

O EXERCÍCIO DA ADVOCACIA EM GOVERNADOR VALADARES-MG: um olhar para a desigualdade de gênero.

Beatriz Ramos de Andrade¹
Lorena Silva Vitória²

RESUMO

O presente trabalho trata sobre a desigualdade de gênero vivida, no ambiente jurídico, pela perspectiva e experiências de mulheres advogadas atuantes na comarca de Governador Valadares - MG. É relevante considerar que há diferenças quanto ao tratamento que as mulheres recebem, pois, além de vários outros fatores, elas são discriminadas pelo fato de não serem contratadas por empresas em razão da possibilidade de constituírem família e, possivelmente, ter filhos, projeto este atrelado à ideia de diminuição da qualidade do seu trabalho, pelo ponto de vista capitalista. O objetivo geral do trabalho é analisar as experiências da mulher advogada em relação ao ambiente jurídico, entender o seu papel, na história da advocacia do Brasil, e sua trajetória até às conquistas atuais. Discute-se, ainda, como a educação e o trabalho tornam-se um caminho de autoconhecimento para superação das barreiras e desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres na advocacia. Fundamentou-se a pesquisa bibliográfica qualitativa, em artigos, selecionando-se os que se encaixaram nos critérios buscados de melhores e mais precisas informações sobre o tema. O estudo foi complementado por pesquisa de campo, valendo-se de entrevistas realizadas com cinco advogadas da cidade. Em um ambiente liderado por homens, e leis criadas, majoritariamente, por eles, a mulher advogada, ainda, enfrenta situações desiguais, mesmo havendo a mesma matriz educacional que o homem advogado. A questão mostra que a distinção de gênero é um fator alarmante não só na vida social como, principalmente, profissional da mulher advogada, tendo que ocupar cargos genéricos, embora tenha a mesma capacidade e qualificação que o homem advogado. A educação é a emancipação da mulher que, graças aos movimentos feministas atuais e os debates sobre o tema de desigualdade de gênero, está conseguindo diminuir as diferenças com que é tratada, além de sua posição no mercado de trabalho. Assim, com este estudo, expõe-se essas diferenças de tratamento com que as advogadas de Governador Valadares se deparam, na prática da advocacia, bem como elas se destacam para a conquista da igualdade no ambiente jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: advogada; gênero; desigualdade; empoderamento; educação.

ABSTRACT

The theme of this project deals with the gender inequality lived in the legal environment from the perspective of experiences of women lawyers working in the district of Governador Valadares - MG. The differences that women faces because they are women, they are not hired by companies because they start a family, and in the future may have children, reducing the quality of their work, which companies consider. The devaluation of his ability to deal with professional problems compared

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (FADIVALE).

² Mestra em Gestão Integrada de Território pela UNIVALE (2018). Especialista em Direito Internacional pelo Centro de Direito Internacional (CEDIN) (2017). Especialista em Direito Público pela FADIVALE (2015). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (FADIVALE) (2013). Advogada militante - Silva Vitória Advogados Associados. Membro da Comissão da Diversidade Sexual da 43ª Subseção da OAB/MG.

to men in the labor market. Gender pay inequality, the harassment suffered by women in the workplace, especially legal, through the perspective of the female lawyer. The purpose of this project is to discuss how education and empowerment is a way of self-knowledge to overcome the barriers and gender inequalities faced by women. Bibliographic research and internet articles were used to provide better and more accurate information on the subject. The study will be complemented by field research, using interviews and questionnaires made with lawyers from Governador Valadares. In an environment led by men, and laws created mostly by them, the female lawyer still faces unequal situations, even though she has the same education as the lawyer. The issue shows that the distinction of gender is an alarming factor not only in social life, but mainly, professional lawyer woman, having to occupy generic positions, even having the same capacity and qualification as the lawyer man. Up-to-date law studies, questioning, and enforcing her ability are a way for women to stand out and override advocacy, alleviating the obstacles that separate them from the equal treatment sought in the legal career. Education is the emancipation of women, which, thanks to current feminist movements, and debates on the issue of gender inequality, has narrowed the differences with which it is treated and placed in the position of the labor market. This research will expose the inequalities that Governador Valadares's lawyers deal with in the practice of law, and how they stand out to achieve equality in the legal environment.

KEYWORDS: lawyer; gender; inequality; empowerment; education.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 RETROSPECTIVA DA HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE E NA ADVOCACIA. 3 EXPERIÊNCIAS DE MULHERES ADVOGADAS NA COMARCA DE GOVERNADOR VALADARES - MG. 3.1 ANÁLISE DE DADOS. 4 CONSCIENTIZAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA. 4.1 DISCUSSÃO. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho contempla as experiências das mulheres advogadas atuantes na Comarca de Governador Valadares, e de forma delimitada busca analisar as desigualdades de gênero existentes no exercício da profissão, a partir dos aspectos sociais e jurídicos que envolvem o assunto.

O presente tema aborda as questões de gênero envolvendo a mulher no mercado de trabalho jurídico, como advogada. A desigualdade de gênero e a forma de tratamento desigual na vida da mulher é uma situação considerada normal. Os salários desiguais, o assédio, a inferioridade que é tratada o seu intelectual comparada ao homem no ambiente profissional, são apenas alguns dos diversos problemas enfrentados pela mulher no cotidiano.

Nesse contexto, a formulação problema que orienta a pesquisa é a seguinte: pelas experiências das advogadas, quais as expressões da desigualdade de gênero elas enfrentam no exercício da profissão na comarca de Governador Valadares, MG?

Dessa forma, o estudo trabalha com a hipótese de que apesar da qualificação profissional e constante aprendizado, as mulheres advogadas enfrentam desigualdades na profissão inerentes ao fato de serem mulheres, e que o constante aprendizado, o empoderamento, a união das mulheres advogadas e os debates meio jurídico podem ser importantes instrumentos na busca de soluções para esse cenário.

Sendo assim, o objetivo geral do trabalho é analisar de qual forma, na cidade de Governador Valadares, seriam as experiências da mulher advogada em relação a esse ambiente jurídico. Especificamente, pretende-se entender a advogada na história da advocacia do Brasil até suas conquistas atuais, analisar as experiências das mulheres advogadas atuantes em Governador Valadares - MG, e compreender até que ponto a desigualdade de gênero atinge o mercado de trabalho jurídico nesta cidade.

A importância do tema é mostrar a realidade do ambiente jurídico pela visão da mulher advogada, e quais são as desigualdades enfrentadas por elas no exercício da profissão.

No tocante à metodologia utilizou-se pesquisa bibliográfica com a finalidade de proporcionar melhores e mais precisas informações sobre o tema. O estudo bibliográfico foi complementado por pesquisa de campo, valendo-se de questionário e entrevistas realizadas com 5 mulheres advogadas militantes na cidade onde foi realizada a pesquisa.

