, porém de igual forma a maioria dos membros constitui-se por mulheres, sendo 56,4% do total e 43,6% são homens.

Mesmo sendo possível identificar um aumento de mulheres nos espaços de poder, ainda não é possível apontar quem são essas mulheres de forma interseccional e não há como mensurar o grau de representatividade dessas mulheres nesses espaços. As mulheres, mesmo em crescente número nos cargos de confiança da gestão atual, ainda encontram-se ocupando a base da pirâmide da advocacia, com baixos salários, diferentes oportunidades de crescimento na carreira jurídica, com dificuldades em alavancar a profissão e alto índice de abandono da profissão antes dos três anos de carreira.

Enfim, quando pessoas diversas aparecem nos espaços é possível visualizar representação e quando pessoas diversas tomam decisão, passa a ser

representatividade. No caso de mulheres na advocacia, a representação, em números, nos espaços de liderança e poder pode não refletir diretamente participação que importe em tomadas de decisão que envolvam a inclusão de outras mulheres ou tensionamento da abordagem de pautas sensíveis a mulheres, em todas as suas concepções. Além disso, no que tange à paridade de gênero presente nos Provimentos n. 164/2015 e n. 210/2021 e na Resolução n. 5/2020, percebe-se que na prática transparece paridade de sexo, mas não necessariamente de gênero, porque não foi possível vislumbrar a inclusão de todas as mulheres de forma interseccional.

Ademais, foi possível perceber como as inscritas nas 53 subseções do Estado participam nas 111 Comissões temáticas da seccional e nas comissões temáticas das subseções. A contar dos números apontados, concluiu-se que a legislação atingiu seu objetivo formal e proporcionou o aumento da presença de mulheres nos espaços de liderança da OAB, vez que nas comissões temáticas e no conselho consultivo há maioria de membros mulheres, o que demonstra a participação formal e numérica de mulheres nesses espaços de liderança.

Do mesmo modo, nas subseções de Criciúma e Chapecó, os dados demonstram que a maioria dos membros das comissões são mulheres. Em Criciúma, também há mulheres como maioria no cargo de presidência das comissões, enquanto que em Chapecó, apesar da maioria das comissões ser presidida por homens, tem-se, pela segunda vez, uma mulher na presidência da própria subseção.

A percepção de mulher e advogada foi sendo transformada no decorrer da pesquisa na busca por respostas, na compreensão e reformulação de conceitos a contar do que vem a ser a luta feminista, possibilitando um olhar interseccional do lugar ocupado efetivamente por uma advogada estudiosa e militante dos direitos das mulheres. Conclui-se que a presença de mulheres em maior número em um espaço de poder historicamente masculino – a OAB – não garante o cumprimento do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e seus objetivos e diretrizes, vez que para que isso ocorra mulheres que compreendem a luta de mulheres sob olhar interseccional devem ocupar esses espaços. E como isso poderá acontecer, se há o “teto de vidro” que impede as mulheres de alcançarem efetivamente os mais altos cargos de poder? E ainda, se as mulheres que possuem “permissão” para alçar a esses espaços devem impreterivelmente apresentar letramento correto para que o patriarcado se mantenha?

Em 2024, o relatório da Comissão da Mulher Advogada da OAB Santa Catarina (Nascimento, 2024), que integra as Boas Práticas da Comissão da Mulher Advogada, elaborado pela CMA Nacional (Simonetti; Leite, 2024), aponta a forma como as Comissões da Mulher Advogada do Brasil conduziram as suas gestões. O material conta com um apanhado de cada uma das seccionais da OAB, dividido por Estado, e percebe-se grande diferença de concepções do que vem a ser o cumprimento das diretrizes descritas nos artigos 1º, 2º e 3º do Provimento n. 164/2015. Ainda, em fevereiro e março de 2024 ocorreram a VII Conferência Estadual da Mulher Advogada de Santa Catarina em Florianópolis e a IV Conferência Nacional da Mulher Advogada ocorrida em Curitiba no Paraná, as quais originaram uma carta com conteúdo mais específico e com olhar interseccional indicando como as seccionais deverão conduzir as Comissões da Mulher Advogada de forma regionalizada, o que pode vir a contribuir para a melhora da participação das mulheres nos espaços de liderança.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural: Feminismos Plurais**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo?**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1985. 77 p.

AZEVEDO, Damião Alves de. **Justiça e as cores: a adequação constitucional das políticas públicas afirmativas voltadas para negros e indígenas no ensino superior a partir da teoria discursiva do direito**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

BADINTER, Elisabeth. **Um Amor conquistado: o mito do amor materno**. Tradução: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARMAN, Roderick J. **Princesa Isabel do Brasil: gênero e poder no século XIX**. Tradução: Luiz Oliveira Araújo. São Paulo: UNESP, 2005.

BARROS, Priscilla Cordeiro Cruz de Barros. O Estado de bem-estar social e as possibilidades de superação da divisão sexual do trabalho. **Anais [...]**. 41º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, MG, out. 2017. Disponível em: https://anpocs.org.br/wp-content/uploads/2023/06/Resumos_2017.pdf. Acesso em: 05 mar. 2024.

