



ASPECTOS DO MACHISMO ESTRUTURAL NA ADVOCACIA DE PASSO FUNDO/RS

Aspects of structural machismo at advocacy of Passo Fundo/RS

Laura de Castro Silva

Atitus Educação

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0251612341928268> ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4531-652X>

E-mail: lauradecastro.silva@outlook.com

Tássia A. Gervasoni

Atitus Educação

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2356663578448676> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-5421>

E-mail: tassiagervasoni@gmail.com

Trabalho enviado em 26 de agosto de 2024 e aceito em 19 de dezembro de 2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 18, N.03, 2025, p. 349-373

Laura de Castro Silva e Tássia A. Gervasoni

DOI: 10.12957/rqi.2025.86804

RESUMO

A pesquisa objetiva responder quais os aspectos que evidenciam o machismo estrutural na trajetória da advocacia feminina na subseção de Passo Fundo. Analisam-se as relações de poder entre os sexos a fim de explicar e contextualizar o machismo estrutural, explorando a trajetória da advocacia feminina no Brasil e, especialmente, no município. Para desenvolver o trabalho, utiliza-se o método de abordagem dedutivo, procedimento histórico e monográfico e técnica de pesquisa por documentação indireta. De forma geral, detectou-se que mulheres são mais suscetíveis a desempenharem funções administrativas em grandes escritórios de advocacia, e que as mulheres se concentram entre as associadas em escritórios ao invés de serem sócias. No tocante à advocacia de Passo Fundo, foram identificadas diferenças importantes quanto à composição das comissões e diretorias existentes na subseção, assim como em eventos patrocinados pela OAB/PF. Concluiu-se que existe disparidade no exercício profissional entre os advogadas e advogados, além de outros indicadores que reforçam e decorrem do machismo estrutural.

Palavras-chave: Machismo Estrutural. Advocacia. Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

The research aims to answer which aspects evidence structural sexism in the trajectory of female lawyers in the Passo Fundo subsection. The power relations between the sexes are analyzed in order to explain and contextualize structural sexism, exploring the trajectory of female lawyers in Brazil and, especially, in the municipality. To develop the work, the deductive approach method, historical and monographic procedure and indirect documentation research technique were used. In general, it was found that women are more likely to perform administrative functions in large law firms, and that women are concentrated among associates in firms rather than being partners. Regarding the law profession in Passo Fundo, important differences were identified regarding the composition of the committees and boards existing in the subsection, as well as in events sponsored by the OAB/PF. It was concluded that there is a disparity in the professional practice between male and female lawyers, in addition to other indicators that reinforce and result from structural sexism.

Keywords: Structural sexism. Advocacy. Fundamental Rights.

1. INTRODUÇÃO

O machismo estrutural apresenta-se como um conjunto de ideologias e paradigmas que se ancora na premissa de não vincular mulheres em posições de poder, de modo que se pode perceber essa opressão também na advocacia, definindo-se identidades a partir de papéis previamente demarcados por uma estrutura heteropatriarcal.

Considerando que o número de advogadas está crescendo exponencialmente e, de outro lado, a dificuldade histórica das mulheres em conseguirem ascender dentro de seus espaços profissionais, refletindo um sistema fortemente marcado pela naturalização das características de gênero implantadas na sociedade, verifica-se a necessidade de se iniciar um debate acerca da desigualdade e do cerceamento de direitos fundamentais às mulheres.

Assim, a presente pesquisa será realizada no município de Passo Fundo, Rio Grande do Sul, adotando-se como marco temporal a Constituição Federal de 1988. A partir dessa demarcação, analisar-se-ão os dados correspondentes ao número de advogados e advogadas atuantes na subseção, relacionando-os com os dados correspondentes às sociedades advocatícias e com as eleições a cargos de Gestão dentro dos Conselhos e Diretorias da OAB, com o intuito de verificar a incidência de aspectos que evidenciem o machismo estrutural na trajetória da advocacia feminina.

Nesta perspectiva, analisar-se-ão as informações disponíveis nos Sites Oficiais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em específico aquelas que se referem à cidade de Passo Fundo, que atualmente possui um expressivo número de profissionais inscritos, objetivando verificar de modo analítico as posições de poder ocupadas por homens e mulheres dentro da advocacia, com a finalidade de responder ao seguinte problema: quais os aspectos que evidenciam o machismo estrutural na trajetória da advocacia feminina na subseção de Passo Fundo?

Especificamente, visa-se investigar as relações de poder entre os sexos, a fim de explicar e contextualizar o machismo estrutural, para que se possa explorar como se deu a trajetória da advocacia feminina no Brasil, correlacionando elementos que evidenciam a disparidade no exercício profissional e na ocupação de cargos de gestão junto aos Conselhos e Diretorias da OAB entre homens e mulheres que advogam em Passo Fundo/RS.

Para tanto, utilizar-se-á o método de abordagem dedutivo, pois essa metodologia tende a realizar uma análise geral do tema para, posteriormente, explorar uma questão específica. Os métodos de procedimento utilizados serão o histórico e o monográfico, visto que a presente pesquisa se dedica a investigar acontecimentos ou instituições do passado com o intuito de verificar sua incidência e influência na atualidade, bem como, explorar o tema selecionado de modo a observar os fatores que o influenciam, analisando-o em todos os seus aspectos. Por fim, como técnica de pesquisa, utilizar-

se-á a documentação indireta e a pesquisa de dados nos sites da OAB, objetivando-se recolher informações sobre o campo de interesse, tanto com fontes primárias (pesquisa documental) quanto com secundárias (pesquisa bibliográfica).

Deste modo, sinala-se que a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com coleta e análise de dados primários extraídos diretamente das fontes oficiais da OAB (subseção de Passo Fundo e/ou outras seccionais). Para tanto, cumpre esclarecer que, inicialmente, houve o acesso ao perfil do Instagram da OAB de Passo Fundo (@oabpassofundo), onde analisou-se as publicações relacionadas a eventos realizados até o ano de 2022. Ainda, realizou-se uma busca individualizada nos sites oficiais das seccionais da OAB em todos os estados brasileiros, assim como da Subseção de Passo Fundo/RS, a fim de mapear dados acerca da eleição de mulheres em cargos de presidência. Salienta-se que os dados coletados e tratados no decorrer deste artigo foram obtidos apenas de portais institucionais.

2. RELAÇÕES DE PODER E MACHISMO ESTRUTURAL

De antemão, é necessário que se compreenda a relação entre o machismo e o patriarcado, visto que ambos estão imbricados e consistem na cultura da dominação masculina em face das minorias. O patriarcado em si diz respeito não apenas à servidão da mulher na esfera sexual, mas refere-se a uma subordinação que atinge toda a sua vida, enquanto o machismo atua como sendo a cultura de que os atributos e características masculinas sobrepõem as femininas, permitindo, deste modo, a afirmação de superioridade. Enquanto características apreciadas e tidas como masculinas estão ligadas ao machismo, o patriarcado mostra-se a principal causa da violência e dominação dos homens em face das mulheres (BASTOS, 2020, p. 22-27).

Para Drumont, o machismo é um sistema de “representações simbólicas” que romantiza as relações de exploração e de dominação entre homens e mulheres. Essa mistificação é determinada desde a infância, conduzindo as relações entre meninos e meninas com o intuito de reforçar padrões de hegemonia. Com isso, as meninas são guiadas para realizarem atividades de cuidado, enquanto os meninos são, necessariamente, orientados para uma profissionalização que produza capital, reduzindo-os a sexos hierarquizados (DRUMONT, 1985, p. 81-82).

