



UNIVERSIDADE
FERNANDO
PESSOA

ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO PARA O FOMENTO DA LIDERANÇA FEMININA.

Communication strategies for the promotion of female leadership.

Dissertação de Mestrado

Ciências da Comunicação – Jornalismo

Beatriz Maria Luchese Peruffo

Orientadora:

Doutora Teresa Maria Leal de Assunção Martinho Toldy

Junho/2025

ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO PARA O FOMENTO DA LIDERANÇA
FEMININA.

Communication strategies for the promotion of female leadership.

Dissertação de Mestrado

Ciências da Comunicação – Jornalismo

Beatriz Maria Luchese Peruffo

Orientadora:

Doutora Teresa Maria Leal de Assunção Martinho Toldy

Junho/2025

Dedicatória

Escrever uma dissertação é como gerar um filho, concebido na mente, toma forma nas linhas e páginas e cresce para o mundo.

Assim, dedico esta dissertação para minhas filhas Gabriela e Débora, minha sobrinha e afilhada Laura e minha netinha Júlia que já nasceram iguais aos homens perante a lei. Elas podem escolher se querem casar ou não, com quem se casar, estudar e trabalhar. E, são o motivo da minha perseguição diária da felicidade, é também para elas e todas mulheres e meninas d que tento transformar o mundo em que vivemos em um lugar repleto de harmonia, ética, respeito, amor e igualdade de direitos e oportunidades.

Agradecimentos

Cruzei mares e montanhas para buscar conhecimento. Encontrei na Universidade Fernando Pessoa verdadeiros catedráticos da Ciência da Comunicação.

A minha querida Professora Orientadora Doutora Teresa Toldy, com sua sabedoria e discernimento elevou sobremaneira a qualidade dessa pesquisa e meus conhecimentos.

Aos professores e professoras, colegas e funcionárias(os) da Universidade Fernando Pessoa, vocês contribuíram para abertura dos meus horizontes.

As mulheres que me antecederam e abriram portas para que eu pudesse estudar e desenvolver-me pessoal e profissionalmente.

Aos meus pais, que me ensinam e me inspiram com o exemplo de vida, que a honestidade e a empatia são caminhos para uma melhor comunicação.

Ao meu marido Doady, um homem íntegro, que mesmo depois de 38 anos de casados, casaria com ele novamente, pois nossa união é alimentada com respeito e amor. Parceiro que sempre me incentiva para alçar novos voos e conquistas.

A minha irmã Izabel, uma mulher que me ensinou a viver a sororidade e ainda, tenho o privilégio de a ter como sócia.

Sou agradecida aos amigos e familiares que compreenderam minhas ausências e, ao segurarem minha mão, me impulsionaram para a conquista da conclusão do Mestrado.

Aos três líderes *HeForShe* da OAB/RS:

Ao visionário e sempre Presidente Claudio Lamachia da OABRS e do Conselho Federal da OAB, que participou ativamente para a efetiva igualdade de gênero na OAB.

Ao Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul – OABRS da Gestão 2016/2018, Ricardo Breier, causídico dos direitos humanos, pelo apoio e incentivo nas ações realizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS.

Ao atual Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul - OABRS, Leonardo Lamachia, por abrir as portas da instituição para levantamento e fornecimento dos dados necessários para essa pesquisa e assim, proporcionar a continuidade do fortalecimento feminino na instituição.

Carinho especial às integrantes e convidadas da CMA – Comissão da Mulher Advogada da OABRS da Gestão 2016/2018 que desenvolveram um trabalho de união para e com as mulheres, e que aceitaram participar da pesquisa, sem vocês, não conseguiria chegar nos resultados. Seguimos no nosso lema “Juntas somos mais fortes e mais felizes”.

Resumo

A pesquisa aborda a participação das integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Rio Grande do Sul - OABRS durante a gestão 2016/2018, com foco nas estratégias de comunicação adotadas para fomentar a liderança feminina. Reconhecendo a comunicação como um elemento-chave para o fortalecimento feminino, o estudo analisa a importância dessas estratégias na ampliação da presença de mulheres em cargos de poder na OABRS, em outras instituições, empresas e na política, promovendo a igualdade entre homens e mulheres. O principal objetivo consiste em analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através de estratégias de comunicação utilizadas, e, se foram divulgadas no site da OABRS visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder. A metodologia consistiu em uma pesquisa quantitativa por meio de questionário online, aplicado às integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS, complementada com informações fornecidas pela própria instituição. Os resultados evidenciam a importância das estratégias de comunicação na promoção da liderança feminina, destacando seu papel na conscientização sobre desigualdades de gênero e no fortalecimento da presença de mulheres em posições de poder. A pesquisa conclui que a comunicação inclusiva e direcionada é um instrumento essencial para a transformação social, pois contribui para romper barreiras estruturais e abrir caminhos para a igualdade de gênero em diferentes esferas da sociedade.

Palavras-chave

Liderança feminina; Mídea; Mulheres no poder; Estratégias de comunicação; Gênero.

Abstract

The research looks at the participation of members and guests of the Brazilian Bar Association, Rio Grande do Sul section - OABRS Women Lawyers Commission during the 2016/2018 term, with a focus on the communication strategies adopted to foster female leadership. Recognizing communication as a key element for female empowerment, the study analyses the importance of these strategies in increasing the presence of women in positions of power in the OABRS, other institutions, companies and politics, promoting equality between men and women. The main objective is to analyse the promotion of participation, political representation, female empowerment and possible transformations in gender relations through the communication strategies used, and whether they have been disseminated on the OABRS website with the aim of increasing the number of women in positions of power. The methodology consisted of a quantitative survey using an online questionnaire, applied to members and guests of the OABRS Women Lawyers Commission, supplemented with information provided by the institution itself. The results show the importance of communication strategies in promoting female leadership, highlighting their role in raising awareness of gender inequalities and strengthening the presence of women in positions of power. The research concludes that inclusive and targeted communication is an essential tool for social transformation, as it helps to break down structural barriers and open up paths to gender equality in different spheres of society.

Keywords: Female leadership; Media; Women in power; Communication strategies; Gender

Índice

1. Introdução	01
2. Enquadramento teórico do fortalecimento feminino	04
2.1 Misoginia	04
2.2 O fortalecimento feminino e o feminismo	06
2.2.1 Sororidade	11
2.2.2 A liderança e a representatividade feminina	11
2.3 Da importância da comunicação verbal e não-verbal para liderança feminina.....	12
2.3.1 Comunicação verbal.....	13
2.3.2 Comunicação não-verbal.....	15
2.3.3 Mulheres e o medo de falar em público.....	16
2.4 Principais conquistas para as mulheres brasileiras.....	17
3. O fortalecimento feminino na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)	19
3.1 Da criação da Ordem dos Advogados do Brasil	19
3.1.2 Ordem dos Advogados do Brasil e as mulheres	19
3.1.3 Quantidade de mulheres e homens advogados na OAB	20
3.1.4 Comissão Nacional da Mulher Advogada	20
3.2 O fortalecimento feminino na Ordem dos Advogados do Brasil Seccional do Rio Grande do Sul (OABRS).....	21
3.2.1 Da criação da OABRS.....	21
3.2.2 OABRS e as mulheres advogadas.....	21
3.2.3 Comissão da Mulher Advogada da OABRS	22
3.2.3.1 Dos membros da Comissão da Mulher Advogada da OABRS	23
3.2.3.2 Grupos de Trabalho da Comissão da Mulher Advogada da OABRS.....	23
3.3 Principais conquistas das mulheres advogadas da OAB Nacional	24
3.3.1 Principais conquistas das mulheres da OABRS.....	25
3.3.1.1 Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS	25
3.4 Das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS.....	26
3.4.1 Realização de palestras sobre fortalecimento feminino, oratória e liderança e outros temas de fortalecimento feminino.....	26
3.4.2 Realização de Conferências Regionais e Conferências Estaduais de Valorização da Mulher advogada	27
3.4.2.1 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da	

OABRS em 2016 - Tema: Mulher de Ordem.....	28
3.4.2.2 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS em 2017 - Tema: Mulheres no Poder nas Instituições, na Política e como Empreendedoras.....	29
3.4.2.3 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS em 2018 - Tema: Valorização da Mulher Advogada Palestrante.....	30
3.4.3 Realização de 02 (duas) sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA	31
3.4.4 Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça.....	31
3.4.5 Publicação do livro “Mulheres no Poder” – CMA e ESA da OABRS.....	32
3.4.6 Fomentar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual, nos eventos realizados no RS.....	33
3.4.7 Desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas para prevenção e combate à violência contra a mulher, outubro rosa, aniversários, HeForShe, entre outras.....	33
3.4.8 Certificação “Mulher de Ordem “visando o reconhecimento e fortalecimento de todas as mulheres que exerceram cargos de diretoria da história da OABRS.....	34
3.4.9 Criação e distribuição <i>botton</i> Mulher de Ordem	34
3.4.10 Confecção e distribuição da camiseta Mulher de Ordem.....	35
3.4.11 Continuidade do grupo de WhatsApp com as integrantes OABRS.....	35
3.4.12 Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais.....	35
3.4.13 CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres.....	36
3.4.14 Campanha “Mulheres advogadas nas praças” para levar informações de prevenção e combate à violência contra a mulher.....	36
3.4.15 Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS.....	37
3.4.16 Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios”	37
3.4.17 Campeonato de Futebol Feminino na Ordem, promovido pela CAARS com a organização do GT Mulheres Advogadas em Defesa da Paz nos Estádios da CMA da OABRS.....	38
3.4.18 Campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal, Páscoa, e, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica.....	38

3.4.19 Realização de Brechós Solidários.....	38
3.4.20 Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes.....	39
3.4.21 Composição de uma música de autoria de uma integrante da CMA para campanha “Atenção! Não é Não”, onde foi gravado e divulgado um vídeo.....	39
3.4.22 Criação e distribuição da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência.....	40
3.4.23 Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência.....	40
3.4.24 Realização de palestras e campanha visando a saúde da mulher, como por exemplo “Outubro Rosa”	40
3.4.25 Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada.....	41
3.5 Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas.....	41
4. Metodologia.....	42
4.1 Instrumentos de Coleta de Dados.....	43
4.1.1 Questionário.....	43
4.1.2 Análise Documental.....	43
4.2 Aspectos Éticos.....	44
4.3 Limitações do Estudo.....	44
5. Dos resultados.....	45
5.1 Perfil demográfico.....	45
5.1.1 Idade.....	45
5.1.2 Grau de instrução.....	46
5.1.3 Profissão.....	46
5.2 Cargos de liderança exercidos na OABRS, na política, nas empresas e em outras instituições.....	47
5.2.1 Períodos de participação na CMA da OABRS.....	47
5.2.2 Cargos de liderança exercidos na OABRS.....	48
5.2.2.1 Cargos desempenhados na CMA das Subseções da OABRS.....	48
5.2.2.2 Cargos desempenhados na CMA Estadual da OABRS.....	49
5.2.2.3 Cargos desempenhados na Diretoria da CNMA da OAB.....	49
5.2.2.4 Cargos desempenhados na Diretoria das Subseções da OABRS.....	50
5.2.2.5 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS.....	50

5.2.2.6 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da CAA (Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul) da OABRS.....	50
5.2.2.7 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA (Escola Superior da Advocacia) da OABRS.....	51
5.2.2.8 Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão das Subseções da OABRS.....	51
5.2.2.9 Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS.....	52
5.2.3 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política.....	52
5.2.3.1 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política até dezembro de 2018.....	52
5.2.3.2 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política a partir de 2019.....	53
5.2.3.3 Candidaturas para cargos políticos partidários, e se as respondentes foram eleitas, para quais cargos até dezembro de 2018 e a partir de 2019.....	54
5.3 Relevância do fortalecimento feminino para liderança feminina.....	54
5.3.1 Unanimidade nas respostas.....	54
5.3.1.1 Importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres.....	54
5.3.2 Prevalência de respostas com pontuações altas.....	55
5.3.2.1 Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB.....	55
5.3.2.2 Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições.....	56
5.3.2.3 Importância de falar em público com confiança e assertividade.....	57
5.3.2.4 Importância da união das mulheres para crescimento individual e coletivo.....	57
5.3.2.5 Importância de elogiar as outras mulheres.....	58
5.3.2.6 Importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança.....	59
5.4 Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018.....	59
5.4.1 Unanimidade nas respostas.....	60