BARSTED, Leila Linhares. O progresso das mulheres no enfrentamento da violência. *In*: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). **O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 349-385. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso das Mulheres no Brasil.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf). Acesso em: 27 ago. 2023.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1978.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1949.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução: Sebastião Nascimento. São Paulo: 34, 2011.

BENDL, Regine; SCHMIDT, Angelika. From “glass ceilings” to “firewalls”: diferente metaphors for describing discrimination. **Gender, Work and Organization**, [s./l.], v. 17, n. 5, p. 612-634, set. 2010.

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

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2017.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política & Trabalho**, [s.l.], n. 53, p. 72-89, jun./dez. 2020.

BLAY, Eva. Um caminho em construção, igualdade para homens e mulheres. **Revista USP**, São Paulo, n. 49, p. 82-97, mar./maio 2001.

BLAY, Eva; CONCEIÇÃO, R. Rosana. A mulher como tema nas disciplinas da USP. **Cadernos de Pesquisa**, [s.l.], n. 76, p. 50-56, fev. 1991.

BONELLI, Maria Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 46, p. 245-277, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/6fxqQCVRbwCgzN4xHqdM4Bq/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Carta de Lei de 25 de Março de 1824**. Manda observar a Constituição Política do Imperio, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Rio de Janeiro, 25 mar. 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1 jan. 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/arquivo33_pnpm.pdf. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.617 DF**. Relator Min. Edson Fachin, Plenário, Brasília, Julgado em: 15 mar. 2018a. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748354101>. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **CTA - Consulta n. 060405458**. Relator: Min. Tarcisio Vieira De Carvalho Neto, Brasília, 01 mar. 2018b. Disponível em: <http://inter03.tse.jus.br/sjuresquisa/pesquisa/actionBRSSearchServers.do?tribunal=TSE&livre=cotastransexuais>. Acesso em: 07 out. 2020.

CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. *In*: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1998. V.1.

CALMON, Pedro. **História Social do Brasil**. São Paulo: Companhia Nacional, 1937.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. Coimbra: Livraria Almedina, 1995.

CARVALHO, Beatriz Gimenes de; TEIXEIRA José Artur Gonçalves Teixeira. A mulher negra advogada e sua trajetória na carreira jurídica. **ETIC**, [s./], v. 15, n. 15, p. 1-16, 2019. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7804>. Acesso em: 31 out. 2023.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria N. 24 de 25/01/2021**. Institui Comissão Avaliadora para seleção de propostas do Edital de Convocação Pública e de Seleção n. 1/2020 da 5ª Edição da Série Justiça Pesquisa. Brasília, jan. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3685>. Acesso em: 05 mar. 2024.

COELHO, Mariana. **A evolução do feminismo**: subsídios para a sua história. 2 ed. Curitiba: Imprensa Oficial do Paraná, 2002. Disponível em: https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/?gclid=CjwKCAjw29ymBhAKEiwAHJbJ8ojGY5KGNyV1a54rHkJpevr9zVoduMk7_LM_NVCPft5TkY4yqvPdQBoCRpsQAvD_BwE. Acesso em: 18 ago. 2023.

COLLINS, Patricia. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

COMISSÃO DA MULHER OAB SC. Postagem: Dia da Mulher Advogada. [s./], 15 dez. 2023. 4 imagens. **Instagram**: @comissoadamulher_oab_sc. Disponível em: https://www.instagram.com/p/C04NtRuMK-m/?img_index=1. Acesso em: 05 mar. 2024.

COMO está a diversidade de gênero nos escritórios de advocacia no Brasil? **Portal Women In Law Mentoring Brasil**, Porto Alegre, mar. 2019. Disponível em: <https://www.wlm.org.br/como-esta-a-diversidade-de-genero-nos-escritorios-de-advocacia-no-brasil/>. Acesso em: 22 out. 2023.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. Tradução: Marília Moschkovich. São Paulo: Nversos, 2015.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. **Provimento N. 164/2015**. Cria o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e dá outras providências. Brasília, 21 set. 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/164-2015>. Acesso em: 05 mar. 2024.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. **Provimento N. 210/2021**. Altera o caput do art. 7º, do Provimento n. 146/2011. Brasília, 24 ago. 2021. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/210-2021>. Acesso em: 05 mar. 2024.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. **Resolução N. 5/2020**. Brasília, 14 dez. 2020. Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=5%2F2020&print=Legislacao&origem=Resolu%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 05 mar. 2024.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 1989, n. 8, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 05 mar. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, [s./], v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CUNHA, Fernanda. Além das grades: uma leitura do sistema prisional feminino no Brasil. **HuffPost Brasil**, [s./], 2017. Disponível em: http://www.huffpostbrasil.com/2017/07/15/alem-das-grades-uma-leitura-do-sistema-prisional-feminino-no-br_a_23030605. Acesso em: 11 nov. 2023.

CYRINO, Rafaela. **Mulheres executivas**: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero. Belo Horizonte: Fino Trato, 2012.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos Matos de Freitas; ISHII, Fernando Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 65-90, mar./jun. 2009.

DELL'ISOLA, Carmela. Elas nos quadros da OAB – A “Feminização” da Advocacia. **Jornal da Advocacia**, São Paulo, abr. 2023. Disponível em: https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/artigo-elas-nos-quadros-da-oab-a-feminizacao-da-advocacia/#_ftn1. Acesso em: 05 mar. 2024.