O texto está dividido em 5 partes, além desta introdução. O capítulo dois descreve a história da mulher na sociedade e na advocacia. O terceiro expõe as experiências das mulheres advogadas na comarca de Governador Valadares, MG. O capítulo quatro versa sobre a conscientização da desigualdade de gênero no exercício da advocacia. Finalmente, as conclusões são feitas no capítulo cinco.

2 RETROSPECTIVA DA HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE E NA ADVOCACIA.

A mulher, na história, sempre, teve uma vida marcada pelo sofrimento, mas também, construída com a determinação de quem se reconhece como sujeito que luta por espaço e liberdade, colocando em evidência a educação recebida e o trabalho conquistado. Desde início do processo de industrialização, houve um grande desenvolvimento em relação ao trabalho feminino, mas no decorrer do tempo várias mudanças têm ocorrido nas cadeias produtivas e na geração de empregos, onde percebe que a mulher ampliou consideravelmente suas conquistas no campo da igualdade e dos direitos, suas lutas e vitórias e as relações de desigualdade entre homem e mulher. Neste contexto, Probst (2003, p. 2) esclarece:

A origem e evolução da mulher no mercado de trabalho se iniciaram com a primeira e segunda guerras mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho, mas a guerra acabou e com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

A desigualdade de gênero começa quando a mulher é considerada como sendo o sexo frágil. A partir da ideologia que considera a mulher como sexo frágil, a desigualdade se instala, pois ela passa a ser discriminada perante a sociedade, tanto no mercado de trabalho, como no âmbito familiar. Vale ressaltar que no decorrer da história, a mulher vem conquistando seu lugar na sociedade, no mundo globalizado e isto é notório no Brasil. Apesar de todos esses avanços, de acordo com Ribeiro (2013), a sociedade, ainda, tem profundas raízes patriarcais, fazendo com que a figura do homem pareça ser superior a da mulher. A ideia de que o homem desempenha melhor trabalho em determinado campo profissional é reflexo dessa cultura patriarcal, muitas vezes, disfarçada.

Garcia (2015) afirma que há algumas décadas, as mulheres não eram reconhecidas como sujeito de direito, sendo tratada como um ser dependente do homem e, sempre, tendo suas vontades baseadas na permissão dele. Durante o século XIX, elas se uniram em busca de seu espaço na área da educação e do trabalho, já que muitas vezes trabalhavam em condições insalubres e cruéis. Graças à Educação, às lutas por seus direitos, com a garantia de tratamento igualitário,

direito positivado na Constituição Federal da República do Brasil, as mulheres foram conquistando o seu lugar, como explica Tavassi (2019).

Além disso, a Lei Número 7.353 (1985) é enfática quando em seu artigo 1º cria o Conselho Nacional da Mulher com a finalidade de promover políticas que visem à eliminação de discriminações, bem como assegurar liberdade e igualdade de direitos e plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país. No Artigo 4º dessa lei está a indicação das competências desse Conselho: formular essas diretrizes.

A igualdade de gênero, ainda, se encontra em outros ramos da lei, como na promulgação do Decreto nº 4.377 (2002) do tratado internacional que dispõe da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, referindo-se à expressão "discriminação contra a mulher" significando toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

A Constituição Federal de 1988 destaca, em seu artigo 5º, inciso I, sobre a igualdade de gênero, referindo-se ao princípio da isonomia, que diz o seguinte: "Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações". Este princípio garante a todos os cidadãos brasileiros o tratamento igualitário perante a lei. No caput, do mesmo artigo, se destaca, ainda, que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, ou seja, deixando claro que a questão de gênero nunca deve ser usada como forma discriminatória.

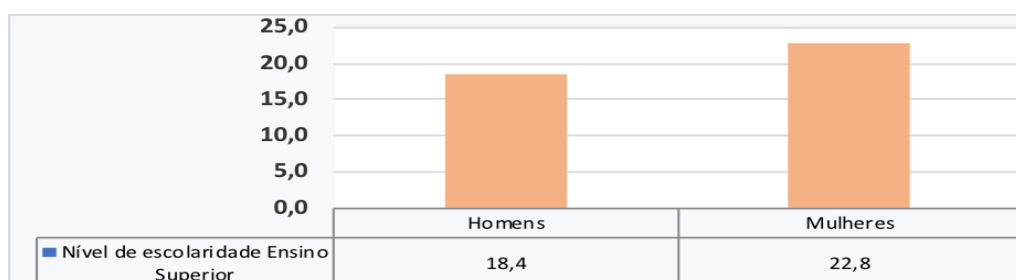
Outro exemplo na lei sobre a igualdade de gênero, especificamente no trabalho, é a convenção sobre a discriminação em emprego e profissão, de 1958, em vigor desde 15 de junho de 1960, adotada, em 25 de junho de 1958, pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958). O seu artigo 1º, parágrafo §1 diz que "o termo discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

Bertolin (2017) considera que com a pressão da família, da maternidade e, muitas vezes, do companheiro, as mulheres se veem dando conta de uma rotina árdua no trabalho e em casa. Logo, cuidam dos afazeres domésticos e dos filhos, uma situação em que muitos companheiros delegam somente às esposas. Isto faz com que elas optem por desistir da carreira e abdicuem de um futuro melhor no estudo e na profissão para se dedicarem à família. Dessa forma, o poder e a capacidade sempre foram sinônimos de homem na sociedade e, então, a competência, na maioria das vezes, é atrelada ao ser masculino.

Embora, haja muitos avanços na luta contra a desigualdade de gênero, graças aos movimentos feministas e as lutas das mulheres marcadas na história, elas, ainda, têm uma grande luta pela frente. Marinela (2018) citam dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em que, mesmo contanto com um nível educacional mais alto, as mulheres ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens, ou seja, mesmo com curso superior completo e mais qualificações, a desigualdade salarial é marcante e, na advocacia não é diferente. Como a mulher, atualmente, ocupa a maioria das vagas dos cursos universitários, a tendência, e o que se espera é que o espaço profissional seja dividido de maneira mais igualitária no futuro.

Em um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2011), a proporção de homens e mulheres com dez anos ou mais em relação há anos de estudo era de 51,6% para as mulheres 48,4% para os homens. Esse estudo mostra que as mulheres apresentaram maior escolaridade nos últimos anos, segundo dados de 2012 o número de mulheres que frequentam a universidade cresceu 1,32% em relação a 2011 (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Nível de escolaridade Ensino Superior



Fonte: elaborado pelas autoras, 2020.