5.4.1.1 Realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada.....	60
5.4.1.2 Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS.....	61
5.4.2 Prevalência de respostas com pontuações altas.....	61
5.4.2.1 Desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas pela CMA.....	61
5.4.2.2 Realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher.....	62
5.4.2.3 Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência.....	63
5.4.2.4 Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada.....	63
5.4.2.5 Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais.....	64
5.4.2.6 Incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções.....	65
5.4.2.7 CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres.....	66
5.4.2.8 Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios” de prevenção e combate da violência contra a mulher.....	66
5.4.2.9 Realização da campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher.....	67
5.4.2.10 Certificação “Mulher de Ordem”	68
5.4.2.11 Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes.....	69
5.4.2.12 Realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa e, também, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica.....	69
5.4.2.13 Redação e publicação do livro Mulheres no Poder – CMA e ESA.....	70
5.4.2.14 Realização de palestras de oratória e liderança feminina e outros temas de fortalecimento feminino.....	71
5.4.2.15 Realização da campanha “Mulheres advogadas nas praças”.....	71
5.4.2.16 Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça.....	72
5.4.2.17 Continuidade do grupo no WhattsApp com as integrantes da CMA representantes de todo o Estado.....	73

5.4.2.18 Criação e distribuição on-line da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência.....	74
5.4.2.19 Organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA.....	74
5.4.2.20 Criação e distribuição do botton “Mulher de Ordem”	75
5.4.2.21 Realização de duas sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA.....	76
5.4.2.22 Confeção da camiseta “Mulher de Ordem”	77
5.4.2.23 Realização de brechós solidários.....	77
5.5 Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas.....	78
6. Discussão	80
7. Conclusão.....	86
8. Referências bibliográficas.....	88
Anexos	
I – Plataforma Brasil - Parecer consubstanciado aprovado CEP.....	98
II – Questionário	109

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Total da Advocacia no Brasil.....	20
Gráfico 2 – Quantidade de advogados - homens e mulheres na OABRS.....	22
Gráfico 3 – Idade das respondentes.....	45
Gráfico 4 - Grau de instrução das respondentes.....	46
Gráfico 5 - Profissões exercidas pelas respondentes.....	47
Gráfico 6 - Períodos de participação das respondentes na CMA da OABRS.....	48
Gráfico 7 - Cargos desempenhados por mulheres em outras instituições, empresas e na política até dezembro de 2018.....	52
Gráfico 8 - Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política a partir de 2019.....	53
Gráfico 9 - Importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres.....	55
Gráfico 10 - Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB.....	56
Gráfico 11 - Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições.....	56
Gráfico 12 - Importância de falar em público com confiança e assertividade.....	57

Gráfico 13 - Importância da união das mulheres para crescimento individual e coletivo.....	58
Gráfico 14 - Importância de elogiar as outras mulheres.....	58
Gráfico 15 - Importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança.....	59
Gráfico 16 - Realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada.....	60
Gráfico 17 - Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS.....	61
Gráfico 18 - Desenvolvimento e divulgação de flayers das campanhas realizadas pela CMA.....	62
Gráfico 19 - Realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher.....	62
Gráfico 20 - Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência.....	63
Gráfico 21 - Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada.....	64
Gráfico 22 - Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais.....	65
Gráfico 23 - Incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções.....	65
Gráfico 24 - CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres.....	66
Gráfico 25 - Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios” de prevenção e combate da violência contra a mulher.....	67
Gráfico 26 - Realização da campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher.....	68
Gráfico 27 - Certificação “Mulher de Ordem”	68
Gráfico 28 - Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes.....	69
Gráfico 29 - Realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa e, também, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica.....	70
Gráfico 30 - Redação e publicação do livro Mulheres no Poder – CMA e ESA.....	70
Gráfico 31 - Realização de palestras de oratória e liderança feminina e outros temas de fortalecimento feminino.....	71
Gráfico 32 - Realização da campanha “Mulheres advogadas nas praças”.....	72

Gráfico 33 - Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça.....	73
Gráfico 34 - Continuidade do grupo no WhattsApp com as integrantes da CMA representantes de todo o Estado.....	73
Gráfico 35 - Criação e distribuição on-line da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência.....	74
Gráfico 36 - Organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA.....	75
Gráfico 37 - Criação e distribuição do botton “Mulher de Ordem”	76
Gráfico 38 - Realização de duas sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA.....	76
Gráfico 39 - Confecção da camiseta “Mulher de Ordem”	77
Gráfico 40 - Realização de brechós solidários.....	78
Gráfico 41 - Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas.....	79

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Principais conquistas das mulheres advogadas.....	24
Tabela 2 - Principais conquistas das mulheres na OABRS.....	25
Tabela 03 – Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA ou que citam a mulher advogada.....	41
Tabela 04 – Cargos desempenhados na CMA das Subseções da OABRS.....	49
Tabela 05 – Cargos desempenhados na CMA Estadual da OABRS.....	49
Tabela 06 – Cargos desempenhados na Diretoria da CNMA da OAB.....	49
Tabela 07 – Cargos desempenhados na Diretoria das Subseções da OABRS.....	50
Tabela 08 – Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS.....	50
Tabela 09 – Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da CAA (Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul) da OABRS.....	51
Tabela 10 – Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA (Escola Superior da Advocacia) da OABRS.....	51
Tabela 11 – Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão das Subseções da OABRS.....	51
Tabela 12 – Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS.....	52

Lista de abreviaturas

CAA Caixa de Assistência dos Advogados

CAARS Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul

CMA Comissão da Mulher Advogada

CMAs Comissões da Mulher Advogada

CNMA Comissão Nacional da Mulher Advogada

ESA Escola Superior de Advocacia

GT Grupo de Trabalho

GTs Grupos de Trabalho

OAB Ordem dos Advogados do Brasil

OABRS Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul

RS Rio Grande do Sul

1 Introdução

A presença das mulheres nos cargos de poder na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) representa um tema de grande relevância que reflete a predominância histórica masculina e os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por igualdade de direitos e oportunidades, além do reconhecimento profissional.

Avanços legislativos e sociais se deram principalmente pelos Provimentos da OAB 164/2015 e 202/2020 proporcionando uma participação mais expressiva das mulheres na liderança institucional. Apesar dos progressos, as mulheres ainda têm significativos obstáculos que vão desde a discriminação de gênero até a ascensão profissional.

Diante dessa realidade, torna-se crucial uma análise das estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul (OABRS), na gestão 2016/2018 com a finalidade de contribuir para a superação desses desafios.

Existe produção de literatura sobre feminismo, gênero e liderança feminina, porém, poucas pesquisas acadêmicas de campo, com coleta de dados que visam demonstrar a importância das estratégias de comunicação para que mais mulheres ocupem os espaços de poder.

Essa pesquisa tem como objetivo analisar as estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS, na gestão 2016/2018, e, se estas proporcionaram maiores oportunidades de ocupação em espaços de poder. Esse objetivo norteou os objetivos específicos:

1. Analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através das estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder.

2. Analisar se as estratégias de comunicação utilizadas nas ações e palestras baseadas no fortalecimento feminino, combinadas com técnicas de oratória, contribuíram para reduzir o medo de falar em público.

3. Analisar se as estratégias de comunicação que visaram o fortalecimento e a consequente liderança feminina foram divulgadas pela mídia.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Para obtenção de dados e ao visar a concretização dos objetivos dessa pesquisa, foi aplicado o Questionário “Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina” de forma on-line através da plataforma Google Forms, diante da necessidade em recolher os dados pela técnica de inquérito, além das informações fornecidas pela OABRS.

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Parecer Consubstanciado do CEP - Plataforma Brasil (Anexo I), fora enviado por e-mail um convite com o link, bem como uma explicação dos objetivos do estudo para as mulheres integrantes com portaria de nomeação e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS, na gestão a partir de janeiro de 2016 até dezembro de 2018.

Após o acederem, as potenciais participantes aceitaram responder ao questionário do Google Forms (Anexo II). Este questionário foi respondido e os dados transcritos e categorizados numa base de dados em que não constaram quaisquer informações que permitam identificar as respondentes, sendo estes dados apenas disponibilizados à investigadora envolvida no projeto.

Os resultados nunca serão transmitidos nominalmente, apenas dirão respeito ao grupo avaliado e em momento algum a indivíduos específicos, assegurando-se em todos os momentos a confidencialidade e anonimato no que respeita aos dados recolhidos.

Quanto a metodologia, a investigação empreendeu a pesquisa quantitativa sobre as estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS, na gestão 2016/2018, que permite avaliar as possíveis implicações das mesmas, num contexto em que as mulheres estão em minoria na ocupação dos cargos de poder.

Este trabalho adota uma estrutura composta por oito capítulos e na introdução apresenta uma síntese dos principais aspectos a serem abordados ao longo do trabalho. No segundo capítulo, trata-se do enquadramento teórico do fortalecimento feminino e o feminismo, a importância da comunicação para o fortalecimento feminino, misoginia, sororidade, liderança, representatividade feminina e as conquistas históricas para as mulheres.

No terceiro capítulo, aborda-se o fortalecimento feminino na OAB - Ordem dos Advogados do Brasil e no quarto capítulo, a Metodologia aplicada na presente pesquisa.

O quinto capítulo consta da apresentação e análise dos resultados das Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina utilizadas pela CMA da OABRS da Gestão 2016/2018 e das notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas. O sexto capítulo consiste na discussão dos resultados.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

No sétimo capítulo, face ao objetivo do estudo apresenta-se a conclusão dos resultados esperados de investigar se as estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, contribuíram para o aumento do fortalecimento feminino e em decorrência, se proporcionaram para as mulheres respondentes da pesquisa, maiores oportunidades de participação nos espaços de poder.

2. Enquadramento teórico do fortalecimento feminino

2.1 Misoginia

A misoginia não pode ser vista apenas como um problema individual ou cultural, mas como um componente sistêmico que precisa ser confrontado para que as mulheres possam alcançar a igualdade de direitos e uma representação plena e autêntica. Nesta secção, exploramos o conceito de misoginia, suas origens e suas implicações nas relações de gênero, de modo a fundamentar a análise proposta neste estudo.

A misoginia, entendida como a aversão, desprezo ou discriminação sistemática contra as mulheres, manifesta-se de diversas formas ao longo da história e das sociedades. No contexto das estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina, torna-se essencial compreender como essa estrutura ideológica influencia a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão.

Pérez & Fiol (2000) conceituam misoginia da seguinte forma:

(...)o termo misoginia é formado pela raiz grega “miseo”, que significa odiar, e “gyne”, cuja tradução seria uma mulher, e se refere ao ódio, rejeição, aversão e desprezo dos homens em relação às mulheres e, em geral, em relação a tudo relacionado ao feminino. Esse ódio (sentimento) sempre teve continuidade em opiniões ou crenças negativas sobre as mulheres e o feminino e em comportamentos negativos em relação a elas. (Pérez & Fiol, 2000, p. 14).

Segundo Federici (2004), a caça às bruxas foi uma estratégia de repressão às mulheres no contexto da transição para o capitalismo.