DESEMBARGADORA Salete Sommariva e magistrados aposentados são homenageados pelo TJSC. **Portal de Notícias PJSC**, Florianópolis, dez. 2022. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/desembargadora-salete-sommariva-e-magistrados-aposentados-sao-homenageados-pelo-tjsc>. Acesso em: 05 mar. 2024.

DINIZ, Celia Regina; SILVA, Iolanda Barbosa da. **Metodologia científica**. Campina Grande: UEPB/UFRN-EDUEP, 2008.

DORI, Bruno Pace. Maria Tereza Zandavalli Lima é eleita presidente da Subseção de Chapecó da OAB. **Portal DiRegional**, Chapecó, nov. 2021. Disponível em: <https://diregional.com.br/diario-do-iguacu/colunistas/ronda-politica/2021-11-25-maria-tereza-zandavalli-lima-e-eleita-presidente-da-subsecao-de-chapeco-da-oab>. Acesso em: 05 mar. 2024.

DUARTE, Constância de Lima. Feminismo e Literatura no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 81-90, 2003.

DUARTE, Constância de Lima. **Nísia Floresta**: uma mulher à frente de seu tempo: fotobiografia. 21. ed. Brasília: Mercado Cultural, 2010. 120 p.

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

ESPING-ANDERSEN, G. **The three worlds of welfare capitalism**. Princeton: Princeton University Press, 1990.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FEDERICI, Silvia. **Mulheres caças às bruxas**: da idade média aos dias atuais. Tradução: Heci Regina Candani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017. 464 p.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. 2. ed. rev. São Paulo: Global, 2007.

FERREIRA, Luis Pinto. **Princípios Gerais do Direito Constitucional Moderno**. São Paulo: Saraiva, 1983.

FIGUEIREDO, Angela. Epistemologia insubmissa feminista negra decolonial. **Tempo e Argumento**, Florianópolis, v. 12, n. 29, e102, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5965/2175180312292020e0102>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1983.

FRASER, Nancy. **Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis**. New York: Verso, 2013.

FREIRE, Ana Maria Araujo. **Analfabetismo no Brasil: da ideologia da interdição do corpo à ideologia nacionalista, ou de como deixar sem ler e escrever desde as Catarinas (Paraguaçu), Filipinas, Madalenas, Anas, Genebras, Apolônias e Grácias até os Severinos**. São Paulo: Cortez: 1989. V. 4.

FREITAS, Danielli Xavier. Dia da Mulher: conheça Myrthes Campos, a primeira advogada do Brasil. **JusBrasil**, [s./], 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/dia-da-mulher-conheca-myrthes-campos-a-primeira-advogada-do-brasil/172056040>. Acesso em: 05 mar. 2024.

FRIEDAN, Betty. **A Mística Feminina**. Rio de Janeiro: Vozes, 1963.

GAGO, Verónica. **A potência ou o desejo de feminista transformar tudo**. São Paulo: Elefante, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis: Vozes, 2019.

GONÇALVES, R. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. **Lutas Sociais**, São Paulo, n. 9/10, p. 125-131.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. São Paulo: Zahar, 2020.

GOODMAN, Donna. The untold side of second wave feminism: A multinational, politically diverse movement. **Liberation School**, [s./], mar. 2019. Disponível em: <https://www.liberationschool.org/feminism-and-the-mass-movements-1960-1990/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

GROSSI, Miriam Pillar. Uma breve história do feminismo no Brasil. **Revista dos Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 264, set./dez. 2004.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone da Cruz. Myrthes Gomes de Campos (1875-?): pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. **Revista Gênero**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 135-151, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/download/30908/17997/106174>. Acesso em: 05 mar. 2024.

GUMIERI, Sinara. Mulher, negra e escravizada: Esperança Garcia, a primeira advogada do Piauí. **Anis Instituto de Bioética**, [s.l.], ago. 2017. Disponível em: <https://anis.org.br/mulher-negra-e-escravizada-esperanca-garcia-a-primeira-advogada-do-piaui/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais da diáspora**. Belo Horizonte: UFMG, 2003.

HASENBALG, Carlos Alfredo; KANBENGELE, Munanga; SCHWARZC, Lília Moritz. **Racismo: perspectivas para um estudo contextualizado da sociedade brasileira**. Niterói: EDUFF, 1998.

HERNÁNDEZ, Hortensia. Nísia Floresta pionera del feminismo en Brasil. **Blog Heroínas**, [s.l.], 2016. Disponível em: <https://www.heroinas.net/2016/11/nisia-floresta-pionera-del-feminismo-en.html>. Acesso em: 05 mar. 2024.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. Divisão capitalista do trabalho. **Rev. Sociol. USP Tempo Social**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, sem. 1989. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/267389409_DIVISAO_CAPITALISTA_DO_TRABALHO. Acesso em: 05 mar. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2024.

HOUBLER, J. M.; WAYNE, S. J.; LEMMON, G. Bosses. Perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass Ceiling effects. **Academy of Management Journal**, [s.l.], v. 52, n. 5, p. 939-957, 2009.

HOOBS, bell. **O feminismo é para todo mundo: Políticas arrebatadoras**. São Paulo: Rosa dos tempos, 2018.

