

A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA ADVOCACIA

CAROLINE MARIA VIEIRA LACERDA¹

¹ Advogada graduada pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), especialista em Direito Administrativo e mestranda em Direito Administrativo Contemporâneo pelo Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP).

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo a discussão sobre a sub-representação feminina nos espaços de poder, especialmente na advocacia, e os motivos pelos quais esse fenômeno acontece. Há disparidade histórica entre homens e mulheres, que perdura até os dias atuais, motivo pelo qual a mulher, em regra, tem mais dificuldade para atingir os altos postos profissionais. Nesse sentido, propõe-se mudança estrutural no modelo social já apresentado, para além das ações afirmativas, a fim de garantir participação feminina nos espaços de poder, sem que, para isso, tenha de abrir mão de aspectos de sua feminilidade.

Palavras-chave: Mulher. Advocacia. Feminilidade.

1 O mundo do poder não foi pensado para a mulher

O privilégio de ser homem se faz sentir desde a infância e está no entendimento de que sua vocação de ser humano não contraria seu destino masculino. Ele não se divide, ao passo que a mulher tem de, muitas vezes, renunciar à sua feminilidade² – que é parte de sua humanidade – para se dedicar às suas reivindicações de sujeito soberano. Isso porque os espaços de poder foram criados pelo homem e para o homem.

A força da ordem masculina se comprova no fato de que ela dispensa justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la. O homem não duvida, “um só instante, de seus próprios direitos sobre o mundo” (BEAUVOIR, 2019, p. 21).

No momento em que a mulher começa a tomar parte na elaboração do mundo do poder, este é, ainda, universo exclusivo do homem. Para ter sua participação garantida, lhe é imposto obedecer às “regras do jogo” já cominadas e, por essa obediência, estar em desvantagem.

Os costumes sociais foram estruturados de acordo com as necessidades do homem autônomo e ativo, e, para que a mulher participe desse universo, é necessário que se dissolva em um mundo masculino, que a destinou à passividade. No entanto, algumas mulheres querem, além de exercer seus direitos profissionais em igualdade, desempenhar a parte de sua feminilidade voltada à maternidade, ao casamento e à família. É esse conflito que caracteriza a representatividade feminina nos espaços de poder até os dias atuais.

Segundo Simone de Beauvoir (2019, p. 22-23), “os dois sexos nunca partilharam o mundo em igualdade de condições; e, ainda hoje, embora sua condição esteja evoluindo, a mulher arca com um pesado *handicap*”. Há diferenças radicais entre os sexos, de ordem hierárquica: a feminilidade é uma espécie de infância contínua, que se traduz em diferença de papéis sociais, pela qual a mulher não pode entrar em concorrência com o homem.

Foi por intermédio do trabalho que a mulher suprimiu grande parte dessa diferença que a afastava do universo masculino. Contudo, mesmo com as

² Para o presente estudo, entende-se que parte da manifestação da feminilidade está na possibilidade que a mulher tem de fazer escolhas que permitam a conciliação biológica, sexual, profissional, psicológica, econômica, da maneira que melhor lhe aprouver. Não se pretende reduzir a feminilidade ao exercício da maternidade ou das impostas condições de cuidados exclusivos com os filhos, a família, o casamento e o lar, mas na conciliação de todos esses vetores com seu desenvolvimento profissional, caso isso seja fruto de suas decisões pessoais.

conquistas profissionais femininas, não houve significativa modificação dos costumes sociais a lhe imporem menos obrigações, de forma que permanece a imposição histórica da desigualdade. Mesmo quando os direitos lhes são reconhecidos, um longo hábito impede que encontre, nos costumes, sua expressão.

Já no período de aprendizagem, a mulher se encontra em estado de inferioridade em relação ao homem, uma vez que é raro que consiga aproveitar todas as mesmas oportunidades masculinas, tendo em vista as determinações sociais que lhes são feitas, os episódios de machismo e sexismo, o desrespeito às opiniões e o déficit de participação feminina em sala de aula (CEREZETTI, *et al.*, 2019).