Leida (2020) assim explica misoginia:

...o feminismo nunca se cansa de repetir que "eles não são loucos, são filhos saudáveis do patriarcado"...O homem não carrega em seus genes o desejo de prejudicar nem está predestinado a acreditar que é superior a qualquer mulher. Tampouco possui uma enzima que a determine biologicamente para odiar a outra metade da população. É algo adquirido, aprendido, assumido e aceito. A misoginia é uma construção social, assim como a homofobia ou o racismo (Leida, 2020, p. 24).

O fortalecimento feminino e a misoginia representam conceitos opostos em uma luta contínua por igualdade e justiça. Enquanto o fortalecimento feminino busca promover a autonomia, igualdade e respeito às mulheres, a misoginia reflete o desprezo, ódio ou discriminação contra elas, perpetuando desigualdades e violência de gênero.

O fortalecimento feminino é um processo que visa capacitar as mulheres para que tenham maior controle sobre suas vidas, escolhas e destinos, manifestando-se em diversas áreas, como autonomia econômica, acesso igualitário ao mercado de trabalho e liderança;

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

educação, garantindo acesso ao conhecimento como ferramenta de transformação social; participação política, inserindo mulheres em espaços de decisão com políticas de incentivo, como cotas de gênero; e direitos e proteção, com o combate à violência de gênero e promoção de políticas que assegurem saúde, segurança e bem-estar.

Segundo Reis (2020) pode-se considerar que o machismo beneficia os homens e subjugas as mulheres. Gomes & Stabile (2022), por seu lado, consideram que o machismo é um mal que precisa ser combatido diariamente por todos, mulheres e homens, heterossexuais ou não.

Karnal & Estevam (2023) afirmam que:

A misoginia é o mais antigo dos preconceitos e que estabelece a hierarquia e um modelo de mulher em relação a um modelo de homem. E continuam, partir de modelos fixos hierárquicos, ataca-se quem deseje abandonar o privilégio do masculino (homens gays), quem abra mão da natureza do feminino (mulheres lésbicas) ou quem habite uma zona menos definida em relação a gêneros tradicionais (como as pessoas trans). (Karnal & Estevam, 2023, p. 306).

Por outro lado, a misoginia é um preconceito profundamente enraizado que se manifesta de forma explícita ou velada, por meio de violência de gênero, estereótipos negativos, desigualdades estruturais e sexismo cultural. Essa prática não apenas perpetua a desigualdade, mas também atua como uma barreira ao fortalecimento das mulheres, criando resistências às mudanças necessárias. O fortalecimento feminino desafia diretamente a misoginia ao promover conscientização, educação e transformação das relações de poder.

No entanto, o combate à misoginia exige esforços contínuos, pois ela se adapta a novas formas, como ataques digitais e discursos de ódio online, que visam deslegitimar as conquistas femininas. O machismo aparece como uma força que permeia as instituições e as estruturas de poder, limitando as oportunidades para as mulheres se envolverem plenamente na política e em outras esferas públicas.

Se, por um lado, a exclusão das mulheres da política é um reflexo do machismo, por outro, a luta pela representatividade e pelos direitos das mulheres se configura como um enfrentamento constante dessa ideologia. O machismo, portanto, não é apenas uma série de atitudes individuais, mas um fator que impede o avanço de uma verdadeira igualdade de gênero.

Superar a misoginia e promover o fortalecimento feminino requer um compromisso coletivo, incluindo educação que promova igualdade de gênero desde cedo, políticas públicas inclusivas que protejam as mulheres e incentivem a participação plena, mobilização social para denunciar práticas misóginas e exigir mudanças, e um diálogo

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

interseccional que reconheça as diferentes experiências de opressão enfrentadas por mulheres devido a fatores como raça, classe e orientação sexual.

O fortalecimento feminino é uma resposta transformadora à misoginia, promovendo uma sociedade onde as mulheres possam viver com dignidade, respeito e igualdade de oportunidades, desafiando as estruturas que historicamente as colocaram em posição de desvantagem e construindo um futuro mais justo e inclusivo.

2.2 O fortalecimento feminino e o feminismo

Fortalecimento feminino é o resultado do que uma mulher precisa para o próprio desenvolvimento. A Constituição Federal de 1988 é o marco legal que reflete o compromisso do Brasil com a promoção da equidade de gênero, assegurando que as mulheres tenham o direito de participar ativamente da vida política, social e econômica, além de ocuparem cargos de liderança e representatividade em órgãos públicos e privados (Supremo Tribunal Federal, s/d).

O fortalecimento feminino e o feminismo são conceitos interligados que têm como objetivo principal a emancipação das mulheres, promovendo igualdade em diferentes âmbitos da sociedade, refere-se tão somente ao processo de construção da autoconfiança, autonomia e capacidade das mulheres para tomarem decisões que transformem suas realidades. Esse processo ocorre em níveis pessoal, coletivo e institucional, abrangendo ações como capacitação, educação, acesso a recursos financeiros e criação de políticas públicas que garantam equidade.

Por outro lado, o feminismo é um movimento político, social e cultural que busca a igualdade de gênero e combate sistemas que perpetuam desigualdades entre homens e mulheres. Ele atua na desconstrução de estereótipos, na busca por direitos iguais em áreas como educação, mercado de trabalho e representação política, além de enfrentar a violência de gênero considerando fatores como raça, classe e orientação sexual.

Enquanto o fortalecimento feminino se foca no desenvolvimento individual e comunitário, o feminismo fornece a base teórica e prática para questionar estruturas de poder, e promover a liderança feminina, a participação na vida pública e a educação como ferramentas essenciais de transformação social. Juntos, esses conceitos atuam de forma complementar para transformar a sociedade e garantir uma participação plena e igualitária das mulheres em todos os espaços.

Berth (2019) entende que:

“Empoderar” é fortalecer a autonomia e implica buscar maneiras de reestruturar as fundações sociopolíticas, desafiando simultaneamente o que já está estabelecido e reconhece a necessidade de promover um movimento de transformação que não apenas critique, mas também proponha novas alternativas e soluções (Berth, 2019, p. 3).

Friedan (1963) enfatizou a importância da inclusão das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública. Ela observou que o confinamento a papéis exclusivamente domésticos gerava um descontentamento profundo entre as mulheres, que, segundo ela, só podem alcançar o verdadeiro empoderamento quando têm liberdade para escolher sua trajetória profissional e alcançar independência econômica. Esse direito à escolha foi visto por Friedan como um pilar para o empoderamento coletivo e para a promoção de oportunidades iguais entre homens e mulheres.

Segundo Rêgo (2007), a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar representa um dos principais desafios para as políticas públicas modernas, exigindo articulação entre parceiros sociais para a implementação de soluções eficazes.

Para Berth (2019) o empoderamento

...não visa retirar poder de um para dar a outro a ponto de se inverter os polos de opressão, e sim de uma postura de enfrentamento da opressão para eliminação da situação injusta e equalização de existências em sociedade (Berth, 2019, p. 3).

No contexto contemporâneo, segundo Valente (2021), o empoderamento feminino evoluiu para uma visão mais ampla, interseccional e diversa, considerando múltiplas identidades e realidades. Mulheres ocupam cada vez mais posições de liderança em política, negócios, ciência e cultura, beneficiadas por políticas de equidade de gênero. As redes sociais e a tecnologia desempenham um papel essencial ao oferecer plataformas para expressão, denúncia de injustiças e fortalecimento de redes de apoio, como evidenciado em campanhas como MeToo e NiUnaMenos. Além disso, o feminismo interseccional trouxe à tona questões de raça, classe, orientação sexual e deficiência, ampliando a compreensão de empoderamento.

De acordo com Martins & Gauer (2019) o feminismo contribuiu sobremaneira para a conquista dos direitos civis para as mulheres, ao conquistar a liberdade de escolha de casar-se ou não, de estudar e de exercer uma profissão, o que antes estas escolhas eram concedidas apenas aos homens. Tal perspectiva é reforçada por políticas públicas e ações afirmativas que incentivam a presença feminina em espaços tradicionalmente dominados por homens, contribuindo para uma sociedade mais democrática e plural.

A independência financeira e o acesso à educação no Brasil, tornaram-se pilares fundamentais do empoderamento com iniciativas governamentais e privadas promovendo capacitação e empreendedorismo. Ao mesmo tempo, avanços na legislação e nas políticas públicas buscam enfrentar a violência de gênero de maneira mais efetiva. Enquanto o empoderamento no passado focava na conquista de direitos básicos e na luta contra a exclusão, o empoderamento atual expande essa perspectiva, promovendo a igualdade substantiva e o reconhecimento das especificidades de cada mulher.

Hooks (2000) considera o feminismo como um movimento essencialmente transformador, que visa dismantlar todas as formas de opressão. A autora defende que a participação das mulheres na vida pública é uma peça fundamental para construir uma sociedade justa, onde todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. Para ela, o feminismo deve ser visto como uma luta coletiva, destinada a garantir que as mulheres possam exercer plenamente seus direitos e influenciar as estruturas que moldam suas vidas.

Apesar das diferenças entre os contextos históricos do passado e o presente, ambos os momentos compartilham o objetivo comum de romper com estruturas opressoras e criar um mundo mais justo e inclusivo, sendo a educação, a união entre mulheres e a criação de políticas inclusivas ferramentas essenciais para dar continuidade a trajetória de fortalecimento feminino.

Bobbio (1998) entende o Feminismo como uma forma de denúncia da opressão da mulher, e que não há desigualdade natural, nem inferioridade das mulheres em relação aos homens. Com muita clareza, Bobbio conceitua o Feminismo assim:

Com este termo, indica-se um movimento e um conjunto de teorias que têm em vista a libertação da mulher, promovendo sua autonomia e igualdade em relação aos homens em diversos aspectos da vida social, política e econômica. Esse movimento busca dismantlar as estruturas patriarcais que historicamente relegaram as mulheres a papéis subordinados e limitados (Bobbio, 1998, p. 496).

O feminismo é um movimento político, social e cultural que luta pela igualdade de gênero, ou seja, pela garantia de direitos e oportunidades iguais para mulheres e homens em todas as esferas da sociedade. Ele surgiu como uma resposta às desigualdades históricas que excluíram as mulheres de espaços de poder, decisão, protagonismo e mesmo educação. De facto, Wollstonecraft (1792) já defendia, no século XVIII a necessidade de igualdade na educação e na participação pública das mulheres. Ela argumentava que, ao serem incluídas nessas esferas, as mulheres poderiam contribuir de maneira significativa para a sociedade, promovendo uma distribuição mais equilibrada de

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

direitos e deveres, a autora enfatiza que o empoderamento feminino é um direito que deve ser promovido pelas instituições e reconhecido pela sociedade como um todo.

A necessidade de igualdade defendida pelo feminismo não se limita a tratar homens e mulheres como iguais, mas sim a assegurar que ambos tenham as mesmas oportunidades e liberdade para exercer suas escolhas, independentemente das diferenças biológicas ou culturais.

Essa igualdade se manifesta em diversas áreas, como direitos sociais e econômicos, promovendo condições justas no mercado de trabalho, salários iguais, acesso a serviços de saúde e educação, e proteção social; representação política, buscando corrigir a sub-representação feminina em cargos de poder e decisão por meio de medidas como cotas de gênero; combate à violência de gênero, lutando para erradicar a violência física, psicológica, sexual e econômica que afeta as mulheres; e na cultura, ao questionar estereótipos que limitam o papel feminino e perpetuam desigualdades.

Campagnolo (2022) afirma que o feminismo é importante para trazer igualdade entre homens e mulheres e que é indispensável, pois ainda existe muito a conquistar. Por exemplo, o fim do assédio, o fim do machismo, o fim da violência e o fim da desigualdade salarial e, ainda, afirma que as mulheres têm uma enorme dívida com o feminismo:

...Pois, se não fosse por ele, você não teria o direito de opinar, ler, estudar, trabalhar, votar, dirigir, governar ou qualquer outra coisa que você possa pensar inclusive, usar calça jeans ou batom vermelho (Campagnolo, 2022, p. 48).