ITAQUY, Antônio Carlos de Oliveira. **Nísia Floresta: ousadia de uma feminista no Brasil do Século XIX**. 2013. 65f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em História) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51. Acesso em: 14 out. 2023.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. trad. 3. ed. Coimbra: Arménio Amado, 1974.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual trabalho relações sociais de sexo. **Revista Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**, São Paulo, n. 3, p. 55-64, dez. 2003.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

LEVANTAMENTO nacional da advocacia repercute na imprensa. **Portal de Notícias OAB Nacional**, Brasília, ago. 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/61341/levantamento-nacional-da-advocacia-repercute-na-imprensa>. Acesso em: 05 mar. 2024.

LIMA, Fernanda S. **Racismo e antirracismo no Brasil**: temas emergentes no cenário sociojurídico. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018.

LIMA, Fernanda; CHAGAS, Maria Eduarda; SOUZA, Leandra da Silva. Corpos-Manifestos: feminismo negro decolonial epistêmico. **Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social**, Campinas, v. 2, 2021. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5415/3534>. Acesso em: 03 set. 2023.

LIMA, Fernanda; FELIPE, Delton Aparecido. **Cotas raciais**: gestão, implementação e permanência. São Paulo: Essere nel Mondo, 2022. E-book.

LOBO, Paulo Luiz Neto. Uma cartografia dos problemas *In*: OAB Nacional. **Ensino Jurídico**: diagnósticos, perspectivas e propostas. 2. ed. Brasília: Conselho Federal da OAB, 1996.

LOBO, Paulo. **Comentários ao Estatuto da Advocacia e da OAB**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The labor market consequences of maternity leave policies**: evidence from Brazil. São Paulo: FGV, 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 03 dez. 2023.

MACHADO, I. P. C. O princípio da igualdade no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: do tratamento diferenciado ao tratamento discriminatório. *In*: TRINDADE, A. A. C.; LEAL, C. B. (Org.). **Igualdade e não discriminação**. Fortaleza: IBDH/IIDH/SLADI, 2014.

MAIS de 16 mil candidatas tiveram votação zerada nas Eleições 2016. **Portal de Notícias TSE**, Brasília, nov. 2016. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2016/Novembro/mais-de-16-mil-candidatos-tiveram-votacao-zerada-nas-eleicoes-2016>. Acesso em: 05 mar. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, Christiane Jussara de Carvalho; SANTOS, Kassia Cintia dos; DANIEL, Natasha Saney Silva. **A romantização da maternidade e seus impactos psicológicos**. 2022. 19f. Trabalho de conclusão do curso (Graduação em Psicologia) - Centro Universitário UNA, [s.l.], 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/0cda34ed-b160-416a-8f76-ababf0324db7>. Acesso em: 05 mar. 2024.

MARQUES, Siomara Aparecida. **Mulheres na carreira jurídica: subversão à concepção universal de sujeito moderno/sujeito de direito**. 2004. 207f. Tese (Doutorado em Sociologia Política) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC_81b390b0943c59853a4e8e078d17261a. Acesso em: 05 mar. 2024.

MEDINA, Paulo Roberto de Gouvêa. Do bacharelismo à bacharelize: reflexos desses fenômenos nos cursos jurídicos, ao longo do tempo. *In*: OAB Nacional. **Ensino Jurídico, literatura e ética**. Brasília: OAB, 2009.

MIGUEL, Luiz Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2015.

MOHANTY, Chandra Tapalde. **Sob olhos ocidentais**. Tradução: Ana Bernstein. São Paulo: Zazie, 2020.

MOREIRA, Núbia Regina. **O feminismo negro brasileiro: um estudo do movimento de mulheres negras no Rio de Janeiro e São Paulo**. 2007. 120f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

MULHERES são maioria na OAB, mas só 18% presidem seccionais. **Migalhas**, [s.l.], jan. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/358653/mulheres-sao-maioria-na-oab-mas-so-18-presidem-seccionais>. Acesso em: 05 mar. 2024.

MUZART, Zahidé Lupinacci (Org.). **Escritoras brasileiras do século XIX**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2005.

NASCIMENTO, Karen de Pauli. Relatório da Comissão da Mulher Advogada da OAB Santa Catarina. *In*: SIMONETTI, José Alberto; LEITE, Cristiane Damasceno. **As boas práticas da Comissão Nacional da Mulher Advogada**. Florianópolis: OAB Nacional, 2024. p. 251-254.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

OAB Nacional. **Institucional / Quadro Da Advocacia**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Santa Catarina. **Comissões**. Florianópolis, 2024a. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/comissoes#conteudo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Santa Catarina. **Diretoria**. Florianópolis, 2024b. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/subsecoes#conteudo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Santa Catarina. **História**. Florianópolis, 2023. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/historia#conteudo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Santa Catarina. **Subseções**. Florianópolis, 2024c. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/subsecoes#conteudo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Chapecó. **Comissões**. Chapecó, 2024a. Disponível em: <https://oabchapeco.org.br/comissoes/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Chapecó. **Diretoria**. Chapecó, 2024b. Disponível em: <https://oabchapeco.org.br/diretoria/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Chapecó. **Galeria de Presidentes**. Chapecó, 2024c. Disponível em: <https://oabchapeco.org.br/galeria-de-presidentes/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Criciúma. **Comissões**: conheça nossas comissões, seus membros e fique por dentro das reuniões. Criciúma, 2024a. Disponível em: <https://www.oabcriciuma.org.br/comissoes>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Criciúma. **Conselheiros da subseção**: conheça todos os atuais conselheiros. Criciúma, 2024b. Disponível em: <https://www.oabcriciuma.org.br/conselheiros>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Criciúma. **Diretoria**: conheça todos os membros da nossa atual Diretoria. Criciúma, 2024c. Disponível em: <https://www.oabcriciuma.org.br/diretoria>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OAB Subseção de Criciúma. **Institucional**: conheça nossa história. Criciúma, 2024d. Disponível em: <https://www.oabcriciuma.org.br/institucional>. Acesso em: 05 mar. 2024.