O machismo estrutural, por apresentar-se no sentido de que as ideologias sociais estão predeterminadas a não vincularem mulheres em posições de poder, também pode ser relacionado com a advocacia, ponto central da pesquisa, tendo em vista que as identidades sociais das mulheres e homens são definidas a partir de papéis a eles atribuídos (SAFFIOTI, 2004, p. 8).

Com isso, observa-se uma situação subalterna das mulheres no que diz respeito à ocupação dos espaços, pois, considerando que os padrões automáticos, ou seja, aqueles que estão entranhados cultural e socialmente, acabam sendo naturalizados e, conseqüentemente, imutabilizados, faz-se com que as próprias mulheres reproduzam os mecanismos que legitimam e perpetuam as relações hierárquicas de poder. Conforme Segato, trata-se de sexismo automático, que nada mais é que um:

Conjunto de mecanismos legitimados pelo costume para garantir a perpetuação do status relativo ao termo de gênero. Estes mecanismos de preservação do sistema de status operam também no controle da permanência das hierarquias em outras ordens, como a racial, a de classe, a regional e a nacional (2003, p. 13).

As desigualdades entre homens e mulheres que são vistas e sentidas atualmente decorrem de um patriarcado que se reinventa, permanecendo influente mesmo em um mundo em constante transformação. As violências e hierarquias podem até não ser as mesmas de séculos atrás, todavia, o sexismo ainda reina na sociedade (SAFFIOTI, 2004, p. 45 – 46).

Salienta-se que o patriarcado não se sustenta apenas de relações privadas, mas civis, de modo que as hierarquias nas relações invadem todos os espaços da sociedade, representando uma estrutura que se baseia em ideologia e em violência (SAFFIOTI, 2004, p. 57 – 58).

Existe uma divisão histórico-social de trabalho que, obedecendo o critério de sexo, alcança tanto o trabalho remunerado quanto as atividades do lar, atribuindo às mulheres a responsabilidade pelas tarefas relacionadas aos filhos e à casa sob o argumento de ser algo natural e inerente (SAFFIOTI, 2004, p. 58-59; 1987, p. 8). Entretanto, é característico dos seres humanos transformar socialmente os fenômenos naturais, num processo contínuo de domesticação da natureza. Nesse contexto, não se sustenta a ideia de uma “natureza feminina” ou “natureza masculina”, pois é a própria sociedade que condiciona, de forma compulsória, tanto a vida quanto a fisiologia das pessoas. Esse condicionamento serve para legitimar paradigmas essencialmente machistas, que sustentam a hegemonia masculina, heterossexual e branca (SAFFIOTI, 1987, p. 10-11). Veja-se:

É de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos (SAFFIOTI, 1987, p. 11).

Nesta senda, cabe ressaltar como a subordinação da mulher é marcante no campo econômico, porquanto o serviço doméstico, predominantemente exercido por mulheres, não é visto como trabalho. Além de estar excluído do Produto Interno Bruto e do cálculo da força de trabalho, esse ofício não confere qualquer remuneração às trabalhadoras, pelo contrário, de acordo com Dias, a

mulher é vista como “parasita”, que deve compensar a dependência econômica com a servidão doméstica (DIAS, 2021, p. 7; FEDERICI, 2019, p. 77; SILVA; GERVASONI, 2022, p. 439).

Em contrapartida, por centenas de anos os homens lideraram. Então, para serem mais facilmente aceitas, as mulheres devem ser apreciadas e bem quistas enquanto ocupam espaços de liderança, mas, é claro, não devem ser ambiciosas ou agressivas demais (traços preeminentemente masculinos), pois essas características causam estranheza e desconforto, fazendo com que, muitas vezes, as pessoas comecem a questionar sua capacidade de liderar (BENNETT, 2018, p. 161). Por isso, truques como carisma e humor são habitualmente utilizados como artimanha para ocultar aspirações profissionais, além da reprodução de comportamentos que convergem para a preservação do sistema que, hierarquicamente, divide os dominantes e os dominados.

Em reforço, cabe fazer menção à pesquisa realizada por Cuddy, professora de Harvard, que demonstrou que ser “afável” derruba o estereótipo de “que mulheres ambiciosas são como bruxas maléficas querendo poder a qualquer preço”. Do mesmo modo, conforme sustenta a professora Joan Williams (que criou, inclusive, o conceito de “Judô de Gênero”, pois judô é a arte marcial que significa “caminho suave” em japonês), combinar alguns comportamentos (simpatia e humor com agressividade e ambição) também auxilia na receptividade de mulheres em cargos de poder (BENNETT, 2018, p. 162).

No que diz respeito às mulheres na advocacia, para que consigam ascender na profissão, devem ser tidas como excepcionais, reforçando a competitividade e individualidade entre pares. Estruturalmente, ainda que haja um grande volume de advogadas, as carreiras jurídicas seguem utilizando como paradigma indicadores e padrões estabelecidos por homens, com base em atributos considerados masculinos (BERTOLIN, 2017, p. 217).

Corroborar-se, assim, o fato de que características socialmente atribuídas e vistas de modo diferente perante as mulheres auxiliam a legitimação das relações de poder. Pesquisas apontam que, mesmo não havendo provas de que mulheres são mais emotivas ou sensíveis que os homens, a emoção feminina é vista de forma diferente frente à masculina. Quando uma mulher expressa emoção em seu ambiente de trabalho, presume-se que seja em razão dos seus hormônios ou da tensão pré-menstrual, enquanto a mesma situação, se ocorrer com homens, justifica-se pelo amor à profissão (BENNETT, 2018, p. 175 – 177).

Sob outra perspectiva, verifica-se que a inferioridade feminina é exclusivamente um paradigma social, sendo que, embora haja legislação fixando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas”, conforme destaca Bourdieu, o “direito consagra a ordem estabelecida ao consagrar uma visão desta ordem que é uma visão do Estado, garantida pelo Estado”. Pode-se dizer que determinam o direito aqueles que detêm maiores

capitais para fazê-lo, ou seja, legitimam-se por meio da lei marcadores sociais que reproduzem relações de privilégio, desigualdade e discriminação perpetuados através dos séculos (BORDIEU, 1989, p. 237; FERREIRA, et al, 2019, p. 10; SAFIOTTI, 1987, p. 15).

Por conseguinte, frisa-se que os papéis sociais nada mais são do que meios de reprodução de estereótipos, tanto descritivos quanto prescritivos. Desse modo, discriminações são legitimadas, na maioria das vezes, de forma institucionalizada, pois as normas refletem os interesses dos membros dos grupos dominantes. Sendo assim, critérios de distribuição de funções podem ser estabelecidos a partir da presunção de que membros de certos grupos são mais aptos a desempenharem determinadas funções (MOREIRA, 2020, p. 636).

Exemplificando, mulheres são mais suscetíveis a desempenharem funções administrativas em grandes escritórios de advocacia, enquanto homens acabam sendo designados para atividades que exigem maior engajamento intelectual. De acordo com Moreira, “a operação dessa lógica androcêntrica mostra, para mulheres, que demonstrações de competência profissional não serão suficientes para garantir as mesmas oportunidades profissionais a que homens têm acesso” (2020, p. 636).

Considerando que homens receiam perder os privilégios milenares que legitimam e asseguram sua supremacia, as estruturas de dominação não vão se dismantelar meramente por haver dispositivos legais que contemplem a igualdade entre os sexos, sendo essencial que a transformação seja violenta, no sentido de desconstruir padrões entranhados e pré-estabelecidos socialmente (SAFFIOTTI, 1987, p. 16).