Pereira & Santos (2023) sobre o crescimento da profissionalização das mulheres destacam que:

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas consolidaram o avanço da presença feminina no mercado de trabalho, mas também intensificaram a divisão social e sexual do trabalho, influenciando diretamente a estrutura ocupacional. Nas décadas de 1960 e 1970, houve um aumento significativo na profissionalização nas mulheres, à medida que mais mulheres obtiveram diplomas universitários e treinamento profissional, elas estavam mais bem preparadas para entrar no mercado de trabalho em uma variedade de campos (Pereira & Santos, 2023, p. 04).

Sobre empoderamento, Berth (2019) cita Nelly Stromquist:

O empoderamento consiste de quatro dimensões, cada uma igualmente importante, mas não suficiente por si própria, para levar as mulheres a atuarem em seu próprio benefício. São elas a dimensão cognitiva (visão crítica da realidade), psicológica (sentimento de autoestima), política (consciência das desigualdades de poder e a capacidade de se organizar e se mobilizar) e a econômica (capacidade de gerar renda independente) (Berth, 2019, p. 32).

Segundo Jesus (2016), independente de motivações financeiras, mudanças nos padrões culturais ou busca por realização pessoal, é inegável que as mulheres têm ingressado de maneira consistente no mercado de trabalho, no entanto, o significativo aumento da participação feminina nesse contexto, não resultou em uma redução das desigualdades (Pereira & Santos, 2023, p.15).

Além disso, sociedades igualitárias tendem a ser menos violentas e mais democráticas. Apesar dos avanços, desafios persistem, como as disparidades salariais, a violência de gênero, a baixa representação política e os preconceitos culturais enraizados. O feminismo segue essencial para dismantelar essas barreiras, promovendo não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade substantiva, que reconhece e atende às necessidades específicas de cada grupo de mulheres.

O fortalecimento feminino e a participação das mulheres na vida pública são temas centrais na literatura feminista, que aborda a importância da autonomia e igualdade de direitos como elementos de transformação social. Em “O Segundo Sexo”, publicado originalmente em 1949, Beauvoir (2020) argumenta que a construção social de gênero restringe as mulheres a papéis submissos e limitantes, impedindo que elas se realizem plenamente na esfera pública.

Simone Beauvoir afirma que romper com essas imposições é essencial para que as mulheres conquistem a liberdade de escolha e se tornem ativas na sociedade, contribuindo com suas perspectivas e capacidades no ambiente público (Beauvoir, 2020).

De acordo com Grossi (2004) o movimento feminista brasileiro possui raízes mais profundas, influenciadas por correntes internacionais e por figuras como Simone de Beauvoir. Grossi também enfatiza a importância da criação de espaços acadêmicos e publicações dedicadas aos estudos de gênero que desempenham um papel crucial no diálogo entre o movimento feminista e a academia no Brasil.

O feminismo não trata apenas de mulheres, mas de construir uma sociedade onde todos vivam com dignidade, liberdade e equidade. A luta pela igualdade de gênero é indispensável para um mundo mais justo e harmonioso.

O movimento não exige apenas igualdade, mas busca transformar a própria estrutura das instituições, criando caminhos para uma sociedade mais inclusiva. Essa contextualização ajuda a entender o feminismo não como um objetivo isolado, mas como uma dinâmica contínua em que a participação pública das mulheres é vital para a justiça social e o fortalecimento coletivo (Martins & Gauer, 2019).

De acordo com Martins & Gauer (2019) ao se estruturar como uma prática

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

transformadora, o feminismo também provoca uma revisão das bases que sustentam as relações sociais, políticas, econômicas e culturais. A construção de uma ética e de uma filosofia feminista ultrapassa o campo da teoria, influenciando o cotidiano e reivindicando uma nova abordagem de interação social para a criação de políticas públicas, estruturas jurídicas e sistemas econômicos que respeitem e promovam a igualdade, constituindo uma lente crítica e propositiva para o futuro.

2.2.1 Sororidade

A palavra sororidade é recente, se refere à empatia, acolhimento e solidariedade entre mulheres. Uma mulher ajudando outra a alcançar espaços de poder e oportunidade para escolher e fazer o que deseja.

A Academia Brasileira de Letras (s.d.) assim define sororidade:

Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. Do latim *soror*, 'irmã' (Academia Brasileira de Letras, s.d.).

A sororidade, para Leal (2020):

...seria uma aliança entre mulheres, baseada em uma série de conceitos que pertencem ao campo semântico sentimental. Constituindo, em si mesma, um sentimento, a sororidade seria capaz de superar outros como o ódio, a inveja, o ciúme e mobilizar ainda a amizade, a solidariedade e a indignação frente ao patriarcado (Leal, 2020).

Rosalen & Pedro (2020) afirmam que na atualidade, a ideia de sororidade persiste em palavras de ordem como:

A expressão de sororidade no feminismo contemporâneo é frequentemente resumida em slogans como uma sobe e puxa a outra, destacando o compromisso das mulheres em promover apoio mútuo e solidariedade. (Hollanda, 2018, p. 11; Matos, 2010, p. 23).

A sororidade, portanto, não apenas propõe mudanças, mas também consolida uma estrutura de pensamento e ação que impulsiona as mulheres e a sociedade como um todo a repensar as dinâmicas de poder e a reavaliar práticas que perpetuam a desigualdade.

2.2.2 A liderança e a representatividade feminina

A liderança fica subentendida que é masculina quando Silva & Rodrigues (2021) complementam que “o homem é continuamente supervalorizado, colocado em uma

posição elevada em relação à mulher.” (Silva & Rodrigues, 2021, p. 22)

Da mesma forma, cita Almeida & Brandão (2023):

...a vivência das mulheres, em termos de espaço de poder, demonstra que a tomada dessas áreas ainda é um campo minado pela dominação masculina e espaço mal explorado pelas próprias mulheres. A relação entre as mulheres e o poder não é simples, óbvia e naturalizada, ela é tensa, indevida, herética e quando elas conquistam o poder é como se estivesse invadindo uma praia inóspita, onde não deveriam nem pisar (Almeida & Brandão, 2023 p. 29).

As autoras Bernardes & Vergolino (2023) destacam que, apesar dos avanços na igualdade de gênero, persistem obstáculos significativos que limitam a progressão profissional das mulheres no campo jurídico. Elas identificam estereótipos de gênero, discriminação e a estrutura patriarcal do sistema judiciário como fatores que perpetuam essas barreiras. O estudo enfatiza a necessidade de ressignificar estereótipos e implementar práticas que possibilitem a paridade de representação feminina nas carreiras jurídicas.

Sandberg (2013) ressalta que a liderança e a representatividade feminina são temas cada vez mais discutidos e relevantes em diferentes áreas sociais, incluindo o mercado de trabalho, a política, a educação e a ciência. A presença feminina em posições de liderança tem um papel transformador, contribuindo para a diversidade de perspectivas, a inovação e a busca por soluções mais inclusivas.

Contudo, alcançar essa representatividade implica enfrentar desafios históricos e estruturais, como desigualdades de gênero e preconceitos.

Segundo Torres (2023) deve-se reforçar a importância de uma prática feminista que não se limita a discursos, mas que se reflete em uma práxis política cotidiana e coletiva, desafiando estruturas de opressão e promovendo um novo olhar sobre a sociedade e sobre as relações humanas.

2.3 Da importância da comunicação verbal e não-verbal para liderança feminina

Para Sandberg (2013), nos últimos anos, o papel das mulheres em posições de liderança tem ganhado força, refletindo uma mudança cultural na sociedade, ainda que lenta. No entanto, apesar dos avanços, a jornada para o fortalecimento feminino enfrenta barreiras. A oratória emerge como uma ferramenta poderosa nesse contexto, permitindo que mulheres expressem ideias e liderem com confiança. A habilidade de se comunicar

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

eficazmente potencializa a voz feminina, inspira outras mulheres a levantarem o braço, se posicionarem e reivindicarem a tão sonhada igualdade de oportunidades.

A mulher que tem uma oratória baseada no fortalecimento feminino e utiliza estratégias e técnicas de comunicação está preparada até para lidar com situações adversas. Assim, torna-se mais confiante e preparada para assumir cargos de liderança, se destacar nas áreas de atuação e, inclusive, ao palestrar.

Esses discursos não apenas empoderam outras mulheres, mas também desafiam sistemas opressivos e ampliam o alcance das pautas femininas.

Para Silva, L. M. G., et al. (2000) a interação entre a comunicação verbal e não-verbal é essencial, pois ambas as formas se complementam. Enquanto a comunicação verbal articula claramente ideias e demandas, a não-verbal intensifica a força emocional e simbólica dessas mensagens, legitimando-as e ampliando seu impacto em discursos, manifestações e ações.

A oradora deve, também, prestar atenção à comunicação verbal e não-verbal do público, como explica Leeds (1998):

As pessoas recebem reações a seus discursos sim... Depois. Saber que durante o discurso você seguirá em frente, como o atirador de dardos, sem realimentação, explica grande parte do nervosismo experimentado pelos oradores. Mas, prevenido, você realmente vale mais. Espere as pausas, os pequenos silêncios, e eles não lhe parecerão estranhos. Públicos diferentes reagirão também diferentemente; não espere os mesmos ruídos tanto de um público não-especializado quanto de uma plateia muito técnica. E não interprete reações erroneamente por puro nervosismo. O silêncio pode indicar reflexão profunda e concordância, como pode também alertá-lo para um possível tédio da plateia. (Leeds, 1998, p.30)

Portanto, para Fraser (2013) a comunicação verbal e não-verbal não se limita a um meio de expressão, mas é, sobretudo, um veículo de transformação, mobilização e educação, essencial para o fortalecimento feminino e a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

2.3.1 Comunicação verbal

Falar em público acontece com homens e mulheres, em diversas situações e diariamente, numa reunião, num grupo de familiares, amigos ou colegas, ao comprar e vender produtos ou serviços entre tantos outros factos. Culturalmente, os homens têm mais oportunidades de falar para grandes públicos. De fato, ao pensar em “falar em público,” logo vem à mente um homem orador, num grande salão, no púlpito, falando no

microfone para uma plateia numerosa e atenta. E, ao final, sendo aplaudido efusivamente pelos presentes, todos em pé. Neste caso, o orador pode ser um político, empresário ou especialista em determinada área. O exemplo dado corresponde a um evento formal.

Uma mulher oradora, ao falar com confiança e assertividade, aumenta o próprio poder fazendo com que a mensagem seja recebida de forma compreensível pelos receptores.

Gama (2012) complementa afirmando o seguinte:

O carisma do orador é fruto de uma série de elementos, que estão ligados tanto ao conteúdo do que fala quanto à maneira como fala e a forma como se apresenta. Portanto, tudo o que diz respeito ao aprimoramento da pessoa deve despertar o interesse do orador, pois é graças a essa melhora contínua que ele se tornará um modelo vivo a ser ouvido e seguido. (Gama, 2012, p.15)

Algumas pessoas acreditam que a mulher oradora nasce com o talento ou dom de falar em público. Salienta-se que o desenvolvimento pessoal e profissional se dá na busca do aprimoramento com estudo, trabalho, treino e persistência.

Além disso, para Sandberg (2013), a comunicação verbal desempenha um papel educativo essencial, contribuindo para a conscientização da sociedade acerca das desigualdades de gênero. A verbalização de experiências e histórias individuais funciona como um recurso pedagógico poderoso, permitindo que estereótipos sejam desconstruídos e que a empatia seja promovida. Essa prática de compartilhamento fortalece laços comunitários e alimenta a transformação social por meio do aprendizado coletivo.

Outro aspecto fundamental no uso da comunicação verbal no feminismo é a escolha consciente da linguagem. A adoção de palavras inclusivas e não sexistas reflete o compromisso com a criação de espaços igualitários e a desconstrução de padrões linguísticos que perpetuam discriminações de gênero.