À medida que cresce, a mulher é induzida a duvidar de sua capacidade e de suas possibilidades profissionais e a garantir os cuidados que foram, socialmente, impostos como femininos: o casamento, a casa e os filhos. Em consequência disso, a mulher, em regra, não ousa visar ao mundo do poder e, quando se arrisca nessa empreitada, lida com severas hostilidades tanto dentro quanto fora do seu núcleo familiar.

No direito, afora todo esse enredo social discriminatório que subsiste na contemporaneidade, há, ainda, déficit histórico profissional. Apesar de os primeiros cursos terem surgido em 1827, não era permitida a participação feminina. As características dos cursos reafirmavam os estereótipos de gênero, em que o homem estaria destinado às áreas de valor social, enquanto a mulher, às de cultura humanística. Daí surgiu o legado educacional negativo. A presença da mulher nas instituições superiores no Brasil só se tornou significativa no século XX.

Os encargos do casamento, da maternidade e dos cuidados com o lar permanecem muito mais pesados para a mulher, mesmo para aquela que opta por exercer tais atividades, independentemente da imposição social. Diante disso, a conciliação da vida familiar com a profissional faz-se muito mais penosa. E, ainda que ela obtenha auxílio em tais tarefas, as inúmeras responsabilidades lhe destinam pesada desvantagem, de forma que tem muito menos chances de sucesso profissional que seus concorrentes masculinos (BEAUVOIR, 2019).

As realizações profissionais da mulher devem ser julgadas à luz de sua inserção em uma sociedade hostil, que ainda a escraviza aos encargos implicados na feminilidade. A mulher é “novata” no mundo do poder, que sempre foi

masculino, e é sempre difícil ser recém-chegado, abrir caminhos. O grupo que ocupa posição de poder não admite a entrada feminina, e é esse grupo que detém competência para produzir as normas que regulam o acesso às mais altas posições profissionais – forma-se um círculo vicioso em que o mundo do poder é ocupado, predominantemente, por homens, os quais produzem as normas que os mantêm no poder.

Portanto, as regras favorecem a manutenção do *status quo*. A mulher que consegue independência econômica nem por isso alcança, também, igualdade social, moral e psicológica. A maneira como se empenha em sua profissão e a ela se dedica depende do contexto social no qual está inserida e das perspectivas que se apresentam.

A atual condição feminina vem esboçada das tradições mais antigas de segregação. Entende-se, até os dias atuais, que as tarefas profissionalmente destinadas à mulher são menos especializadas, e que ela merece salários inferiores ao do homem, mesmo em igualdade de condições.

Aspecto relevante dessa discriminação, e parte do ciclo de manutenção do poder, está no fato de que homens e mulheres ainda repugnam submeterem-se às ordens de uma mulher, por não lhe oferecerem o mesmo grau de confiabilidade masculina. Há, ainda, a crença de que à mulher não são permitidas funções de decisões objetivas, de comando e de liderança, justificada por aspectos biológicos, hormonais ou sexuais. Todos esses fatores geram o pesado encargo da dificuldade de se alcançarem conquistas concretas de dignidade social, autonomia econômica e liberdade de costumes.

Os direitos e os costumes nem sempre coincidiram, de maneira que a mulher nunca pôde ser, concretamente, livre.³ De uma forma ou de outra, a mulher esteve sempre excluída de parte da vida social e não teve chances reais de competição com o homem, por isso reclama, hoje, por novo estatuto de participação social em todas as searas profissionais. Suas reivindicações não consistem em ser exaltada em sua feminilidade, mas em ter direitos abstratos e possibilidades concretas, sem a conjugação de fatores em que a liberdade

³ Na república romana, as condições davam à mulher poderes concretos, mas ela não tinha independência legal. Nas civilizações camponesas e na burguesia comerciante, a mulher era socialmente menor que o homem, senhora e serva dentro de casa. Nas épocas em que a sociedade se desagrega (no Renascimento, no século XVIII), a mulher se emancipa, mas, deixando de ser vassala do homem, perde seu feudo, traduzindo uma liberdade exclusivamente negativa. Ou ela consegue autonomia econômica, mas é escravizada pelas condições de trabalho, ou se liberta e não tem autonomia financeira (BEAUVOIR, 2019).

não passa de mistificação. A mulher deseja conciliar a vida familiar com o ofício, sem necessidade de desumanas acrobacias (BEAUVOIR, 2019).