ONU. Mujeres del mundo, ¡únanse! Explore el activismo de las mujeres desde las generaciones pasadas hasta el presente. **ONU Mujeres Interactive**, [s./], 2023. Disponível em: https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#. Acesso em: 05 mar. 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW)**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 18 dez. 1979. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.

PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. **As mulheres nas carreiras jurídicas no país dos bacharéis: avanços e desafios de advogadas e magistradas no Estado do Amazonas**. 2019. 325 f. Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/7897>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005.

PEREZ, Olívia Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez. A quarta onda feminista: interseccional, digital e coletiva. **Anais [...]**. X Congresso Latino-americano de Ciência Política (ALACIP), Monterrey, ago. 2019.

PERFIL ADV. Primeiro estudo demográfico da advocacia brasileira. **Perfil ADV OAB**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://perfiladv.oab.org.br/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PETTINGER, Tejvan. Black Women who made history. **Biography Online**, Oxford, 2013. Disponível em: <https://www.biographyonline.net/women/black-women-history.html>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PILLE, Letícia; ALBERNAZ, Isadora. Brasil tem 6 milhões de mulheres a mais do que homens. **Portal Poder360**, [s./], out. 2023a. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/brasil-tem-6-milhoes-de-mulheres-a-mais-do-que-homens/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PILLE, Letícia; ALBERNAZ, Isadora. Saiba se a sua cidade tem mais homens ou mulheres. **Portal Poder360**, [s./], out. 2023b. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/saiba-se-a-sua-cidade-tem-mais-homens-ou-mulheres/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PIMENTEL, Sílvia. Convenções de direitos humanos sobre direitos da mulher. **Tomo Direitos Humanos**, [s./], n. 1, mar. 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/527/edicao-1/convencoes-de-direitos-humanos-sobre-direitos-da-mulher->. Acesso em: 05 mar. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PISCITELLI, Adriana. Gênero, a história de um conceito. *In*: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José Eduardo (Org.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

PITANGUY, Jacqueline; MIRANDA, Dayse. As mulheres e os direitos humanos. *In*: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). **O progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: ONU Mulheres, 2006. p. 14-31. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso das Mulheres no Brasil.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf). Acesso em: 27 ago. 2023.

PLATERO, Rosana Antoniaci. **Humilhação social no trabalho**: o caso das advogadas negras. 2013. 114f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2013. Disponível em: https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15955/ccv_ppgpsico_me_Rosana_AP.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2024.

POWELL, Gary; BUTTERFIELD, D. Anthony. Investigating the glass ceiling phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. **Academy of Management Journal**, [s./], v. 37, n. 1, p. 68-86, 1994.

PRATT, Carla D. Sisters in law: black women lawyers' struggle for advancement. **Michigan State Law Review**, Michigan, v. 5, p. 1777-1795, ago. 2012. Disponível em: <https://digitalcommons.law.msu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=lr>. Acesso em: 14 out. 2023.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER, Edgardo (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**: perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 227-278. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 15 set. 2023.

RIBEIRO, Maria Luísa Santos. **História da educação brasileira**: a organização escolar. 18 ed. Campinas: Autores Associados, 2003.

ROCHA, Patrícia. **Mulheres sob todas as luzes: a emancipação feminina e os últimos dias do patriarcado**. Belo Horizonte: Leitura, 2009.

RODRIGUES, Samara. Censo OAB: pesquisa revela que a Advocacia no Brasil é majoritariamente feminina. **Portal Educa+Brasil**, [s./], dez. 2023. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/censo-oab-pesquisa-revela-que-a-advocacia-no-brasil-e-majoritariamente-feminina>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTANA, Bianca. **Vozes insurgente de mulheres negras: do século XVIII à primeira década do século XXI**. Belo Horizonte: Maza, 2019.

SANTOS, Larissa Gabriela Gouveia. **Mulheres negras no Brasil: pobreza, exclusão escolar e encarceramento**. 2017. 66f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2017. Disponível em: <https://cedu.ufal.br/grupopesquisa/gephecl/wp-content/uploads/2019/06/MULHERES-NEGRAS-NO-BRASIL-pobreza-exclus%C3%A3o-escolar-e.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar; COSTA, Ana Alice Alcantara. Feminismos, feministas e movimentos sociais. *In*: BRANDÃO, Margarida Luiza Ribeiro; BINGEMER, Maria Clara L. (Org.). **Mulher e Relações de Gênero**. São Paulo: Loyola, 1994. p. 81-114.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. Teoria Geral dos Direitos Fundamentais. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

SARMENTO, Daniel. Direito constitucional e igualdade étnico-racial. *In*: SOUZA, D. M.; PIOVESAN, F (Coords.). **Ordem jurídica e igualdade étnico-racial**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2008.