A linguagem é uma ferramenta estratégica que não apenas comunica, mas também molda realidades, tornando-se indispensável na promoção de mudanças culturais profundas para a transformação social e a luta pela igualdade de gênero, conforme Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos do governo brasileiro. (Governo Federal, 2023).

Reforça Gates (2019) que a voz, emerge como um poderoso instrumento de poder que permite às mulheres se expressarem em espaços públicos e privados, conferindo visibilidade às suas demandas e contribuindo para a construção de narrativas que rompem com silenciamentos históricos.

2.3.2 Comunicação não-verbal

Para Sá (2023) ao falar em público, a oradora transmite ideias, tem a oportunidade de informar e ainda, se for o objetivo, convencer o público. E, isso, diz respeito a todos aspectos da desenvoltura necessária para sua apresentação. Inclusive a moda e a simbologia, onde a escolha de vestimentas, acessórios e cores comunica posições políticas e culturais que podem transmitir valores de forma silenciosa, mas eloquente e determinar a impressão que se deseja transmitir.

Em relação a linguagem corporal dos homens, assim comenta Toff, (2015):

...homens sem controle da linguagem corporal tendem a manifestar automaticamente um comportamento rústico, parecendo: dominadores, ou até professorais; competentes, ou até sabichões; autoconfiantes, ou até arrogantes; autoritários, ou até carismáticos; obstinados, ou até duros na queda; sérios e confiáveis; pragmáticos e sobretudo, importantes.
...devido aos efeitos descritos, quando os homens não se atentam a sua linguagem corporal, as consequências são mais positivas que negativas (Toff, 2015, p. 46).

A apropriação de espaços físicos, por sua vez, é uma estratégia não-verbal de grande impacto. A presença física de mulheres em locais tradicionalmente dominados por homens simboliza empoderamento e resistência, reafirmando a capacidade feminina de ocupar qualquer esfera da sociedade.

Em relação a linguagem corporal das mulheres, afirma Toff (2015):

...as mulheres são prejudicadas e discriminadas por causa de sua linguagem corporal natural. As mulheres atrapalham a si mesmas com sua linguagem corporal. São um obstáculo para si próprias. Depois de forma tão automática quanto o homem que age como um bronco e se beneficia disso, quando não refletem, as mulheres geralmente agem como uma filha obediente, prejudicando a si mesmas. Sem tomar consciência da sua linguagem corporal, você parece, automaticamente: insegura e fraca; vulnerável e dependente de harmonia; frágil em situações de conflito; incapaz de se impor; menos firme que o necessário e pouco resistente à pressão (Toff, 2015, p. 47).

A comunicação não-verbal desempenha um papel fundamental na afirmação das mulheres atuando como uma forma expressiva e simbólica de transmitir mensagens de resistência, solidariedade e transformação social. Para Campelo et al. (2021) expressões faciais e corporais, como gestos, posturas e olhares, são meios poderosos de comunicação que reforçam sentimentos e intenções, muitas vezes ampliando a força de discursos feministas e conectando emocionalmente as mulheres.

A comunicação, tanto verbal quanto não-verbal, configura-se como uma ferramenta transformadora. Ela não apenas fortalece a autoexpressão, autonomia e

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

articulação política das mulheres, mas também promove a união e o reconhecimento mútuo. Por meio de estratégias comunicacionais eficazes, constroem-se narrativas inclusivas e representativas, essenciais para fomentar a liderança feminina e impulsionar mudanças sociais duradouras.

2.3.3 Mulheres e o medo de falar em público

Para Sandberg (2013) o medo é a principal barreira enfrentada pelas mulheres que buscam o sucesso profissional e a realização pessoal. A ansiedade e uma sensação de impotência e frustração, podem levar as mulheres a perder oportunidades de ocuparem o palco. O medo afeta a comunicação e as emoções de quem fala.

Freitas-Magalhães (2023) descreve o medo da seguinte forma:

O medo está associado a percepção de perigo (real ou imaginário). Ao experimentar a sensação de medo, dificilmente o indivíduo sente outras coisas em paralelo. O medo pode alternar para raiva, dependendo da situação (Freitas-Magalhães, 2023, p. 108).

Para Scarton (2024) falar em público para as mulheres é ainda mais difícil do que para os homens, por uma questão cultural, pois não era dado valor à fala de uma mulher. Os homens tinham o poder de mando, realidade esta que o movimento feminista alterou de forma gradativa, ao legitimar a mulher como um ser com direito de controlar a própria vida.

Marques (2019) cita que no Brasil o “Código Eleitoral, publicado em 24 de fevereiro de 1932, acolheu o voto feminino sem condições excepcionais. As mulheres poderiam votar e ser votadas” (Marques, 2019, p. 109). É preciso voltar no período em que as mulheres buscaram o direito ao voto e observar o papel que exerciam, eram restritas ao lar. Diante destas questões culturais, perdura nas mulheres ao falar em público o medo do julgamento, o perfeccionismo, o medo de errar, a comparação de desempenho e baixa autoestima.

Sobre o medo das mulheres de falar em público e ocupar os espaços de poder, cita Torres (2023):

...a vivência das mulheres, em termos de espaço de poder, demonstra que a tomada dessas áreas ainda é um campo minado pela dominação masculina e espaço mal explorado pelas próprias mulheres. A relação entre as mulheres e o poder não é simples, óbvia e naturalizada, ela é tensa, indevida, herética e quando elas conquistam o poder é como se estivesse invadindo uma praia inóspita, onde não deveriam nem pisar. (Torres, 2023, p. 107)

O feminismo busca uma sociedade igualitária, sem preconceitos e democrática. A emancipação feminina proporcionou voz às mulheres. Mas, ainda, como afirma Scarton (2024):

Vemos mulheres suprimindo cada vez mais seu feminino, vestindo uma máscara de profissionais de sucesso, mas vivendo um desequilíbrio nos outros âmbitos da vida. Diariamente, muitas de nós assumimos posturas, atitudes, falas e comportamentos mais parecidos com os dos homens, acreditando que somente assim seremos ouvidas ou valorizadas. O que não percebemos é que, deixando de lado nosso grande diferencial, as características essencialmente femininas, muito se perde é um machismo enraizado, e é doloroso ver isso ainda hoje como marca da sociedade (Scarton, 2024, p. 29).

As mulheres pelo fortalecimento feminino, ao se tornarem públicas, superam o medo, e adquirem mais autonomia e confiança ao falar em público, podendo escolher na área afetiva, nas relações profissionais, na cultura e política, onde reconhecem a força da própria voz.

2.4 Principais conquistas para as mulheres brasileiras

Ditados como “em briga de marido e mulher não se mete a colher” encobrem essa lógica de que o mundo doméstico pode subverter as regras públicas. Se alguém matar o outro na rua, por negócios, para roubar ou pelo que quer que seja, prisão. Sem dúvida... Mas, se matar por questão doméstica, para “lavar a honra”, seria considerado seu direito.”

Reforça Scarton (2024) que no Brasil

Nossas avós não podiam sair de casa desacompanhadas do pai ou do irmão; caso contrário, ficavam mal faladas ponto o prazer sexual aliás, era proibido inclusive para as casadas. Nas festas, apenas os homens tomavam cerveja ou drink. “Era feio mulher beber”, contam as senhoras com 80 anos. A lista seria interminável, uma verdadeira coleção de proibições tolhia a liberdade feminina. Não é de estranhar que, diante de vários anseios, a mente feminina ressoe “não posso” (Scarton 2024, p. 81).

A seguir, destacam-se importantes legislações criadas para prevenir e combater a violência contra as mulheres, bem como para garantir a presença delas em todas as instâncias de poder e decisão:

O direito ao voto das mulheres, autorizado pelo Decreto nº 21.076/1932 do Código Eleitoral Brasileiro, foi um dos primeiros atos legais que contribuiu para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. (Portal da Câmara dos Deputados 2025).

A garantia do direito fundamental das mulheres ao voto vai muito além do ato em si. É um meio de lutar pela igualdade de gênero em todas as esferas da sociedade. A

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Constituição Federal do Brasil foi promulgada em 05 de outubro de 1988, após 21 anos de regime militar, período em que não eram reconhecidas pelas autoridades as liberdades individuais. (Supremo Tribunal Federal s.d.).

É considerada como a Constituição Cidadã ao representar um marco para igualdade de gênero ao assegurar a igualdade entre homens e mulheres perante a lei ao determinar:

Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

A atual Carta Magna do Brasil oportuniza que as mulheres estejam presentes em todas as instâncias de poder e decisão (Supremo Tribunal Federal s.d. a).

O Estatuto da Mulher Casada, foi instituído pela Lei nº 4.212 de 1962 (Nossa Causa, 2020) e permitiu que mulheres casadas não precisassem mais da autorização do marido para trabalhar. A partir de então, elas também passaram a ter direito à herança e a chance de pedir a guarda dos filhos em casos de separação.

A Lei nº 11.340/2006 conhecida como Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006, de 07 de agosto), objetiva proteger a mulher da violência doméstica e familiar, aumentou conscientização sobre a importância da prevenção e do combate da violência contra a mulher. Vários avanços sociais foram conquistados diante dessa necessária, pioneira e corajosa legislação.

A Lei nº 13.104/2015 conhecida como a Lei do Femicídio (Lei nº 13.104/2015 de 03 de setembro), ao tipificar como um crime de homicídio qualificado, considerado um crime hediondo quando o crime foi praticado contra a mulher por razões da condição de sexo feminino, violência doméstica e familiar e ao envolver menosprezo ou discriminação. Trata-se de misoginia, repulsa e ódio ao gênero feminino. Femicídio é o assassinato de uma mulher pelo simples fato de ser mulher.

3. O fortalecimento feminino na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)

Para análise das estratégias de comunicação utilizadas para o fomento da liderança feminina pela Comissão da mulher Advogada da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional do Estado do Rio Grande do Sul (OABRS) da gestão 2016/2018, é necessária a contextualização das mulheres na OAB Nacional.

3.1 Da criação da Ordem dos Advogados do Brasil

A OAB, é um órgão de representação, defesa, seleção e disciplina da Classe dos Advogados, tem como uma das finalidades entre outras, defender a Constituição, o Estado Democrático e os Direitos Humanos.

O primeiro regulamento da Classe, através do Decreto n. 22.784 de 1931, fez constar a criação do Conselho Federal que passou a funcionar a partir de 1933, e através da Lei n. 8.906 de 1994, editou o Estatuto da Advocacia e da OAB. (Lei nº 8.906/1994, de 4 de julho, 1994)

3.1.2 Ordem dos Advogados do Brasil e as mulheres

Importante destacar a análise histórica das mulheres advogadas, onde muitas fizeram e fazem história na advocacia nacional, especialmente, Esperança Garcia e Myrthes Gomes de Campos.

Esperança Garcia só foi reconhecida pelo Conselho Federal da OAB como a primeira mulher advogada do Brasil em 2022, isto pelo fato de ter escrito, em 06 de setembro de 1770, uma petição ao governador da Capitania em que denunciava as situações de violências pelas quais crianças e mulheres passavam e pedia providências. (Conselho Federal da OAB, 2022).

A Doutora Myrthes Gomes de Campos, nascida no Rio de Janeiro, foi a primeira mulher a ingressar nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, e em 1898, conquistou o diploma, porém a inscrição no Instituto dos Advogados do Brasil se deu somente após 8 anos, em 1906, quando foi autorizada ao exercício pleno da advocacia. (Conselho Federal da OAB, 2022a).