Casos de discriminação nem sempre são escancarados, pois, por serem tratados como sexo dominante por milhares de anos, a linguagem corporal, o discurso e as atitudes masculinas que exalam autoridade acabam sendo naturalizados. A interrupção contínua dos homens quando mulheres estão falando é uma prática comum, que muitas vezes faz com que elas se retraiam, sintam-se inseguras e por vezes cedam ao crédito por seus trabalhos. Não à toa há um termo para essa atitude, “*manterrupting*”, expondo que, segundo estudos, homens falam mais que mulheres em reuniões de trabalho, e mulheres possuem duas vezes mais chance de serem interrompidas, especialmente se forem negras (BENNETT, 2018, p. 39-43).

Inúmeras pesquisas apontam que a posição das mulheres no mercado de trabalho, ponderando os mecanismos de repressão que moldam as expectativas e ambições femininas, acaba sendo uma das causas de desigualdade de gênero dentro da advocacia, validando e auxiliando na permanência de barreiras na estrutura dos cargos de poder e na vivência das mulheres no trabalho. Os tratamentos diferenciados, mesmo que sutis, refletem em uma segregação vertical (quando da concentração de mulheres em cargos irrelevantes ou tidos como de baixo escalão) e horizontal (ramos considerados

adequados ao gênero) (TORRES; CARLOS; 2018, p. 6). Uma maneira de exemplificar é o fato de as advogadas criminalistas serem constantemente questionadas acerca de sua capacidade de advogar e visitar presídios, ou de participarem de inquéritos policiais polêmicos, aspecto que será discutido adiante.

A discriminação visa manter uma ordem social onde certos grupos ocupem posições de subordinação, enquanto outros permanecem em uma situação de privilégio. Para tanto, destaca-se que o privilégio é algo atribuído a segmentos pontuais da sociedade, sendo uma forma de exclusão social, pois caracteriza-se como uma benesse indevida, situação oposta à premissa de que as pessoas devem ser recompensadas meritocraticamente (a despeito de todos os problemas dessa lógica, os quais não cabe abordar neste momento). Deve-se ter em mente que o fato de o indivíduo nascer do sexo masculino já faz com que esteja em uma posição de poder, não por mérito ou por esforço, mas por ter nascido em um grupo privilegiado (MOREIRA, 2020, p. 464-465).

Em síntese, noções de que os homens são superiores às mulheres fazem parte de um contexto sociocultural milenar, onde o patriarcado, em conjunto com o machismo, valida e reforça a opressão, ensinando o homem a dominar as mulheres em todas as esferas, seja agressiva ou sutilmente. Deste modo, no próximo tópico, iniciar-se-á a discussão acerca da trajetória da advocacia feminina no município de Passo Fundo/RS e como se dá seu desdobramento em vista da incidência do machismo estrutural que ainda se faz presente na sociedade.

3. BREVES APONTAMENTOS DA TRAJETÓRIA DA ADVOCACIA FEMININA NO BRASIL

A partir daqui, construir-se-á um breve panorama acerca da advocacia feminina brasileira, para que se possa conduzir a discussão à subseção de Passo Fundo, Rio Grande do Sul, objeto de análise do estudo. A presença das mulheres em carreiras jurídicas é marcada por muito trabalho árduo e luta, visto que, além de estudar e trabalhar remuneradamente, as mulheres eram (e são) responsáveis pelos cuidados do lar. Com efeito, para o alcance de uma voz ativa na área, predominantemente masculina, percorreu-se um longo trajeto.

A inserção dos primeiros cursos de Direito no Brasil se deu em 1827, sendo que, à época, o ingresso nas academias era extremamente classista e elitizado (SILVA, 2000, p. 2). De acordo com Wolkmer, a implantação desses cursos no país nada mais era que um projeto de classe que refletia a exigência da elite e que concretizaria, ideologicamente, a estrutura de poder (2000, p. 8).

Em virtude do sexismo estrutural já abordado, a dificuldade imposta às mulheres advogadas e bacharéis em direito em ascender profissionalmente acaba decorrendo de fatores externos a elas,

que reproduzem o sistema misógino, caracterizando, assim, a teoria de que existe uma barreira invisível, também conhecida como “*glass ceiling*”¹ (FEITOSA; ALMEIDA, 2021, p. 8).

Diante disso, o universo jurídico se tornou marcado por situações discriminatórias baseadas no gênero, na raça e na classe, e os resultados obtidos dentro das atividades desenvolvidas no campo reproduzem e são diretamente influenciados por interesses compartilhados entre os indivíduos que ocuparam (e ocupam) posições de poder, que compõem a elite (SILVA, 2019, p. 16).

Embora o primeiro curso de Direito tenha sua criação datada em 1827, a primeira mulher a exercer a advocacia foi Myrthes Gomes de Campos, que praticou a advocacia apenas em 1899, quando estreou no Tribunal do Júri. Outra mulher que conquistou seu espaço, superando preconceitos e o machismo imutabilizado socialmente, foi Maria Imaculada Xavier da Silveira, a primeira advogada inscrita na Ordem, em 1932, pelo estado de São Paulo (OAB-SP, 2012a).

Inclusive, cabe retratar que na atualidade as barreiras em relação ao ingresso e permanência dentro de cursos no ensino superior em Direito permanecem. Apesar de superarem os homens em número de matrículas, as mulheres possuem experiências diferentes. Segundo pesquisa “Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP”, “as vozes das alunas são silenciadas à medida que o curso de direito avança”, e isso se dá também em relação à presença em ambientes públicos, onde a inserção dos homens é mais incisiva, levando à conclusão, pelo estudo realizado, que “não há como não perceber tal atitude como um traço claro da facilidade que o homem tem de se expressar e de ocupar fisicamente o espaço público, quase como algo ‘natural’ e espontâneo”, reiterando práticas machistas e patriarcais, (in)conscientemente realizadas (CEREZETTI, 2019, p.37-41).

Com as observações realizadas na pesquisa supramencionada, conclui-se que, de forma geral, nas turmas finais do curso de Direito, as mulheres se pronunciam menos durante as aulas, embora tenha havido afirmações contrárias de determinados acadêmicos (de que as mulheres na sua sala passaram a falar mais no decorrer do curso). Uma entrevistada, inclusive, mencionou que as alunas só se sentem confortáveis para participar das aulas quando se consideram preparadas e aptas a expor as suas ideias, reforçando a concepção de que para que possam ascender profissionalmente, elas devem ser tidas como excepcionais (BERTOLIN, 2017, p. 217; CEZERETTI, 2019, p. 107).

¹ O termo “teto de vidro” teve origem em 1986 e se tornou conhecido quando passaram a questionar os motivos pelos quais mulheres estavam na base da pirâmide hierárquica de trabalho, de modo que a expressão passou a ser conhecida como sendo uma barreira invisível que impede mulheres de ascenderem e chegarem ao “topo”, ou seja, as mulheres são capazes de visualizar os cargos acima do teto de vidro, mas, sendo este uma linha imaginária forte, é capaz de interromper a ascensão profissional dessas mulheres na estrutura organizacional (WOIDA; DE OLIVEIRA, 2018, p.8).

A designação do gênero masculino à imagem de Justiça, construída estrutural, social e institucionalmente, acaba refletindo nos cargos de alto escalão. Entretanto, com a instituição, em 2020, da paridade de gênero no processo eleitoral da Ordem dos Advogados do Brasil, onde as chapas que disputarem as presidências dos conselhos regionais deverão ser compostas por, pelo menos, 50% de mulheres, arrisca-se dizer que poderá haver uma mudança nesse cenário (FEITOSA; ALMEIDA; DIAS, 2021, p. 2-3).