SAVIANI. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 2 ed. rev. e amp. Campinas: Autores Associados, 2008.

SCAVONE, Lucila. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p. 137-150, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100008>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O Espetáculo das Raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993. Disponível em: <http://www.historiaecultura.pro.br/cienciaepreconceito/instrumentos/oespetaculodasracas.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 2010.

SILVA, Luana Renata da; PEREIRA, Antonio Lucas Lira; SANTOS, Bruna Garcia dos. A luta da mulher negra contra as desigualdades de gênero e de raça na advocacia brasileira. **Revista Antinomias**, [s.l.], v. 2, n. 2, jul./dez, p. 102-119, 2021. Disponível em: <https://antinomias.com.br/index.php/revista/article/view/29/28>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SILVA, Meura Karla; CORDEIRO, Janaina. **Trajetórias da Advocacia Negra**. 2 ed. Porto Alegre: OAB/RS, 2021. 60p.

SILVA, Priscila Cristina Miranda; BERTONCINI, Carla. Entraves para a feminização igualitária da advocacia brasileira. **RDP**, Brasília, v. 18, n. 98, p. 324-345, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5318>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SILVA, Rosangela Vianna Alves da. **Trajetórias profissionais de executivas aos postos de alto escalão: fatores-chave, barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento**. 2012. 235f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/e27ea74d-0f82-4dc5-9f58-fb51bfe1b109/content>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SIMONETTI, José Alberto; LEITE, Cristiane Damasceno. **As boas práticas da Comissão Nacional da Mulher Advogada**. Florianópolis: OAB Nacional, 2024.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set. 1997.

TÁBOAS, Ísis Dantas Menezes Zornoff. Apontamentos materialistas à interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, e76725, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/5v8j75N8f4J59SkxKwy4Qpf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

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

TAS, E. Esra. Mısır Feminizminin Öncüsü: Huda Shaarawi. **Agenda das Mulheres em Bü'de**, Universidade Boğaziçi (BÜKAK), n. 44, 2023. Disponível em: <http://feminisite.net/index.php/2023/05/misir-feminizminin-ocusu-huda-shaarawi/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

TELES, Maria Amália de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

THE COMBAHEE River Collective Statement. Boston, abr. 1977. Disponível em: <http://circuitous.org/scraps/combahee.html>. Acesso em: 05 mar. 2024.

TOURINHO, Julia Gama. A mãe perfeita: idealização e realidade - algumas reflexões sobre a maternidade. **IGT na Rede**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 5, p. 1-33, 2006. Disponível em: <http://igt.psc.br/ojs3/index.php/IGTnaRede/article/view/12>. Acesso em: 19 nov. 2023.

TSE: Trans entram nas cotas de gênero nas eleições. **Migalhas**, [s.l.], mar. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/275423/tse--trans-entram-nas-cotas-de-genero-nas-eleicoes>. Acesso em: 05 mar. 2024.

VEIGA, Cynthia Greive. Escola pública para os negros e os pobres no Brasil: uma invenção imperial. **Revista Brasileira de Educação**, [s.l.], v. 13, n. 39, p. 502-516, 2008.

VENÂNCIO FILHO, Alberto. **Das arcadas ao bacharelismo**. São Paulo: Perspectiva, 1977.

VERGÈS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. Tradução: Jamille Pinheiro Dias Raquel Camargo. São Paulo: Ubu, 2020.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: Unb, 2000. V.1.

WOLF, Virginia. **Profissões para mulheres e outros artigos feministas**. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2012.

WOLKMER, Antônio Carlos. **História do Direito no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. Disponível em: https://www.academia.edu/24783215/Hist%C3%B3ria_do_Direito_no_Brasil_Ant%C3%B4nio_Carlos_Wolkmer. Acesso em: 05 mar. 2024.

XAVIER, Maria Elizabete; RIBEIRO, Maria Luisa; NORONHA, Olinda Maria. **História da educação: a escola no Brasil**. São Paulo: FTD, 1994.

YANNOULAS, Silvia. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília, v. 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368>. Acesso em: 05 mar. 2024.

YANNOULAS, Silvia. **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré, 2013.

ZIRBEL, Ilze. **Estudos Feministas e Estudos de Gênero no Brasil**: um debate. Florianópolis: UFSC, 2007.

ZIRBEL, Ilze. Ondas do feminismo. **Mulheres na Filosofia**, Campinas, v. 7, n. 2, p. 10-31, 2021. Disponível em: <http://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/onas-do-feminismo/> ISSN: 2526-6187. Acesso em: 21 abr. 2023.