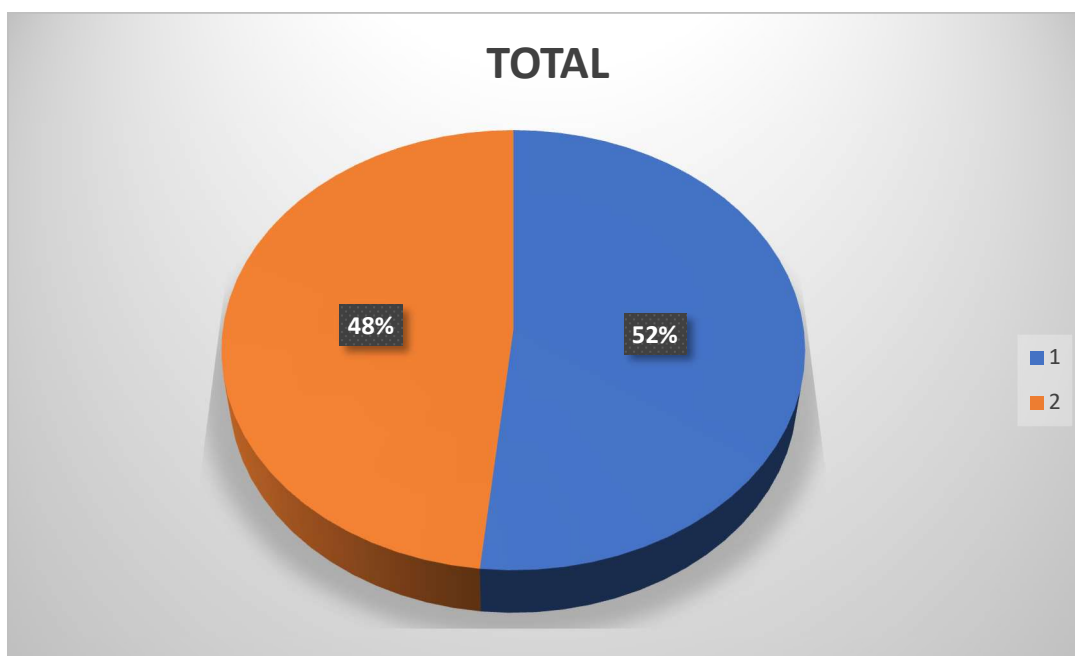
Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.1.3 Quantidade de mulheres e homens advogados na OAB

De acordo com as informações do Conselho Federal da OAB (2024) das 27 Seccionais da OAB, as mulheres advogadas são maioria em 19, e em apenas 8 os homens permanecem em maioria. E, em 2024, as mulheres advogadas são maioria no Brasil com o total de 723.433 mulheres advogadas e 676.727 homens advogados, correspondendo respectivamente a 52% e 48% conforme gráfico a seguir:

Gráfico 1

Total da Advocacia no Brasil



Fonte: Conselho Federal da OAB (2024).

3.1.4 Comissão Nacional da Mulher Advogada

Somente em 2013, fora instituída a Comissão Nacional da Mulher Advogada no Conselho Federal da OAB (CONJUR,2013).

A Conselheira Federal Dione Almeida assumiu em 2025 como presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada visando fortalecer a equidade de gênero na advocacia e impulsionar iniciativas que garantam maior representatividade feminina na profissão (OABSP, 2025).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.2 O fortalecimento feminino na Ordem dos Advogados do Brasil Seccional do Rio Grande do Sul (OABRS)

Para análise das estratégias de comunicação utilizadas para o fomento da liderança feminina pela Comissão da mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, é necessária a contextualização das mulheres no Estado do RS.

3.2.1 Da criação da OABRS

O Decreto nº 19.408/1930 que criou a Ordem dos Advogados do Brasil, a nível nacional previu a criação de seccionais nos Estados. Assim, foi criada a Seccional OABRS no Estado do Rio Grande do Sul, em 11 de abril de 1932. (Cabral et al, 2012 p. 21/22).

3.2.2 OABRS e as mulheres advogadas

A 1ª mulher a inscrever-se na OABRS foi Maria Else Iris Potthoff, em 22 de março de 1937 e a 1ª mulher negra foi Jurema Santarém Rabello, que obteve a carteira da OARS em 08 de fevereiro 1938 (Cabral et al, 2012 p. 27).

Cléa Anna Carpi da Rocha, a primeira mulher Presidente da OABRS e a primeira no Brasil eleita em 1989, passados 59 anos da criação da OAB no Estado do Rio Grande do Sul, (Cabral et al, 2012, p. 52).

Durante 36 anos, conforme informações fornecidas pela OABRS, apenas uma mulher foi eleita presidente da instituição até a presente data, e continua sendo a única, evidenciando um cenário de baixa representatividade feminina nos cargos de maior liderança dentro da Ordem. Esse dado reflete uma realidade histórica na advocacia brasileira, na qual, apesar do crescimento do número de mulheres advogadas ao longo das décadas, a ocupação de espaços de poder ainda enfrenta desafios estruturais.

É necessário contextualizar a posição das mulheres na OABRS ao longo desse período. Até o final da gestão 2019/2021, os homens advogados ainda representavam a maioria na instituição, tanto em cargos eletivos quanto em participação ativa nos órgãos de decisão. Esse predomínio masculino impactava diretamente as possibilidades de ascensão feminina dentro da entidade, refletindo padrões históricos de exclusão das

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

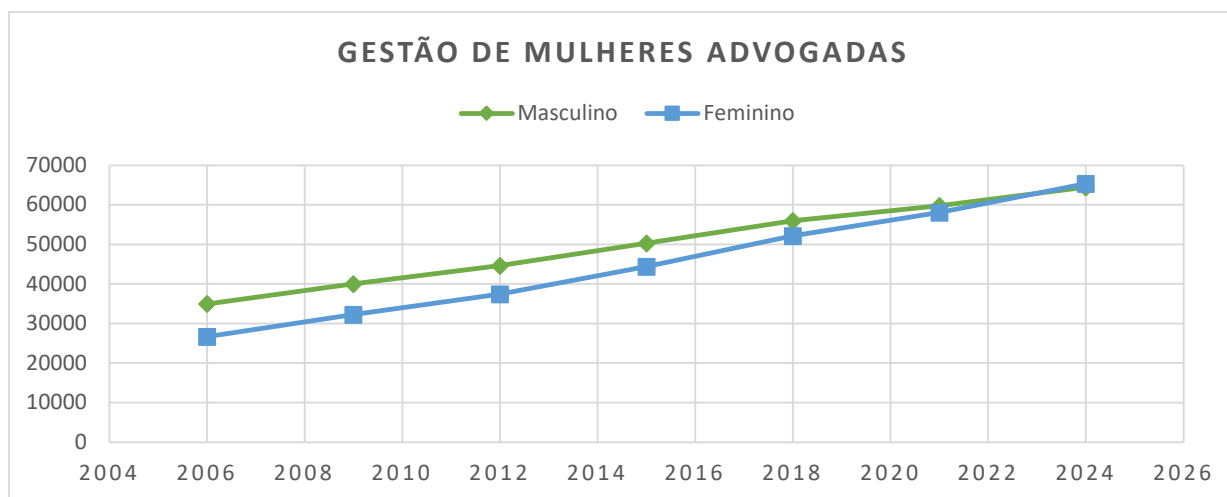
mulheres em espaços de tomada de decisão na esfera jurídica.

Um marco importante ocorreu na gestão 2019/2021, quando, pela primeira vez, o Conselho Federal da OABRS foi eleito com uma composição mais diversa, incluindo duas mulheres como titulares e três como suplentes, ao lado de dois homens titulares. Esse avanço sinalizou um movimento progressivo em direção a uma maior equidade de gênero dentro da instituição, ainda que os desafios para ampliar essa representatividade e consolidar a presença feminina nos postos de liderança continuem sendo uma pauta relevante no âmbito da advocacia. (OABRS, 2019).

Somente na gestão 2022/2024 com 65.375 mulheres advogadas e com 64.486 homens advogados que as mulheres advogadas passam a ser maioria, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 2

Quantidade de advogados - homens e mulheres na OABRS



Fonte: Dados fornecidos pela OABRS

3.2.3 Comissão da Mulher Advogada da OABRS

A Comissão da Mulher Advogada (CMA) da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Rio Grande do Sul (OAB/RS), tem como primeira finalidade, contribuir para a promoção da igualdade de gênero na sociedade e promover a valorização da mulher advogada. (OAB/RS, 2019a)

Ressalta-se que a Gestão 2016/2018 compreende o período de 01 de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2018.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Durante esse período, conforme informações fornecidas pela OABRS, a CMA concentrou esforços em iniciativas de acordo com o Plano de Valorização da Mulher Advogada, ao abordar temas como o combate à violência contra a mulher, a equidade de oportunidades no mercado de trabalho jurídico e o fortalecimento do papel da mulher advogada.

Entre as atividades realizadas, destacaram-se palestras, seminários, campanhas de conscientização e debates públicos que trataram sobre questões como feminicídio, assédio moral e sexual, além de práticas discriminatórias no ambiente profissional.

Também promoveu ações voltadas à formação continuada das advogadas, oferecendo cursos, workshops e capacitações específicas para fortalecer o desenvolvimento profissional e pessoal das integrantes da classe. Essas ações visaram preparar as advogadas para os desafios contemporâneos da profissão, estimulando a busca por posições de destaque nos escritórios, empresas, na OAB e outras instituições.

Outro marco importante foi a ampliação da representatividade feminina nos órgãos da OAB/RS, como conselhos e comissões, consolidando um espaço cada vez mais igualitário e inclusivo. A Comissão da Mulher Advogada da OAB/RS, na gestão 2016/2018 buscou criar um ambiente de sororidade e apoio mútuo entre as advogadas ao fortalecer não apenas a classe, mas também a luta pela igualdade de gênero na sociedade como um todo. (OABRS, 2016b).

3.2.3.1 Dos membros da Comissão da Mulher Advogada da OABRS

Os incisos I a IV do artigo 3º do Regimento interno da comissão da Mulher da OABRS classifica como integrantes efetivos todos aqueles nomeados e empossados pelo Presidente da Seccional em ato solene sob a sua presidência e as representantes das Subseções. Há também, os membros colaboradores e convidados (OABRS, 2019).

Há homens e mulheres entre os membros efetivos e convidados da CMA. Salienta-se que nesta pesquisa, analisa-se apenas as mulheres integrantes e convidadas da CMA da OABRS.

3.2.3.2 Grupos de Trabalho da Comissão da Mulher Advogada da OABRS

Até 2015, o número de advogadas integrantes na CMA, com portaria de nomeação e convidadas era em torno de 31, e, ao término da gestão em 2018, eram em torno de 250 integrantes, conforme dados fornecidos pela OABRS.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Diante do crescimento do número de integrantes, a CMA para melhor organização dos trabalhos, dividiu as mesmas em Grupos de Trabalho – GT. Alguns, foram temporários, outros perduraram durante a gestão, tais como: Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes, Brechó Solidário, Campanhas solidárias, Conferências Regionais e Estaduais, Editorial de Fotos Profissionais, Gênero e Raça, Gestão de Conflitos, Mais Mulheres na Ordem, Mídias Digitais, Mulheres no Poder, Mulheres Advogadas nas Praças, Mulheres Advogadas pela Paz nos Estádios, OAB Vai à Escola, Observatório de Gênero, Saúde da Mulher, Redação e Violência contra a mulher.

E, para cada Grupo de Trabalho fora nomeada no mínimo, uma coordenadora, conforme dados fornecidos pela OABRS.

3.3 Principais conquistas das mulheres advogadas da OAB Nacional

Na tabela a seguir, estão descritas as principais conquistas das mulheres advogadas:

Tabela 1

Principais conquistas para as mulheres advogadas

2014	Provimento n. 161 da OAB, dispõe sobre as Cotas de 30% e 70% de cada sexo para integrar as chapas de eleição da OAB.
2015	Provimento 164/2015 da OAB implanta o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada.
2016	Lei nº 13.363 – Lei Julia Matos que estipula direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai.
2018	Provimento 180/2018 da OAB garante o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, nos órgãos diretivos da OAB.
2020	Provimento nº 202/2020 da OAB implanta a paridade de gênero e cota racial de 30% para advogados(as) negros(as) em todos os cargos diretivos da OAB.