Apesar de terem adquirido direitos, tais quais as prerrogativas da mulher advogada, inseridas no ano de 2016 no Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/94), é necessário se ter em mente que direitos mínimos foram alcançados somente 118 anos após a primeira mulher praticar a advocacia, sendo o descaso com as profissionais tão escancarado e ao mesmo tempo tão velado que, por vezes, é visto e percebido apenas por quem sofre (SALES, 2021, p. 2-3).

Segundo a Cartilha referente às prerrogativas da mulher advogada, visa-se garantir que as mulheres possam exercer a advocacia sem que haja restrições por distinção de gênero, assédio e preconceito. Inclusive, há cinco disposições no referido documento que são basilares para a discussão do presente trabalho, as quais se manifestam sobre: assédio, discriminação e preconceito de gênero, violência de gênero, direito à igualdade de remuneração e direito de ser e vestir o que quiser (OAB, 2016c).

As prerrogativas dispostas no Estatuto da OAB (artigo 7º), por sua vez, são focadas às mulheres gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz, dentre as quais, cita-se: liberdade do exercício profissional; direito à isenção total ou parcial da anuidade no ano do parto ou adoção; suspensão de prazos processuais a partir do parto ou adoção; preferência em sustentações orais e audiências (se lactante, adotante, gestante ou que deu à luz) (OAB, 2016c).

De outra banda, frisa-se que, no Rio Grande do Sul, uma das pioneiras na advocacia feminina foi Clea Carpi, sendo a única presidenta da seccional gaúcha, eleita em 1989, e agraciada (novamente como primeira e única mulher), no ano de 2017, com a medalha “Rui Barbosa”, que possui o intuito de homenagear advogados que prestaram serviços notáveis à advocacia desde o ano de 1970. Cabe salientar que 18 advogados receberam a honraria, em contrapartida a apenas uma advogada (OAB-RS, 2017b; OAB, 2022b).

Já nos demais estados da Federação, é importante mencionar que apenas 15 das 27 seccionais da OAB já foram presididas por mulheres, como é o caso das seccionais de Alagoas, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Paraná, Piauí, Rio Grande do Norte, Roraima, Santa Catarina e São Paulo. Dentre essas, em 12 seccionais houve apenas uma

gestão feminina ao longo de toda a história. (OAB, 2022)². No ano de 2021, última eleição realizada, apenas 5 Estados elegeram mulheres para comandar suas respectivas seccionais, dentre as quais, na OAB São Paulo, maior seccional do país, com 89 anos de existência, pela primeira vez uma advogada foi eleita para o cargo. Também, nos estados da Bahia, Santa Catarina e Paraná, de maneira inédita, mulheres foram eleitas para liderar as respectivas seccionais. Apenas em Mato Grosso não houve unicidade na eleição, tendo sido a segunda vez, após 25 anos, que a seccional contará com uma advogada em sua presidência (CONJUR, 2021).

Em 2016 o Brasil atingiu o marco de um milhão de advogados no país, sendo que as mulheres, em 2017, ocupavam 48,2% do total de inscritos na OAB (atualmente, o número total de advogados inscritos é de 1.452.937). Só no Rio Grande do Sul, no ano de 2022, havia um total de 91.705 inscritos, sendo 47.141 advogadas. Em 2025, o número total de advogados inscritos neste Estado alcançou a marca de 99.773, sendo 52.348 mulheres. Demonstra-se, assim, uma progressão crescente no número de advogadas, possuindo, inclusive, um percentual superior quando comparado com o número de advogados inscritos, entretanto, o número de mulheres a ocuparem o cargo de presidente do Conselho Federal da OAB continua sendo inexistente (SALES, 2021, p. 4; OAB, 2022a; OAB, 2022d; OAB, 2025).

É inegável que as mulheres conquistaram posições até então inalcançáveis para as gerações anteriores, porém, ainda se evidenciam situações de subalternidade, pois, conforme retratado no capítulo anterior, as mulheres, para conseguirem fazer parte de determinados espaços, acabam assumindo padrões e mecanismos masculinos, demonstrando uma dominação simbólica dentro da sociedade (BERTOLIN, 2017, p. 25). Isto é, a igualdade numérica auxilia na paridade do exercício profissional, mas, por si só, não supre as desigualdades estruturais de gênero.

Nessa senda, a fim de ilustrar como a cultura patriarcal influencia no dia a dia da mulher advogada, Sales narra:

Acontece quando uma advogada é impedida de adentrar nas dependências do fórum pelo comprimento de sua roupa, o que não é fato raro, ocorre quando uma advogada é humilhada por um juiz em audiência; quando mesmo estando com a palavra, se dirigem ao sócio homem; quando uma parte falta com decoro; quando uma advogada não é levada a sério; quando um colega a aborda para forçar um acordo injusto por duvidar de sua capacidade ou por achar que ela é jovem demais; quando um colega tenta lhe desautorizar na frente de um juiz ou de seu cliente; quando até o estagiário da secretaria de uma vara quer “bancar o espertinho”, quando tem seus honorários desvalorizados; quando não existe no fórum uma sala de amamentação; quando não existe prioridade para advogada gestante e lactante;

² As informações trazidas neste tópico foram coletadas diretamente da página de cada seccional, cuja referência completa encontra-se listada ao final do trabalho. Consigna-se que seis seccionais não disponibilizaram os dados referente ao seus ex-presidentes, são elas: OAB-AM; OAB-BA; OAB-CE; OAB-PB; OAB-RR; OAB-SE; e OAB-TO.

quando não existem advogadas nos conselhos, nos altos cargos, nas direções (SALES, 2021, p. 4).

Nesse mesmo sentido, conforme retrata Bourdieu, naturalizar uma determinada condição ou comportamento diminui a carga de responsabilidade dos entes sociais, identificando-se, assim, uma manutenção do status do dominante. Uma vez que se estabelece e se naturaliza que o papel social é desempenhando a partir de condições biológicas inatas, se mascara a construção social, fazendo com que, compulsoriamente, se acredite na superioridade masculina, eis que se fundamenta na biologia (BOURDIEU, 2012, p. 9; TORRES, CARLOS, 2018, p. 4).

As dificuldades e limitações vivenciadas pelas advogadas não são poucas, microdiscriminações no cotidiano da profissão, pequenas e sutis violências que ocorrem única e exclusivamente em virtude de serem mulheres em lugares predominantemente masculinos, acabam promovendo um ambiente de trabalho adverso a elas (SILVA, BERTONCINI, 2021, p. 8). Ademais, conforme mencionado, casos de discriminação não precisam ser escancarados e podem ser praticados, inclusive, por pessoas próximas e “amigáveis”, que vão desde comentários depreciativos sobre a aparência das advogadas até vocativos a elas atribuídos, a saber, “meu anjo”, “minha querida”, e que não são direcionados aos advogados homens, que em regra são chamados de “doutor”, o que faz com que se enfraqueça a autoridade e confiança das mulheres perante si, seus colegas e seus clientes (KAHWAGE; SEVERI, 2019, p. 61).

Neste sentido, há uma certa indiferença que acaba encobrindo relações de poder engendradas na construção e no progresso da advocacia, de modo a privilegiar homens brancos em detrimento de outros, incluindo mulheres, dificultando o acesso, a manutenção e a ascensão destas nas carreiras jurídicas. Não para tanto, dados demonstram que as mulheres ainda se concentram como associadas em escritórios, em vez de sócias. Segundo indicadores de 2008, verifica-se que apenas 25% a 30% das advogadas ocupavam a posição de sócias, estimativa que se manteve idêntica 9 anos após a publicação do estudo (SILVA, BERTONCINI, 2021, p. 6-9).