O mundo – que sempre pertenceu ao homem – ainda continua nas mãos dele. Os valores e as instituições da civilização patriarcal sobrevivem em si mesmos, em grande parte. Diante de situações sociais que demonstram ambiente histórico permeado por padrão de discriminação, a igualdade feminina impõe o reconhecimento de que sua autonomia depende da modificação dos costumes da sociedade.

Para tanto, é imprescindível que haja *desigualação*, em um primeiro momento, a fim de se alcançar a igualdade efetiva, reconhecendo-se que as distinções do ponto de partida podem afetar os momentos e as condições de chegada (LAGE, 2019). Mas também é imprescindível que se repensem as regras do jogo de poder, que foram impostas pelo homem, para que sua modificação permita a participação feminina paritária na vida social como um todo.

2 A mulher ainda não ocupa os lugares de poder

Os instrumentos para proteção dos direitos femininos se ampliaram historicamente ao longo dos anos, de forma que hoje é possível a intervenção no desenho e na gestão de políticas públicas, a fim de tentar garantir a igualdade de gênero. Contudo, a menor presença feminina em cargos e ambientes de poder já foi apontada em diversos levantamentos.

As mulheres representam, hoje, 51,7% da população brasileira e são chefes de família em mais de 40,5% dos lares (IBGE, 2018).⁴ Contudo, segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (IPEA, 2019),⁵ o salário médio da mulher brasileira com educação superior representa apenas 62% do de homem com a mesma escolaridade.

Algumas conquistas foram atingidas, mas não se chegou até elas sem percalços. Vivemos tempos de retrocesso em todo o mundo. Segundo relatório do Fórum Econômico Mundial (2017), a caminhada rumo à igualdade de gênero foi interrompida, isto é, a paridade entre homens e mulheres diminuiu.

⁴ Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 8 fev. 2020.

⁵ Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34627. Acesso em: 10 fev. 2020.

O Brasil caiu 11 posições entre os melhores países do mundo para a mulher desde a edição anterior do documento, estando, agora, em 90º lugar.⁶ No Executivo, o país fica na 167º colocação mundial de participação feminina (NAÇÕES UNIDAS, 2017).

Há também grave quadro de sub-representação política feminina no país, uma vez que o número de mulheres parlamentares está abaixo da média mundial (23%) e despencou da 116º colocação para a 154º no *ranking* União Interparlamentar (ONU, 2017), com indicadores menores que países como Afeganistão (55ª posição) e Arábia Saudita (97ª posição).⁷ Os índices do International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA, 2020) demonstram que a representação política feminina não avançou em nenhum país e regrediu no Brasil.⁸ Essa reduzida inclusão política se deve, entre outros fatores, às maiores dificuldades enfrentadas pela mulher para acessar os recursos de financiamento de campanhas.

Entre juízes e desembargadores federais e estaduais: na primeira instância, 36% são mulheres e 64% homens, enquanto, nos tribunais, elas representam apenas 21,5%. Nos tribunais superiores, são apenas 18,4% do número de ministros (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS, 2019).⁹ Na advocacia, do pouco mais de um milhão de inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil, as mulheres representam 49,2%, segundo dados da própria instituição (OAB NACIONAL, 2010).¹⁰ Apesar desse considerável número, o Conselho Federal nunca foi presidido por advogada, e elas ocupam apenas 16 das 81 vagas de conselheiros titulares. Nas seccionais, a presidência feminina foi exercida apenas nove vezes em quase 90 anos de história. No atual triênio, não há mulher advogada à frente de nenhuma seccional. Recentemente, o Conselho Federal aprovou alteração em seu regulamento geral para a criação de cotas de 30% para representação feminina nos cargos de direção da entidade, que passarão a vigorar a partir das eleições de 2021.

⁶ Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/01/11/internas_economia,838691/forum-economico-mundial-lanca-relatorio-de-riscos-globais-de-2017.shtml. Acesso em: 9 fev. 2020.