APÊNDICES

**APÊNDICE A – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS
DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SECCIONAL DE FLORIANÓPOLIS**

N.	COMISSÕES SECCIONAL - FLORIANÓPOLIS	DIRETORIA	PRESIDENTE	VICE	SECRETÁRIO	ADJUNTO	MEMBROS	HOMENS	HOMENS	CONSULTIVO	HOMENS	HOMES	AUXILIAR	HOMENS	MULHERES
82	Jovem Advocacia	3	M	H	H		20	7	13	275	125	155			
40	Direito de Família	2	M	M			25	2	23	220	43	177			
107	Sucessões									208	50	158			
56	Direito Penal e da Advocacia Criminal	4	M	H	H	H	19	7	12	151	96	55			
13	Coaching Jurídico	0					19	11	8	134	60	74			
43	Direito Digital	4	M	H	H	H	20	9	11	124	56	68			
62	Direito Processual Civil	4	M	H	H	M	18	9	9	102	53	49			
89	M Advogada	4	M	M	M	M	23		23	98		98			
60	Direito Previdenciário (Regime Geral)	4	M	H	M	H	9	11	241	74	66				
14	Combate à Violência Doméstica	4	M	H	M	M	16	2	14	69	8	61			
44	Direito do Consumidor	4	M	M	H	M	19	9	10	68	35	33			
55	Direito Notarial e Registros Públicos	4	M	H	H	M	21	10	11	52	19	33			
16	Conformidade e Compliance	4	M	M	H	M	21	9	12	50	14	36			
87	Licitações e Contratos	4	M	M	M	H	17	16	88	47	40				
28	Direito Condominial	3	M	M	M		17	8	6	46	24	22			
35	Direito da Saúde	3		M	H	M	12	5	7	44	14	30			
100	Processo do Trabalho	4	M	M	H	M	21	10	11	42	18	24			
36	Direito da Vítima e Combate à Violência Doméstica	3	M	M	M	M	17	1	16	35	5	30			
65	Direito Sistemico	4	M	H	M	M	19	8	11	33	5	28			
71	Educação Jurídica	2		H	H		20	17	3	25	20	5			
81	Investigação Defensiva e Justiça Penal Negociada	4	M	H	M	H	9	6	3	25	18	7			
104	Regularização Fundiária	2	M	H			19	13	6	19	5	14			
37	Direito das Pessoas com Deficiência	3	M	H	M		19	7	12	16	5	11			
33	Direito da Moda	4	M	M	M	M	15	3	12	16	1	15			
3	Advocacia Corporativa	4	M	M	M	M	19	9	10	14	3	11			
91	OAB por Elas	4	M	M	H	M	21	4	17	13	3	10			
52	Direito Homoafetivo e Gênero	3	M	H	M		16	5	11	13	7	6	2	1	1
68	Direitos Animais	4	M	M	M	M	21	4	17	8	2	6			
77	Igualdade Racial	3	M	H	H		17	5	12	7	4	3			
64	Direito Sindical	3	M	H	H		19	12	7	4	3	1			
34	Direito da Pessoa Idosa	3	M	M	M		18	5	13	4		4			
18	Desenvolvimento e Infraestrutura	4	M	H	H	M	10	2	8	3	1	2			
103	Procuradores Municipais	3	M	H	M		21	13	8	2	1	1			

95	Parcerias Público-Privadas	3	M	H	M		12	11	1	1		1			
48	Direito dos Desastres	1		H			4	3	1	1	1				
85	Liberdade de Expressão	3	M	H	H		3	2	1	1	1		2	2	
96	Políticas de Drogas	4	M	H	H	H	22	17	5						
49	Direito e Relações Internacionais	3	M	M	H		20	6	14						
70	Dispute Board	4	M	H	H	M	20	5	15						
74	Estágio e Exame de Ordem	4	M	H	H	H	15	8	7						
19	Direito à Memória, à Verdade e à Justiça	1	M				14	6	8						
7	Análise Econômica do Direito	4	M	M	M	H	13	7	6						
17	Cultura	2	M	M			12								
63	Direito Securitário	3	M	M	H		12	4	8						
76	Fiscalização	4	M	H	H	H	11	3	8						1
110	Valorização da Advocacia	1		H			11	3	8						
59	Direito Previdenciário (Complementar)	3		M	H	H	10	4	6						
9	Assistência Social	1	M				7	1	6						
22	Direito Aeronáutico	4	M	H	H	H	7	6	1				7	6	1
80	Integridade e Governança da OAB/SC	3		H	H	M	5	3	2						
5	Advocacia nas Estatais e nas Sociedades de Economia Mista	4	M	H	M	M	3	2	1						
78	Inclusão Digital	1	M				3	2	1						
111	Verdade sobre a escravidão Negra no Brasil						2	1	1						
4	Advocacia dos Conselhos Profissionais	1	M				1	1							
69	Direitos Humanos	4	M	H	M	H	1		1						

*leia-se: H: Homem / M: Mulher.

Fonte: OAB Santa Catarina (2024a).