Posto isso, embora formalmente haja uma perspectiva de admissão das mulheres em todos os ambientes, em pé de igualdade quanto às inscrições na OAB, e considerando os inúmeros avanços que auxiliarão no ingresso e na permanência de advogadas em espaços de poder, há que se mencionar a persistência de assimetrias quanto às oportunidades de liderança dentro da advocacia. Assim, se passará a analisar a influência e os aspectos do machismo estrutural na advocacia de Passo Fundo/RS.

4. ASPECTOS DO MACHISMO ESTRUTURAL NA ADVOCACIA DE PASSO FUNDO/RS E A VIOLAÇÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS

A influência do machismo estrutural na vida pessoal e profissional das mulheres é inequívoca, induzindo-as desde a infância a trilharem caminhos que beneficiem o capital e o sexismo. Isto é, a desigualdade de gênero corporificada dentro do Poder Judiciário, também no que se refere à advocacia, pode ser caracterizada como uma problemática interseccional³ que, segundo pesquisadores, envolve as esferas sociais, políticas, democráticas e institucionais (FEITOSA *et al*, 2021, p. 5; SAFFIOTI, 2004, p. 58-59; 1987, p. 8).

Outrossim, a advocacia brasileira é marcada por inúmeros fatores que corroboram com a permanência de discursos, práticas e relações de subalternização da mulher advogada perante homens advogados, que iniciam na graduação e seguem até a vida profissional (CEREZETTI, 2019, p.37 - 41; SALES, 2021, p. 4).

Como esta pesquisa visa analisar os aspectos em que o machismo estrutural se apresenta no município de Passo Fundo, a análise se dará considerando dados disponibilizados pelos sites da OAB quanto à subseção estudada.

Nesta senda, no que diz respeito ao quadro de profissionais de Passo Fundo, a subseção conta com 2.470 advogados inscritos e ativos, destes, 1.305 são homens e 1.165 mulheres. Não obstante, o número de sociedades inscritas na subseção é de 364, entre sociedades individuais e plúrimas. Entretanto, não foi possível quantificar o número de mulheres advogadas presentes nessas composições, visto que a informação não é disponibilizada para consulta pública (OAB-PF, 2022a). Ademais, cumpre sinalizar, ainda, que não foi possível verificar o número de profissionais atuantes na subseção analisada (Passo Fundo), apenas a totalidade de inscritas e inscritos.

Ainda, a subseção passo-fundense contou, em toda a sua história, com 22 presidentes, dos quais 3 foram mulheres. Segundo informações extraídas do site da OAB Passo Fundo, a primeira mulher a presidir a subseção, 75 anos após a sua criação, foi Cinara Liane Frose Tedesco, assumindo o cargo entre os anos 2007 a 2009. Além disso, cabe mencionar que a primeira diretoria executiva da subseção (presidente, vice-presidente, primeiro e segundo secretário e tesoureiro) era integralmente masculina, fato que não persiste no momento atual, eis que a vice-presidência é ocupada por uma mulher, assim como a tesouraria (OAB-PF, 2022a).

³ Collins e Bilge retratam a interseccionalidade como sendo uma forma de explicar a complexidade do mundo, das pessoas e de suas experiências, trazendo a ideia de que se deve considerar que os grupos são inter-relacionados e unificados, influenciando não apenas individualmente, mas socialmente. Ou seja, não escolher apenas uma causa, mas unificá-las e inter-relacioná-las (2021, p. 16).

No ano de 2022, a subseção analisada contava com 18 comissões ativas: Comissão do Jovem Advogado, Comissão dos Advogados Trabalhistas, Comissão de Direito Previdenciário, Comissão de Direitos Humanos, Comissão da Mulher Advogada, Comissão de Mediação, Comissão Especial de Trânsito, Comissão de Gestão, Tecnologia e Inovação, Comissão de Assistência e Defesa das Prerrogativas, Comissão de Fiscalização do Exercício Profissional, Comissão dos Advogados Criminalistas, Comissão de Direito Sistêmico, Comissão de Direito de Família e Sucessões, Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero, Comissão da Saúde, Comissão de Estudos sobre Constituição e Justiça, ESA e CAA. Destas, 7 são presididas por mulheres (OAB-PF, 2022b).

Frisa-se que as advogadas acabam assumindo predominantemente atribuições associadas ao cuidado e ao afeto, que lhe são confiadas a partir da ideia de que a mulher possui uma essência mais zelosa, a exemplo do direito de família e mediação, enquanto os advogados se encarregam de áreas mais "gélidas" ou "insensíveis", pertinentes ao patrimônio, a saber, o direito empresarial ou tributário, o que opera para manter as advogadas confinadas aos papéis que as dinâmicas de poder entendem como compatíveis com seu sexo e gênero, de maneira a reforçar a lógica de opressão (SILVA, BERTONCINI, 2021, p. 8).

É nesse sentido que se verifica que as comissões presididas por mulheres na subseção de Passo Fundo corroboram com a ideia anterior. Mulheres ocupam o cargo de presidente na Comissão da Mulher Advogada, Comissão de Mediação, Comissão de Direito Sistêmico, Comissão de Direito de Família, Comissão do Jovem Advogado, Comissão de Direito Previdenciário e da ESA (OAB-PF, 2022b).

Em relação à possibilidade de denúncia de advogadas em relação a condutas consideradas como irregulares e machistas por parte de colegas de profissão, a OAB conta com um canal de ouvidoria, onde o mesmo dispõe que "competem à Entidade a apuração de infrações disciplinares praticadas por advogados que atuem em desrespeito aos princípios e normas de caráter ético e/ou disciplinar". Todavia, embora o artigo 3º do Código de Ética e Disciplina da OAB aluda que o direito seja um meio de mitigar desigualdades, sendo a lei "um instrumento para garantir a igualdade de todos", e que no artigo 44 se aborde como dever de o advogado tratar seus colegas com respeito e discrição, não há nenhuma especificidade que trate da discriminação de gênero (nem na legislação e tampouco no site da ouvidoria), que garanta às vítimas de machismo a possibilidade de justiça, até porque, conforme já retratado, condutas machistas podem ser "sutis" (OAB/RS, 2022c).

Em meio à solicitação informal de dados, a Comissão de Fiscalização do Exercício Profissional explanou que os processos ético-disciplinares chegam sem a informação do sexo e/ou gênero das partes, pois auxilia na imparcialidade das decisões. Entretanto, cabe ressaltar que os pronomes de tratamento não são alterados, o que faz com que haja uma confidência quanto aos envolvidos, mas

não necessariamente uma neutralidade, ou seja, uma decisão sem prejulgamentos em consequência dos sexos das partes. Ainda, informa a Comissão que existem vários canais para que se possa denunciar, porém, é vedado o anonimato quando se o faz (OAB-PF, 2022).

Além disso, cumpre mencionar que a aparência e a imagem são fatores importantes para aceitação e valorização do profissional, especialmente no mundo jurídico, em que as vestimentas são vistas com muita simbologia, sendo padronizadas e, em determinados ambientes, são pré-requisito para o acesso. Sendo assim, imprescindível trazer para discussão a Ordem de Serviço nº 001/2021 publicada pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, que trata sobre o uso de vestimentas nas dependências no Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. Segundo o documento publicado em setembro de 2021, assinado pelo Desembargador Voltaire de Lima Moraes, presidente do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, e pela desembargadora Vanderlei Teresinha Tremeia Kubiak, Corregedora-Geral da Justiça, para o ingresso nas dependências onde funcionam as unidades do Poder Judiciário do RS, os servidores, os estagiários e os visitantes, assim como o público em geral, deverão “trajar-se adequadamente”, observando o decoro, o respeito e a austeridade do Poder Judiciário Estadual (BRASIL, 2021).