⁷ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-fica-em-167o-lugar-em-ranking-de-participacao-de-mulheres-no-executivo-alerta-onu/>. Acesso em: 8 fev. 2020.

⁸ Disponível em: <https://www.idea.int/news-media/news/women%C2%B4s-political-participation-latin-america-and-caribbean-progress-trends-and>. Acesso em: 9 fev. 2020.

⁹ Disponível em: <https://www.amb.com.br/magistradas-debatem-as-relacoes-de-genero-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 8 fev. 2020.

¹⁰ Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 10 fev. 2020.

Homens se tornam sócios e donos dos escritórios com mais frequência, e mulheres que chegam ao topo dessas organizações ainda são tidas como excepcionais (TOMLINSON, 2013). Na base da carreira, entre advogados associados, a proporção entre os sexos é, praticamente, a mesma. No entanto, menos de 30% das mulheres viram sócias (COURA, 2017).¹¹ Algo acontece no meio do caminho.

Atribui-se à escassa presença feminina nas cúpulas a existência de impedimento de hierarquia organizacional, determinado, exatamente, pelos costumes sociais que não se modificaram, mesmo com a ascensão profissional feminina. As regras do jogo, que já estavam postas, não deixam a mulher participar em condição de igualdade. Aquelas que conseguem transpor essa barreira tendem a incorporar o modelo masculino, evidenciando uma relação dialética entre a adoção desse exemplo e o sucesso profissional.

Pesquisa feita nos Estados Unidos pela economista Sylvia Ann Hewlett (2002) revelou que apenas seis em cada dez mulheres consideradas bem-sucedidas,¹² com idade de 41 a 55 anos, são casadas. Entre os homens, a proporção salta para 83%. A disparidade relativa a filhos é ainda maior: enquanto metade das mulheres não tem filhos, apenas 19% dos homens estão na mesma situação. Nesse cenário, nota-se nítida abdicação da vida familiar em prol do crescimento profissional. Nos escritórios de advocacia, “a licença-maternidade, independentemente do regime de trabalho da advogada, não tem sido vista como um direito, mas como um risco à sua carreira, e mesmo como um favor” (BERTOLIN, 2017).

As práticas sociais e culturais são, constantemente, produzidas e reproduzidas para perpetuar a ordem dicotômica que estabelece masculino e feminino como opostos. A participação feminina na advocacia não se traduz em iguais oportunidades, porque ainda existe incompatibilidade entre a rotina do trabalho desenvolvido nos escritórios e as exigências domésticas que recaem sobre a mulher.

Ainda que existam políticas de desigualação profissional para, em tese, beneficiar a mulher, nota-se que não se trata de isonomia de fato, pois os costumes sociais pautados nas condutas masculinas ainda ditam as regras e

¹¹ Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/nao-e-mimimi-08032017>. Acesso em: 10 fev. 2020.

¹² O parâmetro utilizado pelo estudo considera bem-sucedida a profissional com renda anual maior que R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

determinam as abdições que devem ser feitas pela mulher para participar da “casta” do poder.¹³

Prevalece a concepção de que a mulher constitui força de trabalho secundária, especializada no trabalho doméstico, o que justifica que ela continue recebendo salários inferiores e seja vítima de diferenciação nas possibilidades de qualificação. A despeito disso, a importância que o cuidado com os filhos assume para a maior parte das mulheres faz que, muitas vezes, seja considerada menos comprometida com o trabalho do que o colega do sexo masculino, o que justifica sua não ascensão profissional. O homem continuou sendo tomado como medida, e justamente nisso reside uma das formas mais eficientes de manutenção de relações assimétricas entre os sexos.

Algumas mulheres priorizam os ambientes menos hostis, cujas tarefas sofrem menos imprevistos. Nesse sentido, os concursos públicos com jornada fixa e as carreiras intermediárias na advocacia se mostram boas opções para aquela que desiste de angariar os postos mais altos do poder.

A evasão de advogadas plenas e seniores se mostrou um problema, que está relacionado, diretamente, com a maternidade e com o fato de essas mulheres não acreditarem que têm grandes chances de ascender nessas sociedades. Dessa maneira, advogadas com experiência profissional acabam desistindo da profissão em virtude da estagnação que impede seu crescimento.