De acordo, ainda, com IBGE (2011) as mulheres seguem recebendo cerca de 3/4 dos valores percebidos pelos homens e, mesmo com um grau maior de escolaridade, ocupam apenas 39,1% dos cargos de chefia e se encontram sub-representadas na esfera da vida pública. Assim, todo esse atraso na entrada da mulher no sistema educacional gerou reflexos na esfera profissional. São problemas determinantes, com raiz sociológica, histórica, cultural e política que devem ser, fortemente, corrigidos e combatidos.

Segundo Bertolin (2017), a mulher advogada exerce sua profissão, na maioria das vezes, como advogada associada e contratada, ficando para os homens advogados o papel de sócios majoritários, ou seja, o mundo jurídico ainda vive um retrocesso, mesmo sendo predominado por mulheres em vários estados. A figura masculina continua sendo vista como mais capaz, intelectualmente, mais procurada por ter mais disponibilidade para se dedicar a um trabalho que necessita de mais horas de jornada e não tendo que se preocupar com a maternidade, comprometendo sua carreira por causa de filhos, mesmo sendo a maternidade um compromisso de ambos os pais.

Com uma sociedade combatendo, a passos mínimos, o patriarcado, o homem é visto como superior no meio social do mercado de trabalho em posições de liderança. A mulher, sempre, ocupou papel secundário na sociedade, não tendo sequer direito de exercer sua cidadania com o voto, sendo uma conquista obtida, somente, em 1932. Guerra (2019) coloca que, no Código Civil de 1916, ela era considerada relativamente incapaz, equiparada aos menores, aos pródigos e aos silvícolas, como demonstra o artigo 6º. Portanto, a mulher sempre esteve no papel subsidiário de sua vida, tendo suas realizações pessoais e ambições profissionais interrompidas pela sociedade que cobrava os cuidados domésticos e aos zelos, totalmente, dedicados ao serviço da família e ao marido. Neste sentido, Guerra (2019, p. 1) preceitua:

Desde a Idade Antiga, a mulher estava restrita ao ambiente doméstico e era considerada propriedade do homem, sejam eles, pais, maridos, irmãos ou filhos. A elas fora negado durante séculos a liberdade de decidir sobre a própria vida em seus mais variados aspectos.

A desvalorização da mulher como profissional e como capaz intelectualmente, colocou-a em posição desfavorável no mercado de trabalho em comparação ao homem, seja no cargo que ocupa ou na diferença salarial que recebe e, assim, acontece com a mulher advogada que, ainda, é minoria no papel de sócias no mercado de trabalho jurídico, pois são os advogados que ocupam lugar de destaque em cargo de empresas e grandes contratos, enquanto elas, ainda, estão submetidas ao trabalho mais genérico e geral da advocacia.

Silva e Rodriguez (2013) pontuam que mesmo com números, expressamente, bons em comparação ao mercado de trabalho, elas ainda se concentram nas áreas tradicionais e atividades rotineiras, enquanto os homens vão para as mais especializadas e inovadoras, ou seja, apesar do grande avanço, ainda há muito caminho a ser alcançado. De acordo com SEBRAE (2013) tratar as pessoas de forma diferente e menos favorável, no emprego e na ocupação que exercem, devido a certas circunstâncias como sexo, cor da pele, religião, ideias políticas ou origem social, independente dos requisitos de trabalho, é discriminação.

Para Oliveira (1993), os valores são o fundamento da diferença. As mulheres são diferentes dos homens, porque no centro de sua existência estão outros valores: a ênfase no relacionamento interpessoal, a atenção e o cuidado com o outro, a proteção da vida, a valorização da intimidade e do afetivo, a gratuidade das relações. O empoderamento feminino e a educação são as maiores fontes da mulher na busca de seu crescimento profissional e econômico. Guerra (2019, p. 1) explica que o empoderamento econômico, com a igualdade de gênero são fatores-chave nas ações para a redução da pobreza, construção da governabilidade, entre outros fatores.

Por fim, Guerra (2019) explica que a solução para os obstáculos enfrentados pela mulher, seja no âmbito jurídico, seja no âmbito social, seja no exercício de qualquer outra profissão, é a educação. Ao ser testada, a mulher deve provar sua capacidade, mostrar qual posição deve ocupar, deixando um legado histórico, social e político, pois de acordo com OIT (1958) não pode haver distinção, exclusão ou preferência feita com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, pois isto anula ou prejudica a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego ou na ocupação.

Esse tipo de preconceito é consequência natural do modo de produção capitalista, conceitos religiosos e sociais que a mulher sofre no âmbito profissional.

Os múltiplos papéis da mulher no lar e na família são, constantemente, confrontados e lembrados de forma a criar obstáculos para que ela tenha um trabalho fora do lar e uma vida independente. Call (2007, p.116) reitera:

A discriminação ao trabalho da mulher é uma realidade no dia-a-dia da mulher que trabalha: se não uma realidade presente, há, pelo menos, a ameaça constante da discriminação. Seu combate se faz com uma legislação trabalhista eficaz e, acima de tudo, com educação formal, para que assim haja o devido respeito às diferenças.

Enfim, as mulheres lutam pela estabilidade no mercado de trabalho, os problemas na maternidade e na vida conjugal e, ainda, lidam com problemas de assédio no ambiente de trabalho. Na advocacia, como considera Marinela (2018), esse problema é um fato a ser exposto, pois a violação de prerrogativas do advogado em distintas áreas se torna mais acentuada para a mulher, principalmente, em alguns setores de trabalho, como na advocacia criminal, no acesso aos presídios e nas audiências de custódia.

3 EXPERIÊNCIAS DE MULHERES ADVOGADAS NA COMARCA DE GOVERNADOR VALADARES – MG.

Segundo Veenman (2005), na Declaração do Milênio, das Nações Unidas, são definidos os principais objetivos do desenvolvimento humano e um deles é a eliminação da desigualdade de gênero. É possível alinhar investimentos por grupos de gênero no capital humano, criando condições para acesso igual aos recursos econômicos e sociais, além da representação política de mulheres e homens.

A primeira advogada ingressa no antigo Instituto da Ordem dos Advogados do Brasil, de acordo com Guerra (2019), foi Myrthes Gomes de Campos, há mais de 100 anos. Em um mundo jurídico predominado por homens, ela teve dificuldades em ser aceita na classe dos advogados, ocupando o cargo anos depois. O respeito ao intelecto e à capacidade de trabalho dessa advogada só se deu depois de sua primeira defesa feita no Tribunal do Júri, com muitos curiosos para ouvir os argumentos de defesa e o trabalho da primeira mulher na advocacia

De acordo com Frantz (2019) em muitos estados, o número de advogadas já ultrapassou o número de advogados: no Espírito Santo, Pará, Rio de Janeiro, Bahia e Rondônia, elas são maioria nos quadros de inscrição. Lamentavelmente, porém mesmo com muitos avanços e evoluções, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil nunca teve uma mulher presidente.