Segundo a Ordem de Serviço supramencionada, é vedado o ingresso de pessoas trajando bermudas, shorts, minissaias, regatas, minublusas, roupas de banho e de ginástica, assim como bonés, capuzes, gorros, capacetes, toucas, chinelos ou similares (salvo em razão de recomendação médica). É evidente que, mesmo que indiretamente, o Tribunal de Justiça, por meio dessas vedações, acaba por impedir o direito das cidadãs e dos cidadãos de ingressar em um foro por conta de sua roupa, não sendo uma prática condizente com o espírito democrático e universal que permeia a instituição. Aliás, contraria-se também o direito que toda a mulher advogada possui de vestir-se livremente sem sofrer qualquer restrição ao exercício da advocacia em razão dessa escolha, sendo que a competência para disciplinar regras de vestimenta em espaço forense é da Ordem dos Advogados do Brasil, não cabendo ao TJRS estabelecer qualquer normativa em relação a isso (exceto em audiências e sustentações, quando a lei exige vestes talares) (OAB, 2016c).

Nesse sentido, pode-se dizer que uma boa imagem para os juristas acaba sendo vista também como uma forma de validar sua competência e sucesso no exercício da profissão, afetando especialmente as mulheres em virtude do “mito da beleza” e opressão que isso causa perante a sociedade. De acordo com Wolf, à medida que as mulheres vencem obstáculos legais e materiais, “à medida que as mulheres se liberaram da mística feminina da domesticidade, o mito da beleza invadiu esse terreno perdido, [...] para assumir sua tarefa de controle social”. A autora alude que o “mito da beleza” não é natural, baseando-se no distanciamento emocional, na política, nas finanças

e na repressão sexual, e tem relação com as instituições masculinas e com o poder institucional dos homens, cujo intuito é se defender das ameaças da liberdade feminina (2018, p. 23-30).

Para tanto, é essencial que haja um efetivo rompimento das normativas que instituem as regras de vestimenta dos tribunais brasileiros, visto que as mesmas são pautadas em configurações de uma sociedade colonial hierárquica, binária e conservadora, onde a simples sugestão de possível flexibilização gera polêmica. Deve-se considerar o respeito ao livre exercício da advocacia, garantindo às advogadas e advogados a possibilidade de poderem escolher suas próprias vestimentas, sem o medo de terem suas prerrogativas negadas por não se apresentarem nos foros com o “decoro” suscitado pelo tribunal, sobretudo quando se considera que as percepções de moralidade possuem inequívocas origens no sexismo (SILVA, 2020, p. 64-66).

Outro fator de diferença de gênero foi apurado a partir de dados colhidos nas redes sociais em relação ao número de palestras vinculadas à subseção. De acordo com a pesquisa, entre setembro de 2018 a outubro de 2022, de 75 eventos, 38 tiveram mulheres como palestrantes, sendo que, destes, apenas 28 contaram única e exclusivamente com mulheres à frente das falas, em contrapartida, do total eventos realizados durante o período mencionado, 47 contaram com a presença de palestrantes/convidados homens (OAB-PF, 2022b).

Além disso, os assuntos tratados por mulheres nos eventos vinculados à subseção referiam-se ao Direito Trabalhista (em duas oportunidades); Direito Criminal (em nove oportunidades); Direito Empresarial (em uma oportunidade); Direito Sistêmico e de Família (em dez oportunidades); Direito Previdenciário (em três oportunidades); Direito de Trânsito (em uma oportunidade); sobre racismo, diversidade e mulheres na instituição (em três oportunidades); e sobre assuntos diversos, a saber, saúde da mulher, comportamento, *coaching*, entre outros (em nove oportunidades).

Desta maneira, pode-se referir que advogadas também enfrentam uma segregação social das atividades fora do ambiente de trabalho, quando se observa que a maior participação de mulheres palestrantes é em direito sistêmico e de família, área cujas habilidades são direcionadas ao melhor desempenho no acolhimento de clientes (KAHWAGE; SEVERI, 2019, p. 55).

Assim, advogadas acabam ocupando segmentos da advocacia onde as aptidões são mais relacionadas ao cuidado, enquanto, conforme já dito, os advogados se incumbem de especialidades “não afetivas”, o que opera para manter a hierarquia e as relações de poder como estão, isto é, permite-se que mulheres exerçam determinadas profissões, desde que não se altere a estrutura “dominante *versus* dominado” (SILVA; BERTONCINI, 2021, p. 18).

Se for analisado apenas o número de palestras conduzidas por mulheres sobre Direito Penal, considerando que esta é uma das especialidades mais masculinas e carregadas de drama da advocacia, o número de conferencistas mulheres em eventos vinculados à subseção de Passo Fundo,

conforme demonstrado, é razoavelmente grande quando comparado com outras áreas (direito empresarial ou direito do trabalho, por exemplo), podendo haver a ilusão de um avanço para a advocacia passo-fundense quanto à presença ativa de mulheres em áreas predominantemente masculinizadas. Cabe expor, assim, que mais da metade das temáticas abordadas tinham relação com violência contra as mulheres, demonstrando que o aspecto da advocacia criminal que as mulheres estão palestrando é atrelado ao seu sexo e gênero, ou seja, ser excepcional em seu ofício não necessariamente é um indicador de que será chamada a palestrar.

Por todo o exposto, constata-se uma evidente violação ao princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Constituição Federal), os quais implicam ao ordenamento jurídico direitos e deveres que irão assegurar ao sujeito a proteção do Estado contra qualquer ato de cunho degradante ou desumano (BRASIL, 1988; SARLET, 2009, p. 37). Essa ofensa aos princípios da Constituição brasileira se dá em razão de que mulheres não são tratadas como um fim em si mesmas, isto é, são marginalizadas e discriminadas em virtude de seu sexo pelas estruturas de poder há séculos institucionalizadas.

Ademais, basilar que se aponte também a violação quanto aos objetivos fundamentais da Constituição Federal, previstos em seu artigo 3º (BRASIL, 1988). Ora, restou incontestável que noções de que os homens são superiores às mulheres ainda fazem parte do contexto atual, seja dentro ou fora da advocacia, persistindo práticas machistas que legitimam a opressão e demonstrando, assim, que os objetivos traçados quando da elaboração da Constituição ainda não passam disso, objetivos traçados.

Conforme retratado no primeiro capítulo e disposto no artigo 5º da Constituição, “todos são iguais perante a lei”, aliás, o inciso I deste mesmo artigo estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). Entretanto, outra vez, em virtude do que foi explanado, observa-se uma não concretização de direito fundamental, pois mulheres seguem sendo hierarquizadas e oprimidas, inclusive, inúmeras vias de discriminação são socialmente legitimadas, apresentando-se de forma institucionalizada, pois as normas refletem os interesses dos membros dos grupos dominantes (BOURDIEU, 1989, p. 237; MOREIRA, 2020, p. 636).

Em geral, constata-se que embora o número de advogadas ativas na subseção de Passo Fundo (47,16%) não seja muito inferior ao número de advogados (52,83%), ainda existem aspectos e elementos do machismo estrutural que envolvem a sociedade como um todo e, consequentemente, também comprometem o exercício das profissões de maneira justa e igualitária, em desalinhamento direto com as previsões constitucionais. Por fim, a violação a direitos fundamentais também se sobressai, já que as mulheres não são vistas como “iguais”, conforme dispõe a lei, e, embora o sejam

formalmente, na prática, continuam a suportar discriminações e prejuízos de todo o tipo em razão dessa estrutura machista que compõe as instituições sociais.