Fontes:

Provimento Nº 161/2014 de 04 de novembro. (2014)

Provimento Nº 164/2015 de 29 de setembro. (2015)

Lei nº 13.363/2016 de 25 de novembro. (2016)

Provimento 180/2018 de 26 de junho. (2018)

Provimento nº 202/2020 de 14 de dezembro. (2020)

Ribeiro, Linhares & Rodrigues (2024, p. 65) destacam que os provimentos da OAB são voltados para valorização da mulher advogada, os quais têm sido fundamentais para criar um ambiente mais propício à equidade de gênero na advocacia brasileira. Esses provimentos incluem iniciativas que visam combater a discriminação de gênero,

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

promover a igualdade de oportunidades e garantir a representatividade feminina em posições de liderança dentro da Ordem e nos escritórios de advocacia.

Além disso, tais provimentos também têm buscado sensibilizar a comunidade jurídica sobre as questões de gênero e promover a adoção de políticas e práticas que contribuam para a valorização e o empoderamento das mulheres advogadas.

3.3.1 Principais conquistas das mulheres da OABRS

Além das conquistas junto ao Conselho Federal da OAB, capitaneadas pela CNMA – Comissão Nacional da Mulher Advogada, as mulheres advogadas do Estado do Rio Grande do Sul, também obtiveram vitórias, como as principais descritas na tabela a seguir:

Tabela 2

Principais conquistas das mulheres na OABRS

Data	Principais Conquistas das mulheres na OABRS
2007	Criação da Comissão Especial da Mulher Advogada na OABRS.
2012	OAB/RS decide tornar permanente a Comissão da Mulher Advogada.
2016	Implantação do Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada na OABRS.
2016	A Comissão da Mulher Advogada da OABRS certifica como “Mulher de Ordem” todas as mulheres que desempenharam cargos de liderança na história da OABRS.
2016	CAA/RS amplia auxílio-natalidade para mulheres advogadas da OABRS
2023	Implantação 1ª Ouvidoria da Mulher Advogada da OABRS
2024	Implantação do Programa de apoio à Mulher Advogada – PAMA na OABRS

Fonte: Dados fornecidos pela OABRS, JUSBRASIL (2012), OABRS (2016b), OABRS (2016) e OABRS (2023).

3.3.1.1 Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS

Em 2015, o Conselho Federal da OAB determinou que 2016 fosse o Ano da Mulher Advogada com a implantação do Provimento 164/2015 que criou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada com a principal regulamentação de cotas de 30% para que mulheres advogadas concorram em chapas de diretoria da OAB de todo país, além de outras diretrizes de fortalecimento e valorização. (Provimento Nº 164/2015 de 29 de setembro, 2015).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

A gestão 2016/2018 da CMA da OABRS trabalhou na execução do prescrito no Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, para resultar em dezembro de 2016, na aprovação pelo Conselho Pleno da OABRS do Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada proposto pela CMA (Resolução nº 08/2016 de 09 de dezembro, 2016).

A partir daí, com maior vigor, foram implantadas estratégias de comunicação visando a valorização e o fortalecimento da mulher advogada, preparando-as inclusive, para liderança política institucional (OABRS, 2016b).

3.4 Das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS

Na gestão 2016/2018 da Comissão da Mulher Advogada na OABRS, foram identificadas lacunas no exercício da liderança feminina, onde em maior número, os homens ocupam os cargos de poder. Tais lacunas, foram apresentadas nas demandas pelas mulheres participantes nas conferências regionais e estaduais de valorização da mulher advogada da OABRS (Peruffo & Santos, 2018, p. 17).

Para mudança dessa realidade, foram aplicadas estratégias de comunicação em cada ação realizada, visando o fortalecimento feminino para que mais mulheres ocupem os espaços de poder na OABRS, Conselho Federal da OAB, em outras instituições, nas empresas e na política.

A seguir, descreve-se as principais ações e estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS da gestão 2016/2018:

3.4.1 Realização de palestras sobre fortalecimento feminino, oratória e liderança e outros temas de fortalecimento feminino.

A CMA em parceria e apoio da Escola Superior de Advocacia - ESA e da Caixa de Assistência dos Advogados - CAA da OABRS na gestão 2016/2018, conforme dados fornecidos pela OABRS, realizou 117 palestras sobre fortalecimento feminino, oratória, liderança e saúde da mulher, no Brasil.

Além de propiciar aumento do conhecimento e fortalecimento das mulheres integrantes da Comissão e das participantes dos eventos realizados em todas as palestras, reuniões e eventos realizados pela CMA da OABRS, foram gerados e publicados materiais de divulgação com as principais informações com o intuito de convidar as

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

mulheres, e após, foram realizadas as divulgações dos registros fotográficos das ações, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.2 Realização de Conferências Regionais e Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada

Diante da determinação do Conselho Federal da OAB para a CNMA – Comissão Nacional da Mulher Advogada no inciso XIV, do Provimento 164/2015 a realização de uma Conferência Nacional da Mulher advogada, em cada mandato, a CMA da OAB/RS resolveu realizar Conferências Regionais e uma Estadual em cada mandato. (Provimento Nº 164/2015 de 29 de setembro. 2015)

Para tanto, foi necessária a Resolução 08/2016, que criou o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS, aprovada por unanimidade. Entre os principais diretrizes estão o fortalecimento da mulher advogada no exercício da profissão, a igualdade de oportunidade pela equidade de gênero e a prevenção e combate à violência contra a mulher. (Resolução nº 08/2016 de 09 de dezembro, 2016).

E a CMA sentiu a necessidade de sugerir que as CMAs das Subseções realizassem anteriormente encontros municipais com o objetivo de que levantassem as demandas e sugestões para serem debatidas e votadas a nível regional nas Conferências Regionais, e após, serem debatidas e votadas na Conferência Estadual. (OAB/RS, 2016c)

As demandas apresentadas pelas advogadas presentes, tanto nas Conferências Regionais como nas Estaduais, foram aprovadas, uma a uma, pelo quórum no ato e redigidas de forma clara e objetiva.

O resultado das demandas e sugestões foi copilado nas relações das demandas e sugestões das Conferência Regionais e nas Cartas das Conferências Estaduais que foram entregues para Diretoria da OABRS. Foi dada a oportunidade de voz e voto para cada mulher advogada do RS, onde as Cartas das Conferências Estaduais de 2016, 2017 e 2018 são o resumo do fortalecimento feminino da classe que escolheu quais as prioridades e necessidades para as mulheres advogadas da OABRS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

A participação ativa das mulheres foi fundamental para promover a igualdade de gênero, o respeito às prerrogativas da mulher na advocacia além de avançar nessa luta e garantir que a voz das mulheres seja ouvida e respeitada em todos os âmbitos (OABRS, 2016).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

No período 2016/2018, totalizou 34 (trinta e quatro) Conferências Regionais e 03 (três) Conferências Estaduais realizadas pela CMA da OABRS.

Descreve-se, a seguir, as conferências realizadas em cada ano da gestão - 2016, 2017 e 2018:

3.4.2.1 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS em 2016 - Tema: Mulher de Ordem

As Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OAB/RS, realizadas em 2016, conforme informações fornecidas pela OABRS, destacaram-se por promover o fortalecimento das mulheres na advocacia, com o tema central "Mulher de Ordem". Os eventos discutiram desafios enfrentados pelas advogadas, como igualdade de oportunidades, combate ao assédio e a importância de sua representatividade nos espaços de poder. Além disso, reforçaram a criação de políticas institucionais para a inclusão e o reconhecimento da atuação feminina no Direito, consolidando o compromisso da Ordem com a equidade de gênero e a valorização profissional das mulheres advogadas. (OABRS, 2016)

Realizadas no ano de 2016, nove Conferências Regionais nas Subseções em todas as regiões do Estado do RS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

Em cada Conferência Regional, diante do tema principal escolhido para o ano de 2016, "Mulher de Ordem", foram convidadas para palestrar, mulheres advogadas, eleitas ou nomeadas que exerciam naquela época, funções em cargos de poder no Sistema da OABRS - OAB/ESA/CAA (OABRS, 2016c).

Pela primeira vez na história da Ordem gaúcha, a CMA realizou a 1ª Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada que aconteceu na cidade de Bento Gonçalves. Foi entregue à todas as mulheres advogadas, o *botton* e a certificação de "Mulher de Ordem", em homenagem e agradecimento pelo exercício das funções nos cargos de poder, na história de todo o Sistema da OABRS que compreende, inclusive, a Escola Superior de Advocacia – ESARS e a Caixa de Assistência dos Advogados – CAARS desde a criação da OABRS. (OABRS, 2016).

E, referente a gestão 2016/2018, a distinção foi entregue às conselheiras seccionais, mulheres presidentes das subseções, presidentes das Comissões da Mulher das subseções, ex-presidentes da Comissão da Mulher da OAB/RS, advogadas integrantes do Tribunal de Ética e Disciplina e integrantes da Comissão da Mulher da OAB/RS.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

As palestrantes do Painel Mulher de Ordem na Conferência Estadual foram escolhidas por serem lideranças a nível nacional e estadual na OAB.

O resultado das demandas e sugestões foi copilado na Carta de Bento Gonçalves, I Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada que fora entregue para Diretoria da OABRS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.2.2 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS em 2017 - Tema: Mulheres no Poder – nas Instituições, na Política e como Empreendedoras.

Tamanho foi o sucesso de fortalecimento feminino no Evento Mulheres no Poder, realizado pela CMA, em maio de 2017, que incentivou a realização do Painel “Mulheres no Poder” em cada Conferência Regional de Valorização da Mulher Advogada da OABRS e ter como Palestrantes, dezenas de mulheres líderes no interior gaúcho e na Região da Grande Porto Alegre, nos mais diversos ramos, tais como, nas instituições, na política e no empreendedorismo, conforme informações fornecidas pela OABRS (Peruffo & Santos, 2018).

Tal painel ampliou o debate sobre igualdade de gênero e a importância da presença feminina em espaços de liderança, evidenciando desafios e conquistas das mulheres em posições de destaque. As trocas de experiências entre as participantes fomentaram uma rede de apoio e inspiração, fortalecendo o papel da mulher como agente de transformação social. Além disso, destacou-se a necessidade de políticas mais inclusivas para assegurar equidade e oportunidades no mercado de trabalho e na vida pública (OABRS, 2017d).

Realizadas no ano de 2017, onze Conferências Regionais nas Subseções de todas as regiões do Estado do RS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

As Conferências Regionais e a Estadual, realizadas em 2017, tiveram como objetivo incentivar mais mulheres a ocupar cargos de poder em todos os segmentos, destacar o papel da mulher no âmbito jurídico, profissional e político, a proteção dos direitos da mulher cidadã, além de votar e aprovar as demandas das advogadas quanto as questões de prerrogativas profissionais e de gênero.

Na Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS realizada em Porto Alegre, em 2017, uma mulher representante de cada Região apresentou a narrativa de vida pessoal e profissional, resultando assim, em relatos de mulheres líderes e destacadas de todo Rio Grande do Sul.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

As advogadas da região foram convidadas para exporem e venderem os livros publicados e foram expostas obras de arte de mulheres de cada região, propiciando, assim, maior visibilidade.

Foi dada a oportunidade de voz e voto para cada mulher advogada do RS e o resultado foi copilado nas relações das demandas e sugestões das Conferência Regionais e na Carta da Conferência Estadual de 2017 que foram entregues para Diretoria da OABRS. (OAB/RS, 2017e).

3.4.2.3 Conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS em 2018 - Tema: Valorização da Mulher Advogada Palestrante

A realização das conferências Regionais e Estadual de Valorização da Mulher Advogada, em 2018, serviu para fortalecer a rede de apoio entre as advogadas, compartilhar experiências e discutir soluções para os desafios enfrentados no exercício da profissão. OABRS (2018).