Vale a pena destacar, neste ponto, que Governador Valadares, cidade objeto de estudo desta pesquisa, teve uma única Presidente da Subseção da 43ª Subseção da OAB/MG, a saber, Rosemary Mafra Nunes Leite. Assim, vivenciar situações de constrangimento seja por colegas em posição de poder ou, simplesmente, pela desigualdade de gênero, é um fator que muitas advogadas, principalmente, no início da carreira jurídica, podem estar condicionadas a sofrer.

Neste viés, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres, advogadas atuantes na Comarca de Governador Valadares, MG. As perguntas foram desenvolvidas para que elas pudessem narrar suas experiências na área jurídica, começando por relatos sobre o começo de suas trajetórias na advocacia, sua evolução, durante os anos de trabalho, e se percebem alguma diferença no ambiente jurídico, em relação à diferença de gênero. Por razões éticas, as advogadas não terão seus nomes expostos.

3.1 ANÁLISE DE DADOS

As questões elencadas para a entrevista foram:

- a) O que a levou a escolher essa profissão?
- b) Como foi o início da carreira? Quais foram os primeiros desafios?
- c) O que mudou desde o início de quando você iniciou o exercício de sua profissão, até hoje?
- d) Quais são os prós e contras desse trabalho?
- e) Sente alguma diferença no ambiente de trabalho, em relação ao tratamento recebido de seus colegas advogados?
- f) O que mudaria na advocacia?

Após análise da primeira questão, percebeu-se que as respostas foram bastante diversificadas. Assim, sobre por que escolheram essa profissão, foi respondido: pela facilidade em comunicação ou oratória; pelo desejo de auxiliar

pessoas; pelo envolvimento com a profissão desde criança, entre outros motivos. A entrevistada número 4 pontuou que advogar, para ela, sempre pareceu sinônimo de liberdade. “Uma profissão na qual eu poderia construir meu próprio jeito de trabalhar, contar histórias, criar, pesquisar teses, e eu, ainda, acredito muito nisso, cada vez mais. A entrevistada 5 considerou:

Escolhi a profissão porque já fui servidora pública por um tempo e percebi que não gostei muito. Preferia ter liberdade de trabalho, de escolhas, de rotinas, além da oportunidade de ganhar mais dinheiro. No concurso, você se estabiliza e ganha mais o resto da vida. Na advocacia, você pode escalar muito mais, os ganhos são infinitos. Claro, que minha escolha não foi só pelos ganhos, mas também, pela flexibilidade de trabalho, a liberdade, a autonomia e os resultados, pois consegue prestar o serviço e ver o resultado imediato do que fez. Sou uma pessoa muito objetiva, gosto de resolver as coisas, rapidamente, e isso me atraiu na profissão.

Segundo o Ministério da Educação (MEC) (2015), o curso de Direito tornou-se um dos mais demandados no Brasil, chegando a possuir 853.211 estudantes divididos em cerca de 1172 cursos. Hoje, estes números só crescem, fato motivado por ilusões vindas dos estudantes sobre a promessa de grandes salários e garantias de cargos públicos renomados ao adentrar no mercado de trabalho, realidade raramente destinada ao recém bacharel em Direito. Este foi, talvez, o sonho da entrevistada 5. Viviani (2017) pontua que o diferencial considerado de um profissional da área do Direito há cerca de 10, 15 anos era o conhecimento de administração, gestão, contabilidade, matemática financeira. Hoje, entretanto, o mais importante, para uma carreira de oportunidades, é o conhecimento de tecnologia e, conseqüentemente, de programação, que parece ser a motivação de algumas entrevistadas.

Observa-se, pelas respostas, que as entrevistadas tiveram seus motivos para essa escolha, talvez, devido às experiências de vida na infância e adolescência. Nota-se que elas possuem bem definidos os princípios do desenvolvimento humano, ao sentirem-se livres para fazerem suas próprias escolhas. De acordo com Guimarães (2002) a atividade laboral feminina tem alta intensidade ao longo da vida e, assim, é interessante perceber esse desejo de crescimento, de não acomodação, de busca permanente por realização pessoal no trabalho, além de ser necessário

que a mulher consiga combinar a atividade do emprego com a implementação de sua família e outras responsabilidades.

Em relação à segunda pergunta, sobre a parte mais difícil do início da carreira e os desafios, a entrevistada 1 respondeu que foi obter credibilidade e contar com o apoio de advogados já formados. Ela acrescentou que teve o seu nome sugerido para presidente da comissão de prerrogativas da OAB, mas na reunião da diretoria foi dito que um homem ocuparia melhor o cargo, ou seja, não lhe deram a chance de mostrar trabalho. A entrevistada 2 disse que não foi fácil, pois na prática tudo é diferente, embora as faculdades trabalhem com Núcleos de Prática Jurídica, mas não é suficiente para dar suporte na atuação do advogado iniciante.

Segundo a OAB (2015) a primeira Conferência Nacional da Mulher Advogada, voltada ao debate e ao fomento à participação feminina na entidade foi em 2015 e em 2017, foi lançado o Censo da Mulher Advogada com o objetivo de mapear e traçar o perfil da mulher advogada brasileira. Com a utilização de dados e números, tornou-se possível direcionar o trabalho para atingir resultados mais efetivos às questões e ao atendimento das demandas das mulheres.

Além disso, em 2019, a OAB aprovou a proibição de que bacharéis envolvidos em casos de violência doméstica e contra idosos, crianças e deficientes possam obter a inscrição na Ordem. Portanto, a entidade, avança no tema da igualdade não para exterminar diferenças, mas para respeitá-las e garantir dignidade e oportunidades igualitárias a homens e mulheres.

Para a entrevistada 3, o início foi um misto de insegurança, mudanças, dificuldades com a prova da OAB, muito trabalho e imaturidade. Não teve muito foco no início, vindo só com o tempo. A entrevistada 4 disse que sentiu muita insegurança e quanto mais conhecia as pessoas que atuavam no Direito há mais tempo, mais se sentia insegura, pois os olhares, os questionamentos e as regras pareciam valer só para ela, atingindo sua autoconfiança. Para essa questão, a entrevistada 5 respondeu:

No início da carreira eu tinha muita dificuldade em saber por onde começar, como prospectar cliente, qual área escolher, todas as dúvidas possíveis que todo iniciante tem e a forma de resolver isso foi efetivamente estudando, buscando respostas, tanto para a parte mais empresarial da advocacia, quanto em questão de gestão, educação, empreendedorismo, como também mais relacionado a parte técnica mesmo, de saber advogar, de

saber resolver os problemas, de escolher uma área. O estudo é a solução das dificuldades.