5. CONCLUSÃO

De acordo com o problema proposto, objetivou-se verificar quais os aspectos que evidenciam o machismo estrutural na trajetória da advocacia feminina na subseção de Passo Fundo. Constatou-se que, a partir da análise teórica das relações de poder, a subalternidade da mulher é exclusivamente um paradigma social e estrutural, pois papéis sociais nada mais são do que meios de reprodução de estereótipos, tanto descritivos e prescritivos.

Além disso, detectou-se que mulheres são mais suscetíveis a desempenharem funções administrativas em grandes escritórios de advocacia, enquanto homens acabam sendo designados para exercer funções que exigem maior engajamento intelectual. O androcentrismo faz com que, para mulheres, demonstrações de competência profissional não sejam o suficiente para garantir as mesmas oportunidades profissionais a que homens têm acesso.

Superada a análise e discussão acerca das relações de poder, passou-se a investigar como se deu o ingresso da mulher na advocacia brasileira, da qual, embora o primeiro curso de Direito sido criado em 1827, apenas 72 anos após é que a primeira mulher veio a exercer a advocacia. Ademais, concluiu-se que a designação do gênero masculino à imagem de Justiça acaba refletindo nos cargos de alto escalão e da cúpula do Poder Judiciário, porém, atualmente existe a ressalva que, em 2020, com a instituição da paridade de gênero no processo eleitoral da OAB, 50% das chapas eleitorais devem ser compostas por mulheres, podendo-se supor que haverá uma mudança nesse cenário.

Outrossim, de acordo com a trajetória da advocacia feminina no Brasil, é possível identificar os inúmeros percalços até que fosse possível (ao menos formalmente) haver o desimpedimento no ingresso de mulheres em faculdades de Direito e uma uniformidade no número de inscritos da Ordem dos Advogados do Brasil. Além de que, determinações como as prerrogativas da mulher advogada e a instituição da paridade de gênero também se mostram um grande avanço para a advocacia, muito embora ainda se identifiquem barreiras quanto ao acesso a cargos e espaços de poder. Aliás, dados demonstram que as mulheres se concentram entre as associadas em escritórios ao invés de serem sócias. Em 2016, verificou-se que apenas 25% a 30% das mulheres ocupavam a posição de sócias, estimativa que se manteve idêntica desde o ano de 2008, ou seja, é inequívoco que as mulheres não estão tendo a mesma oportunidade de liderar dentro da advocacia.

Posto isto, no que concerne à advocacia passo-fundense, após a análise das comissões e diretorias existentes na subseção, assim como o número de palestrantes mulheres em eventos

patrocinados pela OAB/PF, número de presidentes e quantidade de advogadas e advogados inscritos no município, ficou caracterizada a incidência de aspectos do machismo estrutural. Por exemplo, os conselhos e diretorias são maiormente representados por advogados, mesmo que no decorrer das décadas tenham ocorrido mudanças importantes, já que a partir de ações e políticas de empoderamento houve um crescimento de advogadas ocupando cargos de gestão e diretoria, entretanto, a “construção de uma sociedade livre e justa” está longe de terminar. Outro elemento que se destacou foi de que apenas 13% dos mandatos para presidência da subseção foram ocupados por mulheres.

Dos eventos vinculados e compartilhados nas redes sociais, apenas 42% foram protagonizados por palestrantes mulheres. Ponto problemático e que reflete um machismo inerente e estrutural é o fato de que na maioria das palestras e eventos protagonizados por mulheres as falas foram referentes a áreas de cuidado ou ao que se tem como sendo atinente à “condição de mulher“. Evidente que este aspecto que não deve ser confundido com o papel da mulher e seu lugar de fala em determinados assuntos, entretanto, concluiu-se que não se trata apenas disso, mas de que mulheres não centralizam a fala em todos os assuntos em pé de igualdade às temáticas de direito sobre as quais discorrem os homens.

Por todo o exposto, tanto nas considerações finais quanto no decorrer da presente pesquisa, é indispensável saber que as estruturas de dominação não vão se desmantelar meramente por haver princípios e direitos fundamentais que contemplem a igualdade entre sexos ou disposições que visem a igualdade profissional entre advogadas e advogados, sendo essencial que a transformação seja violenta e interseccional, sob a perspectiva de desconstruir padrões entranhados e pré-estabelecidos socialmente, a fim de que seja possível haver um aumento exponencial de mulheres advogadas ocupando cargos de liderança (presidência, diretorias, comissões) e protagonismos nas mais diversas áreas do Direito, não apenas nas que evocam “mais cuidado” ou em datas comemorativas.

REFERÊNCIAS

BASTOS. Thaynara Costa. **Violência é coisa de macho?** análise da influência do machismo e patriarcado nos crimes de violência doméstica. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2020.

BENNETT, Jessica. **Clube da luta feminista:** Um manual de sobrevivência (para um ambiente de trabalho machista). Rio de Janeiro: Rocco, 2018.



BERTOLIN, Patricia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/novo/>. Acesso em: 20 out. 2022.

CEREZETTI, Sheila Christina Neder. **Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto?**. 2019. Disponível em: https://direito.usp.br/pca/arquivos/591479a9df46_367420por.pdf. Acesso em: 24 out. 2022

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

COSTA, Marcos da. **Ousadia e pioneirismo das advogadas**. 2012. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/sobre-oabsp/palavra-do-presidente/2012/174>. Acesso em: 26 jul. 2022.

DIAS, Brenda. **Apropriação capitalista do trabalho doméstico e reprodutivo não remunerado da dona de casa sob a perspectiva de gênero**. 2021. Observatório de Segurança Pública. Disponível em: <https://www.observatoriodeseguranca.org/pesquisas-eestudos/apropriacao-capitalista-do-trabalho-domestico-e-reprodutivo-nao-remunerado-dadona-de-casa-sob-a-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 11 Out. 2021.

DRUMONT, Mary Pimentel. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectivas**: Revista de Ciências Sociais, v. 3, São Paulo, 1980. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/108171>>. Acesso em 17 de maio de 2022.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**. São Paulo: Elefante, 2019.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira; DE ALMEIDA, Davi Everton Vireira; DIAS, Thaís Araújo. Igualdade de Gênero nos Tribunais pelo Quinto Constitucional: Um Caminho Pela Paridade no Sistema Eleitoral da OAB e a Participação Feminina nas Cúpulas Judiciais. **Direito Público**, [S. l.], v. 18, n. 98, 2021. DOI: 10.11117/rdp.v18i98.5289. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5289>. Acesso em: 6 set. 2022.



FERREIRA, Maria Letícia Dias et al. Construindo a advocacia feminista: articulações interseccionais na produção do direito. **Interfaces Científicas-Direito**, v.7, n. 3, Aracaju/SE, p. 105–116-105–116, 2019. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/7670>. Acesso em: 27 maio. 2022.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. **Revista de Informação Legislativa – RIL**, Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51>. Acesso em: 11 out. 2022

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

OAB, Conselho Federal. **História OAB**: galeria de presidentes. 2022a. Disponível em: <https://www.oab.org.br/historiaoab/album/index.htm> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB, Conselho Federal. **Medalha Rui Barbosa**. 2022b. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/medalha-rui-barbosa>. Acesso em: 10 ago. 2022.

OAB, Ordem dos Advogados do Brasil Nacional. **Cartilha Prerrogativas Mulheres**. 2022c. Disponível em: https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

OAB, Ordem dos Advogados do Brasil Nacional. **QUADRO DA ADVOCACIA**. 2022d. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 29 de junho de 2022.