A despeito de existirem mais de 1.700 propostas de lei em tramitação no Congresso Nacional a fim de revisar os direitos femininos, a mulher não está, e nunca esteve, efetivamente, nos espaços de poder (MATOS, 2018). Torna-se imprescindível o debate das políticas de trabalho e das estratégias organizacionais para garantir igualdade substancial dentro e fora do local de trabalho.

3 Até quando se encaixar em mundo pronto?

Em tempos de justiça parcial e seletiva, a mulher sente que o Judiciário somente a protege enquanto mãe, esposa e cuidadora. Não há proteção legal e estímulo profissional para aquela que foge desses padrões. O direito ainda se

¹³ Políticas afirmativas foram implementadas em diversos setores da sociedade para privilegiar o acesso feminino aos espaços de poder, mas, a despeito de já ter havido grande avanço nesse acesso, nota-se que a igualdade material está longe de ser alcançada. Um exemplo disso são as cotas impostas às candidaturas femininas, que ainda não conseguiram reduzir a desigualdade estrutural na política.

apresenta a serviço da moral e do sexismo e não dá espaço para a verdadeira autonomia feminina.

O modelo de advocacia pautado nas regras masculinas tem se mostrado insuficiente em diversos aspectos, e esse problema não atinge somente a mulher, mas também homens, famílias, o Poder Judiciário e os ideais de justiça. Diante do mundo profissional que é hoje apresentado, não há bom prognóstico para as carreiras da mulher advogada.

No universo da advocacia, com as regras colocadas, restam à mulher as seguintes opções: (i) se enquadrar nas condutas masculinas de poder, de maneira a abrir mão de aspectos importantes da feminilidade, como o casamento e a maternidade, para reduzir a distância que a afasta dos homens, negando parte de sua humanidade para, assim, atender suas (também humanas) reivindicações profissionais; (ii) aceitar a desigualdade abstrata e se manter em posições profissionais intermediárias, de forma a conciliar parte de sua feminilidade (e das imposições sociais ditas femininas); ou (iii) evadir-se da advocacia em busca de critérios mais objetivos de avaliação e participação profissional.

Portanto, se manterem as regras já colocadas para a atuação profissional da advogada, as disparidades continuarão presentes, ainda que estabelecidos critérios de *desigualação* – os quais também são estipulados pela maioria masculina que já ocupa o poder. A luta feminina atingiu ponto de inflexão em que são necessárias mais do que medidas protetivas e afirmativas. É necessário que se modifiquem as regras do jogo, e o ponto de partida para isso é abandonar a ideia de que o mundo é dos homens.

As políticas afirmativas implementadas, a despeito de já terem garantido alguma participação feminina profissional e de serem, em grande parte, positivas, ainda são insubsistentes para modificar o quadro de discriminação estrutural da mulher. Além disso, muitas vezes, servem como cortina de fumaça para a manutenção das antigas estruturas de dominação masculina. É possível, inclusive, concluir que algumas dessas políticas, supostamente inclusivas, têm sido utilizadas como bandeiras de benevolência e *luta masculina* em prol da mulher, de forma a enfraquecer a fotografia da segregação, que vai sendo velada, aos poucos, pelos mesmos homens que não querem abrir mão de seus privilégios.

Não se pode mais usar os ideais masculinos como régua e medida. Mais da metade da população é feminina e merece exercer, em igualdade de condições,

todos os direitos civis, sociais, biológicos, assim como os homens. Então, por que partir do estereótipo masculino do pai ausente, do marido sobrecarregado, do homem alheio à família para definir a conduta profissional?

O modelo de produtividade estipulado, o qual leva em consideração critérios masculinos para aferição, merece reparo para considerar as peculiaridades femininas e todos os aspectos da feminilidade que merecem ser explorados: a maternidade, a família, o casamento, mas também a sexualidade, o brio profissional, a capacidade técnica, a liberdade individual. É preciso que, além das políticas afirmativas, se discutam novos comportamentos e costumes sociais que levem à igualdade material entre homens e mulheres.