Sabe-se que as oportunidades de empregos para advogadas recém-formadas não só contribuem para o empoderamento da profissional na advocacia, como também motiva a mulher ser independente na sua vida pessoal, social e acadêmica, buscando o conhecimento como forma de emancipação, crescendo e se destacando no mercado de trabalho. O início da advocacia, porém, é desafiador para jovens advogadas, pois sem experiência e nenhuma direção, muitas passam por dificuldades e, até mesmo, desistem de advogar pela falta de estabilidade que encontram na advocacia, além das diferenças de tratamento. O desenvolvimento da sociedade moderna visa à melhoria dos mecanismos de interação humana, o alinhamento da diferenciação social, a redução de todas as formas de desigualdade e a eliminação da discriminação, que elas sentem.

No mercado de trabalho, pode-se enfrentar dificuldades, principalmente, no início das atividades. Assim, para que o trabalho não seja uma sobrecarga emocional para a mulher, torna-se necessário, conforme adverte Guimarães (2002), que a política social, a assistência ao emprego deve evitar qualquer forma de discriminação, especialmente, no que tange à eliminação da desigualdade de gênero e discriminação seja por qualquer motivo. Para a terceira pergunta, sobre o que mudou, desde o início, a primeira entrevistada disse que foi a tecnologia, a segunda colocou que muita mudança aconteceu, principalmente, nas áreas trabalhista e previdenciária, com muitas alterações; a entrevistada três disse que “o amadurecimento nos torna mais serenos, tranquilos e confiantes para lidar com o dia a dia na profissão.

Percebe-se que a própria advocacia mudou, e novas tecnologias e mudanças surgiram no ordenamento jurídico.” A quinta entrevistada considera que muita coisa mudou e que a advocacia tem sofrido mudanças gigantescas como processo judicial eletrônico, startups, legaltechs, trazendo soluções. O advogado precisa se reinventar, trabalhar de forma extrajudicial, consultiva, pois o cliente deseja soluções rápidas. Sobre quais são os prós e contras do trabalho, a entrevistada número 1 colocou que:

Existe bastante preconceito contra a mulher e, na advocacia, não seria diferente. O *mansplaining* é algo que irrita e prejudica bastante as relações interpessoais na advocacia. Acredito que a empatia e a visão humanista da mulher favoreceram bastante a busca pela justiça.

A entrevistada 2 disse que “os prós da profissão é você entender um pouco do mundo jurídico e saber reivindicar seus direitos como cidadã e também os direitos de outras pessoas. Os contras é porque é necessário ser autônoma e ter que se programar para ter suas despesas controladas.” Já, a entrevistada número 3 pontuou que como toda profissão, prós e contras existem e no caso dela, algo a favor é o envolvimento com a faculdade na área do direito, além da advocacia o que traz certa estabilidade.

A entrevistada 3 acredita que, às vezes, é difícil lidar com pessoas cujas reações podem ser desestimulantes e isto é um fator a mais para pensar contra a profissão. Como mulher, já sentiu pressão de clientes homens querendo impor uma linha de defesa diversa da que foi proposta por ela ou mesmo desconfiança por ser mulher e pela idade. A quinta entrevistada afirmou que a flexibilidade, autonomia e o protagonismo estão entre os prós, ficando a morosidade do judiciário do lado do contra, mas que se pode resolver com dedicação e esforço.

Há variações sistemáticas na divisão genérica em qualquer tipo de trabalho, segundo afirma Hoffmann (2013). Assim, é natural que as pessoas envolvidas tenham prós e contras a respeito de suas atividades, mas nem sempre, como se observa pelas respostas, é possível esquivar-se de tentativas explícitas de se intimidar uma mulher, seja diminuindo seu valor de trabalho e, ainda bem, que a mulher sabe, na maioria das vezes, impor-se pela competência, dedicação e esforço pessoal. Na quinta questão a respeito de sentir alguma diferença no ambiente de trabalho em relação ao tratamento dado aos colegas advogados, é interessante observar o que afirmou a entrevistada 1:

Claro, a começar pela maternidade. Não há um espaço adequado nas instalações forenses destinado à amamentação. Já fiz este pleito ao diretor do foro à época em que tive meu primeiro filho. Responderam-me que não há espaço sequer para os processos, que dirá para a amamentação. Numa sociedade que preza a amamentação, soa incoerente que a OAB e o Judiciário não a estimule por meio de um espaço adequado. Os atrasos constantes das pautas, também, prejudicam muito este momento. Já realizei

audiência com os seios vazando leite, porque havia passado duas horas do horário da pauta.

Hoffmann (2013) complementa que vários estudos sobre a composição de gênero nos mercados de trabalho, têm mostrado um crescimento constante na participação feminina, embora, nas posições de poder, a responsabilidade e a prioridade sejam atribuídas aos homens. Na resposta, acima, observa-se que as segregações ocupacionais horizontais, ou seja, setores feminizados ou masculinizados diferem, pois a segregação de ocupação vertical refere-se aos homens com explícita sub-representação de mulheres, haja vista o que aconteceu com a entrevistada 1, em razão da maternidade.

A entrevistada 2 considerou que no caso dela, especificamente, não sentia diferença de tratamento no local de trabalho, mas que colegas advogadas já reclamaram da maneira discriminatória que clientes e colegas de profissão as tratavam. A entrevistada 3 respondeu que já sentiu diferença, principalmente, quando as falas são interpretadas de modo diferente. Já recebeu convites para escritórios importantes e teve colegas que atribuíram isto, exclusivamente, ao fato dela ser mulher. Relatou que ao tratar de caso judicial em um determinado escritório, foi, totalmente, constrangida por profissional, de forma insistente e criminoso. E, então, resolveu se calar para evitar maior constrangimento. Para a mesma questão, sobre sentir alguma diferença no ambiente de trabalho em relação ao tratamento dado aos colegas advogados, a entrevistada 4 descreveu:

Sim. Os olhares, os questionamentos e as regras que pareciam valer só pra mim atingiram minha autoconfiança. Foi assim que me peguei tentando caber na caixa, escrevendo de uma forma que nunca gostei, vestindo roupas com as quais sequer me reconhecia. Mas sinceramente? Nada disso funciona. Continuei recebendo cantadas de clientes, sendo interrompida a todo momento, chamada de “menina”, de estagiária e perdi as contas de quantas vezes já fui confundida com a parte em audiência, quando eu era a própria advogada. Testei cabelo curto, óculos, peças do guarda-roupa masculino (blazer, camisa), cores neutras, postura menos amigável, tudo. Não funciona. Não existe fórmula pronta para ser mulher no Direito, simplesmente, porque esse é um universo que nos foi, historicamente, negado e não existe magia capaz de resolver um problema anterior. Ser mulher em um espaço que já é dominado por homens (invariavelmente brancos, invariavelmente héteros) há tanto tempo, não pode significar se adaptar ao que já existe.