OAB, Ordem dos Advogados do Brasil Nacional. **QUADRO DA ADVOCACIA**. 2025. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados> . Acesso em: 28 de julho de 2025.

OAB-AM, Seccional do Amazonas. **Institucional**. Disponível em: <https://www.oabam.org.br/institucional/> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-DF, Seccional do Distrito Federal. **História**. Disponível em: <https://oabdf.org.br/historia/> Acesso em: 20 ago. 2022

OAB-ES, Seccional de Espírito Santo. Institucional: história. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/institucional/historia/> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-GO, Seccional de Goiás. Galeria de presidentes. Disponível em: <https://www.oabgo.org.br/oab/galeria-de-presidentes/> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-MA, Seccional do Maranhão. Ex-presidentes. Disponível em: <http://www.oabma.org.br/institucional/ex-presidentes> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-MG, Seccional de Minas Gerais. História da OAB MG. Disponível em: <https://www.oabmg.org.br/institucional/home/historiadaoabmg> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-MT, Seccional do Mato Grosso. Institucional. Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/institucional>. Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-PA. Institucional: ex-presidentes. Disponível em: <http://www.oabpa.org.br/institucional/ex-presidentes> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-PF, Subseção de Passo Fundo -. DIRETORIA. 2022c. Disponível em: <https://www.oabpf.com.br/diretoria>. Acesso em: 29 mar. 2022.

OAB-PF, Subseção de Passo Fundo - COMISSÕES 2022b. Disponível em: <https://www.oabpf.com.br/> Acesso em 07 jun. 2022

OAB, Passo Fundo. Passo Fundo/RS, 07 de outubro de 2022. Instagram: usuário da rede.

OAB-PI, Seccional do Piauí. Institucional: história. Disponível em: <https://www.oabpi.org.br/institucional/historia/> Acesso em: 10 ago. 2022.

OAB-PR, Seccional do Paraná. Ex-presidentes. Disponível em: <https://www.oabpr.org.br/ex-presidentes/> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-RJ, Seccional do Rio de Janeiro Galeria presidentes. Disponível em: <https://www.oabrj.org.br/galeria-presidentes>. Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-RN, Seccional do Rio Grande do Norte. Ex-presidentes. Disponível em: <https://www.oabrn.org.br/pagina/ex-presidentes>. Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-RO, Seccional de Rondônia. Institucional: linha do tempo. Disponível em: <https://www.oab-ro.org.br/a-oab-ro/institucional/linha-do-tempo/> Acesso em: 20 ago. 2022.

OAB-RS, Seccional do Rio Grande do Sul. OAB-RS completa 86 anos de história: muitas conquistas para advocacia. Disponível em: <https://www2.oabrs.org.br/noticia/oabrs-completa-86-anos-historia-muitas-conquistas-para-advocacia/26988>. Acesso em: 10 ago. 2022.

OAB-RS. **A primeira mulher a ganhar medalha Rui Barbosa:** gaúcha Clea Carpi será homenageada durante XXIII conferência. gaúcha Clea Carpi será homenageada durante XXIII Conferência. 2022b. Disponível em: <https://www2.oabrs.org.br/noticia/primeira-mulher-ganhar-medalha-rui-barbosa-e-gaucha-clea-carpi-sera-homenageada-durante-xxiii-conf7er/25957>. Acesso em: 10 ago. 2022.

OAB-RS. **Ouvidoria.** 2022c. Disponível em: <https://www2.oabrs.org.br/estrutura/ouvidoria/>. Acesso em: 20 out. 2022

OAB-SC, Seccional de Santa Catarina. Ex-presidentes. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/ex-presidentes#conteudo> Acesso em: 20 ago. 2022

OAB-SP, Seccional de São Paulo. Portal da Memória: galeria dos presidentes. Galeria dos presidentes. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/portaldamemoria/galeria-de-presidentes>. Acesso em: 20 ago. 2022.

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

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SALES, Mariah Camelo Correia. **Advocacia Feminina:** igualdade, desafios e conquistas. Igualdade, desafios e conquistas. 2021. Disponível em: <https://www.oab-al.org.br/app/uploads/2021/09/AdvocaciaFeminina.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SANTOS, Rafaela. **Eleição de mulheres no comando das seccionais da OAB foi destaque**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-27/eleicao-mulheres-comando-seccionais-oab-foi-destaque>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de direito constitucional**, v. 9, n. 1, p. 361-388, 2007.

SEGATO, Rita L. **Las Estructuras Elementares de La Violencia**: Contrato y status em La Etiología de La Violencia. Brasília: Série Antropologia. 2003.

SILVA, Ana Carolina. **Diversidade jurídica da moda pela perspectiva dos substratos da dignidade da pessoa humana**. 2020. 83 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2020.

SILVA, Elza Maria Tavares. Ensino de direito no Brasil: perspectivas históricas gerais. **Psicologia Escolar e Educacional** [online]. 2000, v. 4, n. 1 [Acessado 26 Julho 2022] , pp. 307-312. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-85572000000100008>>. Epub 17 Out 2011. ISSN 2175-3539. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572000000100008>.

SILVA, Priscila Cristina Miranda da; BERTONCINI, Carla. Entraves Para a Feminização Igualitária da Advocacia Brasileira. **Direito Público**, [S. l.], v. 18, n. 98, 2021. DOI: 10.11117/rdp.v18i98.5318. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5318>. Acesso em: 8 set. 2022.

SILVA; Laura de Castro; GERVASONI, Tássia Aparecida. **Trabalho doméstico não remunerado como engrenagem do capitalismo e seus reflexos na pandemia da Covid-19**. In: CENCI, Daniel Rubens; NIELSSON, Joice Graciele; WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi (Orgs.). Direitos humanos e democracia: a crise democrática e seus desafios. Vol. 1. Ijuí: Unijuí, 2022.

TATSCH, Caroline. **Orgulho gaúcho**: conheça a trajetória da 1ª mulher agraciada com a maior distinção da advocacia. Conheça a trajetória da 1ª mulher agraciada com a maior distinção da advocacia. Disponível em: <https://www.oabrs.org.br/revista-digital/edicao-2/clea-carpi---leia-mais.html>. Acesso em: 26 jul. 2022.



TORRES, Ana Carolina Tavares; DE CARLOS, Paula Pinhal. **O lugar das mulheres:** espaço e poder na advocacia. SEFIC 2018, 2018.

WOIDA, Luana Maia; DE OLIVEIRA, Beatriz Benedito. O Fenômeno glass ceiling e o acesso à informação: estudo sobre as barreiras invisíveis impostas às mulheres no trabalho. **Complexitas Revista de Filosofia Temática**, v. 3, n. 1, p. 61-75, 2019.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza:** como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Record, 2018.

Sobre o autor:

Laura de Castro Silva

Mestranda em Direito pela Atitus Educação – Campus Passo Fundo. Bolsista PROSUP/CAPES, na modalidade taxa. Integrante do grupo de pesquisa Direitos Fundamentais, Democracia e Desigualdades, vinculado ao CNPq. E-mail: lauradecastro.silva@outlook.com

Atitus Educação

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0251612341928268> ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4531-652X>

E-mail: lauradecastro.silva@outlook.com

Passo Fundo - RS

Tássia A. Gervasoni

Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, com período sanduíche na Universidad de Sevilla (Espanha). Mestre e Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Professora de Direito Constitucional na Atitus Educação. Professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado em Direito na Atitus Educação. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais, Democracia e Desigualdade, vinculado ao CNPq.

Atitus Educação

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2356663578448676> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-5421>

E-mail: tassiagervasoni@gmail.com

Passo Fundo - RS