**APÊNDICE B – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS
DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SUBSEÇÃO DE CRICIÚMA**

POSIÇÃO	COMISSÕES	PRESIDENTE	VICE-PRESIDENTE	SECRETARIA	MEMBROS	HOMEM	MULHER
1	JOVEM ADV				130	49	81
2	FAMÍLIA E SUCESSÕES	M	M	M	71	16	55
3	SEG. PUBLICA PRISIONAIS	H	M		61	30	31
4	M ADVOGADA	M	M		56		56
5	JUSTIÇA DO TRABALHO	H	M	M	44	17	27
6	PENAL	H	H	M	42	27	15
7	EMPRESARIAL	M	H	H	37	21	16
8	TRIBUTÁRIO	H			34	18	16
9	NOTARIAL E REGISTRAL	H			28	11	17
10	VAI A ESCOLA	M	M		28	6	22
11	IMOBILIÁRIO		H	H	28	9	19
12	PRERROGATIVAS		H		26	10	16
13	GESTÃO DE ESCRITÓRIOS	M	M	M	24	12	12
14	TRIB. JURÍ	H	M	H	24	15	9
15	MEIO AMBIENTE	M	M		21	11	10
16	DIGITAL	M	M	M	20	13	7
17	CONSUMIDOR	M	M		19	7	12
18	LGPD	M	M	M	19	5	14
19	MEDICO	H	M	M	19	6	13
20	DIR. HUMANOS	M	H		18	6	12
21	ESTUDOS JURÍDICOS	M	M		16	5	11
22	CRIANÇA E ADOLESCENTE	M			15	4	11
23	DESPORTIVO	M	H	H	13	11	2
24	VIOLÊNCIA CONTRA M	M	M		13		13
25	RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	M	M	M	11	2	9

26	DIR. SISTEMICO	M	M	M	10	1	9
27	ADVOCACIA PÚBLICA	M	H	H	9	3	6
28	ANIMAIS	M	H	H	9		9
29	LIBERDADE RELOGIOSA	H	H		8	4	4
30	DIR. PESSOA COM DEFICIÊNCIA	M	M		8	4	4
31	DIR. PUBLICO	H	M		8	1	7
32	SUPERENDIVIDAMENTO - PROVISÓRIA	H	M	M	8	1	7
33	PESSOA IDOSA	M			8		8
34	ELEITORAL	H	H	H	7	4	7
35	ESPORTES	H	H	H	4	4	
36	FISCALIZAÇÃO	M	M		4	2	2
37	TRÂNSITO						
38	PREVIDENCIÁRIO	M	M			28	38
39	EVENTOS	M	M			5	10

*leia-se: H: Homem / M: Mulher.

Fonte: OAB Subseção de Criciúma (2024a).

**APÊNDICE C – COMPILAÇÃO DE DADOS QUANTITATIVOS DOS MEMBROS
DAS COMISSÕES TEMÁTICAS DA SUBSEÇÃO DE CHAPECÓ**

	PRESIDENTE	VICE-PRES	SECRETÁRIO	HOMEM	MULHER	MEMBROS	HOMEM	MULHER
COMISSÃO DE DIREITO DO TRABALHO	H	H	M			33	19	14
COMISSÃO DA OAB JOVEM	H	M	M			29	12	17
COMISSÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA, ASSUNTOS PRISIONAIS E DIREITOS HUMANOS	H	H	M			29	17	12
COMISSÃO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO	M	M	H			21	3	19
COMISSÃO DA M ADVOGADA	M	M				16		16
COMISSÃO DE DIREITO IMOBILIÁRIO	M					22	12	10
COMISSÃO DO DIREITO DE FAMÍLIA E DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	M					15	5	10
COMISSÃO DE DIREITO SISTÊMICO	M					14	4	10
COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DOS ANIMAIS	M					14	5	9
COMISSÃO DE EVENTOS, CURSOS E PALESTRAS	M	M	M			11	4	7
COMISSÃO DE DIREITO BANCÁRIO E EMPRESARIAL	H					13	7	6
COMISSÃO DE DIREITO PÚBLICO	M					16	10	6
COMISSÃO DE REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA	H					10	4	6
COMISSÃO DE DIREITO TRIBUTÁRIO	H					9	6	3
COMISSÃO DE DEFESA DO CONSUMIDOR	H					9	3	6
COMISSÃO DE DIREITO DIGITAL	H					9	4	5
COMISSÃO DE DIREITO DE TRÂNSITO	H					7	4	3
COMISSÃO DE DIREITO MÉDICO E DE SAÚDE	M					6	2	4
COMISSÃO DE CONSTRUÇÃO DA NOVA SEDE ADMINISTRATIVA	H					4	4	
COMISSÃO DE MEIO AMBIENTE E ENERGIAS	H					4	3	1
COMISSÃO DE DIREITO HOMOAFETIVO E GÊNERO	H					4	2	2
COMISSÃO DE ASSUNTOS DO JUDICIÁRIO E NOTARIAL	H					3		3
COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	M	M	H			3		3
COMISSÃO DE DEFESA DAS PRERROGATIVAS E VALORIZAÇÃO DO ADVOGADO	H					2	1	1
COMISSÃO DE ESPORTES	H	M	H			2	1	1
COMISSÃO DE ENSINO JURÍDICO	H	H				2	1	1
COMISSÃO DE DIREITO DESPORTIVO	H	M				2	2	
COMISSÃO DOS DIREITOS DA PESSOA IDOSA	M					2	1	1

COMISSÃO DE MANUTENÇÃO DE ESTRUTURA FÍSICA DA SEDE CAMPESTRE	H							
COMISSÃO DE ACOLHIMENTO DA ADVOCACIA	H							
CLUBE DE LEITURA	M							

*leia-se: H: Homem / M: Mulher.

Fonte: OAB Subseção de Chapecó (2024a, 2024b).