Segundo Barros (2015), o assédio não só pelo colega de trabalho de profissão, mas também pelo próprio cliente é alguns dos exemplos de desigualdade de gênero que advogadas presenciam na advocacia. O fato de o meio jurídico ser predominantemente masculino, leva advogadas a terem que se comportar e, até mesmo, a se vestirem de forma mais masculina para serem respeitadas no tribunal. Mostrar a realidade não só na advocacia, mas também no mercado de trabalho é continuar lutando pela igualdade da mulher e seus direitos na sociedade. A autora destaca que posicionamentos desse tipo refletem uma estrutura cultural arraigada em estereótipos sexistas, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas.

A entrevistada 5 pontuou que nunca viveu essa diferença, mas provavelmente existe, pois o mercado é majoritariamente masculino, especialmente o mercado imobiliário onde está inserida. Às vezes, o cliente acha que ela é estagiária, secretária de algum dos advogados e a chama de menina. Depois, quando a conhecem melhor, percebem que é advogada, que domina o conteúdo e é quem vai resolver aquela demanda, mudando, assim, o tratamento e resolvendo-se a questão. Disse que nunca viveu nada gritante, mas sabe que existe diferença entre homem e mulher e, inevitavelmente, ele é mais respeitado. Sabe que existe uma diferença, mas se impõe mostrando trabalho e valor.

Observa-se, nesses relatos, que as mulheres não participaram da esfera laboral e econômica da mesma maneira que os homens, e que, ao longo da história, certos traços foram reproduzidos e perpetuados, causando importantes diferenças trabalhistas. Percebe-se, ainda, que as mulheres e homens não ocupam o tempo ou realizam tarefas da mesma maneira. É importante frisar que elas ao entrarem no mercado de trabalho não o fazem nas mesmas condições que eles, pois trabalham em diferentes setores e ocupações, sem ocuparem cargos gerenciais de forma equitativa ou receberem os melhores salários.

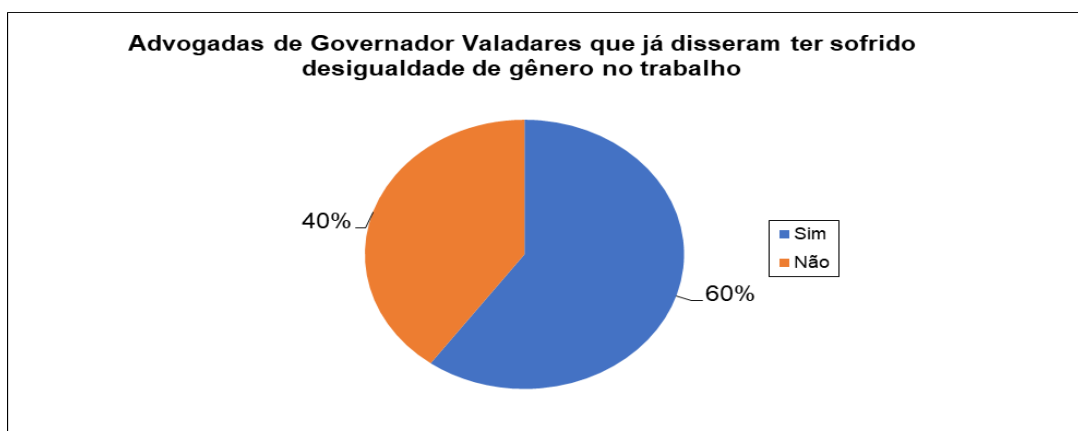
Essas situações afetam, diretamente, a situação econômica, social, física e emocional das mulheres, piorando seu estado de saúde, embora, às vezes, consigam superar essas dificuldades. A última pergunta foi sobre o que cada uma mudaria na advocacia e a entrevistada 1 respondeu que isto implicaria uma quebra de cultura e paradigmas de todo o judiciário. Ela acredita que deveria haver mais proximidade entre juízes, promotores e advogados para o bem dos jurisdicionados.

A entrevistada 2, argumentou que seria interessante desenvolver uma campanha de valorização da profissão para que não houvesse tanta exploração do trabalho do advogado. A número 3 mudaria preconceitos e posturas para questões éticas, além do trabalho ser melhor valorizado pelo cliente. Já, a entrevistada 4 pontuou que, sempre, haverá dúvidas, críticas e comentários, sendo melhor parar de tentar dominar os códigos masculinos e fazer do jeito feminino. Lembrou Alexandra Ocasio-Cortez, congressista norte-americana que disse: “Paremos de tentar navegar sistemas de poder e comecemos a construir o nosso próprio poder”, ou seja, é preciso retomar o clichê da liberdade. A entrevistada 5 explicou:

Se eu pudesse mudar algo seria a desunião que existe. Se a classe fosse mais unida, conseguiria crescer e todos se apoiariam, reconhecendo que, às vezes, um é melhor do que o outro, e haverá, sempre, alguém melhor, e você melhor que alguém. Pode-se ajudar quem é pior a se tornar melhor, pois, assim será gerada uma corrente, em que um compartilha o que sabe com o outro e todos se profissionalizam.

Ao final, de acordo com as respostas aos questionamentos, percebe-se que 60% das entrevistadas relataram ter sofrido algum tipo de preconceito em relação à diferença de gênero, conforme mostra o gráfico, abaixo:

Gráfico 2 - Percepções das entrevistadas



Fonte: elaborado pelas autoras, 2020.

Em consonância com o Gráfico 2, esse resultado conduz à reflexão sobre ser mulher advogada e precisar lidar com a culpa de escolher ser mãe, advogar ou ter o mesmo nível acadêmico e outras qualificações superiores. Além do mais, não ser vista com o comprometimento profissional que o homem tem. Isto demonstra que a sociedade fez pequenos progressos, mas ainda tem muito o que mudar. Essa última questão, respondida pelas entrevistadas, remete ao pensamento de que para colocar em prática essas proposições, é preciso que seja confiada às mulheres, um sistema, efetivamente, igualitário, marcado pela concessão das mesmas oportunidades concedidas aos homens. O papel da educação é fundamental para que se possa concordar com as palavras de Rego (2005, p. 57) quando adverte:

A igualdade de gênero é: fator de poupança pública e privada, de combate ao desperdício; uma indispensabilidade do desenvolvimento sustentável, como demonstram a OCDE e as Nações Unidas; um critério da democracia, como proclamou o Conselho da Europa; a vitória do Estado de direito sobre uma normatividade social obsoleta, produtora e reprodutora de injustiça, de azedume, de humilhação, de insegurança, de violência; uma nova forma de vida.; um relacionamento novo entre mulheres e homens, que se sabem iguais, que se respeitam como iguais, que negociam como iguais; uma aprendizagem de cidadania. Sem ela, as pessoas não conhecem a liberdade. E as sociedades não conhecem a paz.