Não é mais possível fingir que a mulher não existe no mundo do poder. A igualdade de gênero não é apenas um objetivo, mas condição prévia para que se alcancem objetivos. É preciso abdicar o ideal de que a mulher somente pode desempenhar, com especialidade, tarefas humanitárias e domésticas e afastar o entendimento de que exercer os seus direitos femininos é improdutivo e prejudicial ao trabalho. Todas as expressões da feminilidade são partes do que é (ou pode ser) a mulher e, por isso, devem ser aceitas, sem ressalvas ou retaliações, pela sociedade.

Os costumes sociais devem ser modificados para levar em consideração que a mulher também está no mundo e quer fazer parte das decisões que a implicam. Justificar a segregação em qualquer aspecto biológico ou psicológico é castrar suas oportunidades, a fim de que permaneça na condição de vassala, e isso não se pode mais aceitar. Lutar pela igualdade de gênero é, indubitavelmente, decisão política (CLAVERY, 2017; COELHO, 2018). É preciso tirar a elaboração das regras do jogo do poder das mãos masculinas, e é a partir da atuação de advogadas, juízas e professoras que será possível essa revolução.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. *Magistradas debatem as relações de gênero do Poder Judiciário*. 2 abr. 2019. Disponível em: <https://www.amb.com.br/magistradas-debatem-as-relacoes-de-genero-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 8 fev. 2020.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: a experiência vivida*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

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

CEREZETTI, Sheila Christina Neder *et al.* (org.). *Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de direito da USP: um currículo oculto*. São Paulo: Cátedra UNESCO de Direto à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019.

CLAVERY, Elisa. Mulheres chefiam MPs em apenas três estados. *Estado de S. Paulo, São Paulo*, 24 jul. 2017. Política. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tresestados,70001902615>. Acesso em: 12 fev. 2020.

COELHO, Gabriela. Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 24 jun. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-39-cargos-poder-ministerio-publico>. Acesso em: 12 fev. 2020.

COURA, Kalleo. *Não é mimimi*. 8. mar. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/nao-e-mimimi-08032017>. Acesso em: 10 fev. 2020.

FÓRUM Econômico Mundial lança relatório de riscos globais de 2017. *Estado de Minas*, 11 jan. 2017. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/01/11/internas_economia,838691/forum-economico-mundial-lanca-relatorio-de-riscos-globais-de-2017.shtml. Acesso em: 9 fev. 2020.

HEWLETT, Sylvia Ann. Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*, v. 80, n. 4, p. 66-73, 125, 2002.

IBGE EDUCA. *Quantidade de homens e mulheres*. 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 8 fev. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). *Mulheres ganham 76% da remuneração dos homens*. 15 mar. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34627. Acesso em: 10 fev. 2020.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. *Women´s political participation in Latin America and the Caribbean: progress, trends and challenges*. 6 fev. 2020. Disponível em: <https://www.idea.int/news-media/news/women%C2%B4s-political-participation-latin-america-and-caribbean-progress-trends-and>. Acesso em: 9 fev. 2020.

LAGE, Fernanda de Carvalho. *Processo civil eleitoral: sob uma perspectiva feminina*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MATOS, Marlise. As mulheres brasileiras lutam: suas conquistas e sua resistência. In: CARVALHO, Daniela Tiffany Prado de; SILVA, Elisa Maria Taborda da; SANTOS, Polianna Pereira dos. *Mulheres da sociedade: desafios para a visibilidade feminina*. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2018.

NAÇÕES UNIDAS (Brasil). *Brasil fica em 167º lugar em ranking de participação de mulheres no Executivo, alerta ONU*, 20 mar. 2017. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-fica-em-167o-lugar-em-ranking-de-participacao-de-mulheres-no-executivo-alerta-onu/>. Acesso em: 8 fev. 2020.

OAB NACIONAL (Brasil). *Institucional/Quadro de Advogados*. 2020. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 10 fev. 2020.

TOMLINSON, Jennifer *et al.* Structure, agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession. *Human Relations*, v. 66, n. 2, p. 245-269, feb. 2013.