Neste cenário, conforme apontou Araújo (1999), abre-se a possibilidade concreta de construir relações de gênero mais democráticas, nas quais o direito à igualdade e o respeito à diferença são as pedras angulares. Não é demais afirmar que esse continua sendo o ideal de relacionamento perseguido no casamento e na família desde a modernidade. O mundo jurídico, ainda, vive um retrocesso, mesmo sendo predominado por mulheres em vários Estados. O homem continua sendo visto como mais capaz, intelectualmente, além de mais procurado por ser visto como tendo maior disponibilidade para dedicar-se a um trabalho que necessita de muitas horas de jornada, ou seja, ele não precisa se preocupar com a maternidade e comprometer sua carreira por causa de filhos, ainda que a maternidade seja compromisso de ambos os pais.

4 CONSCIENTIZAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA.

Scott (1995) em seu artigo *Gênero: uma categoria útil de análise histórica* critica o caráter descritivo dos estudos sobre a história das mulheres e o uso de gênero como subtítulo de mulheres. Para Louise Tilly (1994), historiadora francesa, é preciso tomar o gênero como categoria de análise. Por outro lado, Marilyn Strathern (1988), antropóloga britânica, classifica gênero como um meio de aglutinar, em uma determinada sociedade, o modo como se organizam as práticas e as ideias em torno dos sexos. Enfim, para Heleieth Saffiotti (1995), socióloga brasileira, gênero, assim como raça, etnia e classe não são, apenas, mas operam na realidade empírica como categorias históricas.

Concordando com as proposições de Strathern (1998), Tilly (1994) e Saffiotti (1995), pode-se entender que gênero é uma categoria empírica e histórica e, como tal, pode ser usado como uma categoria analítica, ou seja, apreendido da realidade empírica, ele expressa as relações históricas e as formas de existência da realidade social. Analisando-se, então, o conceito, percebe-se que a desigualdade está muito presente no cotidiano da mulher, entretanto, o machismo e a superioridade com que o homem é tratado apenas pelo seu gênero, além da diferença cultural que a sociedade impôs durante anos, não impediu que as mulheres buscassem seu espaço no mercado de trabalho, e optassem por exercer profissões, tradicionalmente, masculinas como a advocacia.

4.1 DISCUSSÃO

Oliveira (1993) considera que o feminismo transgrediu a ordem que atribuía ao masculino o direito de definir o feminino, e a ideia de igualdade foi a primeira transgressão. No mundo jurídico, os estudos sempre atualizados da lei, a busca constante pelo aprendizado, é a principal fonte de autonomia da mulher, principalmente, da advogada que busca a igualdade e o mesmo reconhecimento dado ao advogado.

Como Direito é uma profissão que cresce e se reforma, frequentemente, a aprimoração do conhecimento e da atualização das leis são ferramentas indispensáveis para o crescimento e destaque da advocacia. De acordo com Bourdieu, P. (1995), deve-se recorrer não só ao conhecimento diário dos mais recentes julgamentos e jurisprudência, mas também, a novos títulos acadêmicos como pós-graduação, mestrado e doutorado, quando for oportuno. Dessa forma,

será gerado conhecimento técnico e acadêmico, obtenção de títulos mais relevantes para o crescimento e destaque da advogada que luta por reconhecimento igualitário no mercado de trabalho e no meio jurídico.

Algumas mulheres aceitam o padrão masculino, nem sempre com intenção, porém, é necessário buscar união e protagonismo e fortalecimento para se tornarem uma representatividade na advocacia. Assim, nortearão o caminho de advogadas recém-graduadas para seguirem um caminho mais preciso, manifestando-se sobre as possíveis desigualdades de gênero que acontecem nos escritórios, fóruns e no ambiente de trabalho em geral.

Quanto mais mulheres expõem suas realidades, mais outras mulheres se sentem seguras para unir forças não se calando perante direitos e injustiças. O que se deve é buscar a igualdade através das desigualdades. Para que isto venha a se concretizar, não se pode esquecer que a desigualdade não é universal e homogênea, como profanam alguns, mas dinâmica e contínua, porque segundo Diniz (1998, p. 437), a Ética profissional se conceitua como:

Complexo de princípios que servem de diretrizes no exercício de uma profissão, estipulando os deveres que devem ser seguidos no desempenho de uma atividade profissional. O ensinamento ético na vida profissional jurídica é de extrema seriedade, sendo que o advogado exerce importante função social, uma vez que o seu interesse é para com a coletividade, nesse sentido é essencial à existência de normas Éticas, assegurando a publicidade, oralidade e igualdade.

Assim sendo, o debate, a discussão e a exposição do ambiente de trabalho é uma das mais eficientes formas de conscientização de como a mulher é tratada na advocacia, gerando pautas sobre o tema de desigualdade na relação de gênero no âmbito jurídico. Este é um tema relevante e atual que deve ser discutido em palestras e seminários, mostrando sempre a realidade da feminização da advocacia e as diferenças existentes na relação de gênero.

5 CONCLUSÃO

A mentalidade patriarcal conferia à mulher a qualidade de frágil e inapropriada para realizar certas atividades comuns aos homens, mas essa ideia mudou a partir

de novos fatores e conquistas. Este estudo evidenciou que a história da mulher, no lugar que lhe é dado pelo Direito, foi desconsiderado, demonstrando um paradoxo enraizado junto à sociedade, já que a mulher, sempre, foi subordinada ao marido ou ao pai, sem direito nem voz.

Diante desse contexto histórico, ao pesquisar sobre a carreira das mulheres advogadas, que trabalham em Governador Valadares e, diante das respostas, aos questionamentos das entrevistas realizadas, percebeu-se que, ainda hoje, há desigualdades de gênero naquele ambiente jurídico. Outro dado que apoia esta hipótese é a importância que as mulheres atribuem à relevância das diferenças de gênero. Ficou evidente que, apesar da advocacia ser um trabalho, cuja qualificação acadêmica é comum a todos os profissionais, a desigualdade de gênero e a desvalorização da mulher advogada é um fato que pode desmotivar para a escolha dessa profissão.

A partir da análise dos dados e os referenciais da carreira de advogado, percebeu-se diversas insatisfações: critérios para a contratação de advogados em posições de liderança, ainda, são fundamentos baseados no trabalho do homem, excluindo as mulheres do papel societário; preferência por advogados para cargos de longas jornadas, ficando a advogada como profissional subsidiário na advocacia geral; indisponibilidade para com advogadas que optam pela maternidade; falta de instalações de salas para advogadas que amamentam; consideração da maternidade como desvantagem e comprometimento profissional, entre outros fatores. Isto sugere que embora a feminização na advocacia esteja, no mercado de trabalho, ainda, há muito a evoluir na relação de igualdade de gênero, sendo urgente modificar esses parâmetros. Vive-se um momento de retrocesso na sociedade, pois os dados encontrados sugerem que ser homem, ainda, é ser um privilegiado e, na advocacia, não é diferente.

Constatou-se, no estudo, que muitas das características atribuídas ao masculino e ao feminino não são determinadas, apenas, pelo gênero, mas influenciadas, também, pela classe social, pela cultura, pela educação, bem como por características individuais de personalidade. Logo, é importante que haja mudança nas relações entre mulheres e homens, libertando-se dos velhos estereótipos, de machismo e imperativo do feminino, construindo novas formas de se relacionar e se comportar, para que haja uma advocacia forte que possa mudar o panorama estereotipado desse ambiente, ainda, predominantemente, masculino,

cujos comportamentos enraizados e persistentes, de situações diversificadas, apontam tantas desigualdades de gênero.

Propõe-se a concretização do término da desigualdade de gênero não fomentando a igualdade, meramente, formal, mas, uma realidade de efetiva igualdade substancial, reconstruindo-se o feminino para que se chegue à reconstrução do masculino. Para tal, é imprescindível avançar na educação, como forma legítima de demonstrar aos futuros cidadãos os erros cometidos pela sociedade patriarcal. Deve-se, ainda, exigir o desenvolvimento de novos espaços políticos para a promoção de consensos justos que reduzam as diferenças e haja participação de todos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M. F. **Casamento e sexualidade**. A revisão dos mitos na perspectiva de gênero. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

BARROS, Francisco Dirceu. Estudo completo do feminicídio. 2015. Disponível em: <https://www.impetus.com.br/artigo/876/estudo-completo-do-femicidio>. Acesso em: 09 out. 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. 2017. Disponível: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v47n163/1980-5314-cp-47-163-00016.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2020.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. **Educação & Realidade**, n. 20.v. 2, p. 133-184, 1995.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF, Presidência da República: 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985**. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República: 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5.10.1988.

CALL, Léa Elisa S. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, 9, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>. Acesso em: 16 out. 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

FRANTZ, Sâmia. Os desafios e as conquistas da mulher advogada no Brasil. 2019. SAJADV. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/desafios-conquistas-mulher-advogada/>. Acesso em: 22 ago. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Uma retrospectiva do direito do trabalho e previdenciário em 2015. **Revista Consultor Jurídico**, 19 dez. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-dez-19/gustavo-garcia-retrospectiva-direito-trabalho-previdenciario>. Acesso em: 19 out. 2020.

GUERRA, Flávia Pessoa. A jovem advogada: o protagonismo os desafios da advocacia contemporânea. **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <https://flaviapessoaguerra.jusbrasil.com.br/artigos/710145539/a-jovem-advogada-o-protagonismo-e-os-desafios-na-advocacia-contemporanea>. Acesso em: 17 set. 2020.

GUIMARÃES, N, A. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, 2002, n. 17-18, p. 237 – 2664.

HOFFMANN, Jussara. **Avaliando redações: metodologias e instrumentos de avaliação**. 2. ed. Porto Alegre: Mediação, 2013.

IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. PME: **O trabalho da mulher principal responsável no domicílio**. 2006/2011. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

MARINELA, F. **Direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2018.

MEC. **Parecer CES 2015**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/busca-geral/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/21126-pareceres-cne-2015>. Acesso: 17 out. 2020.

OIT. **Convenção sobre a Discriminação em emprego e profissão, 1958**. Biblioteca virtual de direitos humanos. Universidade de São Paulo: São Paulo: Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OIT-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Internacional-do-Trabalho/convencao-sobre-a-discriminacao-em-emprego-e-profissao-1958-nov-111.html>. Acesso em: 14 out. 2020.

OLIVEIRA, José. O perfil do profissional do Direito neste início de século XXI. 1993. José

OLIVEIRA, Sebastião de. o perfil do profissional do direito neste início do século XXI. **Revista Jurídica Cesumar**, v.3, n. 1, 2003. Disponível em: [file:///C:/Users/Mirian/Downloads/388-Texto%20do%20artigo%20-%20Arquivo%20Original-1448-1-10-20071017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mirian/Downloads/388-Texto%20do%20artigo%20-%20Arquivo%20Original-1448-1-10-20071017%20(1).pdf). Acesso em: 14 out. 2020.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós**, n. 2, jan./jun. 2003. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

REGO, Maria do Céu da Cunha. **A noção de “igualdade de gênero”**: o estado da arte. Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades QCA III. Lisboa, 2005 Disponível em: <http://www.equal.pt/Documentos/equal-genero.doc>. Acesso em: 30 set. 2020.

RIBEIRO, Claudiene. A desigualdade de gênero. Disponível em: <http://capaciteredacao.forum-livre.com/t5379-texto-dissertativo-argumentativo-adesigualdade-de-genero>. Acesso em: 18 out. 2020.

SAFFIOTI, H. I. B.; ALMEIDA, S. S. **Violência de gênero**: poder e impotência. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Revinter Ltda., 1995.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Disponível em: www.grupoa.com.br/livros/pesquisa.../metodologia-de-pesquisa/. Acesso em: 15 out. 2020.

SEBRAE. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://ois.sebrae.com.br/comunidades/oit-organizacao-internacional-do-trabalho/> Acesso em 14 out. 2020.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1995.

STRATHERN, M. **The gender of the gift**. California: Berkeley University of California Press: 1988.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; MORAIS, Pâmela. Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/artigo-5/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 12 out. 2020.

Tilly, L. A. Gênero, história das mulheres e história social. **Cadernos Pagu**, 3, p. 29-62, 1994.

VEENMAN, M. V.; SPAANS, M. A. Relation between intellectual and metacognitive skills: Age and task differences. **Learning and Individual Differences**, v. 15, n. 2, p. 159-176, 2005.

VIVIANI, Luís. Mercado jurídico saturado? Empreender poder ser a saída. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/mercado-juridico-saturado-empreender-pode-ser-solucao-20062017>. Acesso em: 25 set. 2020.