O tema principal da Conferência foi a Valorização da Mulher Advogada Palestrante e, propiciado às integrantes da CMA da OABRS o desenvolvimento para difundirem o conhecimento nas palestras através de técnicas de oratória, baseadas no fortalecimento feminino.

Realizadas no ano de 2018, catorze Conferências Regionais nas Subseções de todas as regiões do Estado do RS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

Em 2018, houve a valorização das integrantes das CMAs das Subseções e da Seccional da OABRS, ao propiciar para serem as palestrantes nas Conferências Regionais de todo o RS e, inclusive, na Estadual, realizada em Porto Alegre, conforme informações fornecidas pela OABRS.

Na Conferência Estadual, fora organizada exposição de fotos das advogadas sorteadas com as camisetas dos times, nas Conferências Regionais de Valorização da Mulher Advogada da OAB/RS que antecederam a Estadual.

Realizado, também, o Colégio de Presidentes das CMAs das Subseções da OAB/RS que compreende a reunião das Presidentes das CMAs e representantes das Subseções de todo o RS e, ainda, Reunião da CMA da OAB/RS com a destacada presença da Presidente da CNMA - Comissão Nacional da Mulher Advogada do Conselho Federal da OAB, Eduarda Mourão, que palestrou sobre a valorização da advocacia feminina no Brasil e a importância da mulher advogada palestrante.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Ocorreu o Lançamento do Livro “Mulheres no Poder” das autoras Rosângela Maria Herzer dos Santos, Advogada, Conselheira Seccional da OAB/RS e Diretora-Geral da ESA – OAB/RS e Beatriz Peruffo, Advogada, Conselheira Seccional da OAB/RS e Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/RS. A referida obra está disponível de forma gratuita no site da ESA da OABRS (Peruffo & Santos, 2018).

O resultado das demandas e sugestões foi copilado na Carta de Porto Alegre, III Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada que fora entregue para Diretoria da OABRS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.3 Realização de 02 (duas) sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA

Uma das demandas das Conferências realizadas era o incentivo da mulher advogada ser palestrante. Para tanto, foram organizados eventos voltados para o fortalecimento feminino, aumento da autoestima e técnicas de oratória para terem uma comunicação eficaz.

Muitas integrantes da CMA da OABRS tinham conteúdo para palestrar, mas faltava fotos com qualidade profissional para divulgação. Visando solucionar esta questão, de forma estratégica, em 2017, foram organizados 02(dois) editoriais de fotos profissionais para as integrantes da CMA da OABRS, conforme informações fornecidas pela OABRS (Meta Brasil, 2017).

3.4.4 Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça

O Grupo de Trabalho Gênero e Raça da CMA da OABRS, organizou o Seminário Internacional pela Igualdade Racial, na sede da OABRS, em Porto Alegre, conforme informações fornecidas pela OABRS.

E, no Projeto Mulheres de Ordem nas Comunidades, houve a realização de 08(oito) eventos entre 2017 e 2018, de forma itinerante, em Associações Comunitárias, Quilombos e ONGs nas seguintes cidades do RS: Porto Alegre, Maquiné, Viamão, Capão da Canoa, e Cachoerinha, com o objetivo de promover o acesso ao conhecimento e a valorização das mulheres nas comunidades no Estado do Rio Grande do Sul por meio de

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

rodas de conversas e eventos para debater sobre representatividade nos espaços de poder, os Direitos Sociais de Gênero e Raça, Cidadania, Voto Consciente, mercado de trabalho, além de oficina sobre autoestima em espaços de representatividade social (OABRS, 2017g).

Deste trabalho realizado, destacou-se a Coordenadora do GT Gênero e Raça, Karla Regina Meura da Silva que solicitou juntamente com outras mulheres e homens negros, a criação da Comissão da Igualdade Racial na OABRS. O que foi aprovado pelo Conselho Pleno e a nomearam como Presidente. (OAB/RS, 2018b).

E, por conseguinte, na gestão 2019/2021, Karla Regina Meura da Silva foi eleita a primeira mulher advogada negra no Conselho Seccional da OABRS. (Vital.Clouddivision, 2019).

3.4.5 Publicação do livro “Mulheres no Poder” – CMA e ESA da OABRS

O Livro “Mulheres no Poder”, registrou a parceria da Comissão da Mulher Advogada com a Escola Superior de Advocacia da OABRS. São autoras organizadoras da obra, as advogadas Rosângela Maria Herzer dos Santos, Conselheira Seccional da OAB/RS e Diretora-Geral da ESA – OAB/RS e Beatriz Maria Luchese Peruffo, Conselheira Seccional da OAB/RS e Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/RS. A organização técnica é de Beatriz Maria Luchese Peruffo, Luciana Almeida da Silva Teixeira, Fernanda Corrêa Osório, Karin Regina Rick Rosa e Rosângela Maria Herzer dos Santos. (Peruffo & Santos, 2018) A publicação do referido livro se deu em 2018, cujo lançamento foi na III Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS (OABRS, 2018).

Constam no livro 64 narrativas de trajetórias pessoais e profissionais das palestrantes do evento Mulheres no Poder: trajetória pessoal e profissional, realizado pela Comissão da Mulher Advogada,

Escola Superior de Advocacia e Escola Judiciária Eleitoral do TRE/RS e, também, as palestrantes das onze Conferências Regionais e da II Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS. As narrativas foram antecedidas, pela mensagem especial da Dra. Cléa Carpi da Rocha, Medalha Rui Barbosa, Conselheira Federal, primeira e única até então, Presidente da OAB/RS.

A estratégia de comunicação utilizada de editar e publicar o primeiro Livro da

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

CMA da OABRS, *Mulheres no Poder – Trajetória Pessoal e Profissional*, de forma gratuita e on-line, na biblioteca do site da ESA da OABRS, visou fortalecer, ainda mais, as mulheres advogadas, e ainda, evidenciar as mulheres líderes através das narrativas de vida pessoal e profissional com o intuito de tais depoimentos poderem servir de inspiração e reflexão para as mulheres, diante das inúmeras adversidades e entraves culturais e sociais enfrentados pelas mesmas, nos cargos de liderança. Tal publicação incentivou nas gestões seguintes, em edições de outros livros organizados pela CMA para publicações científicas, sempre em parceria com a Escola Superior de Advocacia – ESA da OABRS, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.6 Fomentar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual, nos eventos realizados no RS

O ano 2016 foi considerado pelo Conselho Federal da OAB o “Ano da Mulher Advogada” com a implantação dos Planos Nacional e Estadual de Valorização da Mulher Advogada e a realização das Conferências Regionais e Estaduais de Valorização da Mulher Advogada da OABRS. (Provimento Nº 164/2015 de 29 de setembro, 2015)

Como estratégia de comunicação passou-se a divulgar nas redes sociais da CMA Estadual e incentivar a publicação dos eventos com representação estadual, nas redes sociais e sites das Subseções da OABRS.

Com isso, valorizou-se a participação das integrantes da Comissão da Mulher Advogada da OABRS nos eventos realizados em todo o Estado.

As redes sociais da CMA e das integrantes ficaram repletas de temas ligados ao fortalecimento feminino e sobre a atuação da CMA da OABRS. Cita-se como exemplo, o evento realizado na cidade de Passo Fundo, a 289 Km de distância de Porto Alegre, onde a então Presidente da CMA da OABRS, esteve mediando um painel de debates na Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo (UPF, 2018).

3.4.7 Desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas para prevenção e combate à violência contra a mulher, outubro rosa, aniversários, HeForShe, entre outras.

Em atenção aos Planos Nacional e Estadual de Valorização da Mulher Advogada a CMA desenvolveu ao visar o fortalecimento, a valorização da mulher advogada e o

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

posicionamento da marca CMA da OABRS, várias campanhas de prevenção e combate à violência contra a mulher, como por exemplo o lançamento da #EuRespeitoAsMulheres e flyers de convite para participação nos eventos, palestras e conferências realizados pela CMA da OABRS, outros flyers para divulgação de mensagens em datas comemorativas e flyers de comemoração dos aniversários de todas as integrantes da CMA da OABRS, destacando, ser ela uma Mulher de Ordem. (Meta Brasil, 2018b)

O Grupo de Trabalho Mídias Digitais fora encarregado de criar os flyers que foram confeccionados e divulgados em toda a gestão 2016/2018 para diversas campanhas e eventos apoiando os GTs.

Salienta-se que os flyers foram divulgados no site da OABRS, no grupo da CMA no WhatsApp e nas redes sociais da CMA da OABRS e das integrantes. Com esta estratégia de comunicação, a CMA da OABRS marcou presença na mídia, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.8 Certificação “Mulher de Ordem” visando o reconhecimento e fortalecimento de todas as mulheres que exerceram cargos de diretoria da história da OABRS

O título “Mulher de Ordem” foi criado pela Comissão da Mulher Advogada da OABRS, em homenagem e agradecimento à todas as mulheres que exerceram funções nos cargos de poder, em todo o Sistema da OABRS que compreende, inclusive, a Escola Superior de Advocacia – ESARS e a Caixa de Assistência dos Advogados – CAARS.

Foram convidadas para receberem essa distinção as diretoras da OAB/RS, ESA/RS e CAA/RS desde a criação da OABRS, e, desta gestão, conselheiras seccionais, mulheres presidentes das subseções, presidentes das Comissões da Mulher das subseções, ex-presidentes da Comissão da Mulher da OAB/RS, advogadas integrantes do Tribunal de Ética e Disciplina e integrantes da Comissão da Mulher da OAB/RS.

Repercutiu sobremaneira, em todo o RS essa estratégia de comunicação, de destacar mulheres de todo Estado, que por muitas vezes, trabalharam, em cargos de liderança, de forma invisibilizadas. As homenageadas sentiram-se agradecidas e divulgaram nos sites das subseções e nas redes sociais (OABRS, 2016).

3.4.9 Criação e distribuição do *botton* Mulher de Ordem

A primeira distribuição do *botton* “Mulher de Ordem”, deu-se juntamente com a

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

certificação “Mulher de Ordem” como uma homenagem na I Conferência de Valorização da Mulher advogada. Após essa data, na Gestão 2016/2018, foi entregue às novas integrantes da CMA da OABRS e todas as integrantes das CMAs do interior do Estado do RS. Inclusive, gerou diversas publicações nas redes sociais de pertencimento e orgulho, conforme informações fornecidas pela OABRS. (OABRS, 2016).

3.4.10 Confecção e distribuição da camiseta Mulher de Ordem

No segundo ano da gestão, ou seja, em 2017, as Camisetas “Mulher de Ordem” foram entregues para todas as integrantes da CMA da OABRS e das CMAs das subseções do interior do RS, o que gerou reforço de reconhecimento, orgulho e pertencimento, como mostra o vídeo institucional das integrantes da CMA vestidas com as camisetas “Mulher de Ordem” (Meta Brasil, 2018a).

3.4.11 Continuidade do grupo de WhatsApp com as integrantes da CMA da OABRS

O grupo do WhatsApp foi criado em 2014, com os objetivos de pensar, debater e construir em conjunto a pauta feminina na advocacia, com respeito às diferenças, igualdade, liberdade e sororidade. Na gestão 2016/2018 a CMA da OABRS manteve o grupo, onde incentivou a participação das integrantes ao debate e, ainda, compartilhou as comunicações oficiais enviadas, anteriormente, por e-mail e a divulgação dos eventos das integrantes palestrantes. A continuidade do grupo de WhatsApp com as integrantes da CMA da OABRS foi essencial para promover um maior respeito às diferenças e entrosamento entre as integrantes, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.12 Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais

Importante salientar a importância da divulgação realizada pela CMA da OABRS das ações de fortalecimento das mulheres, como estratégia de comunicação nos principais canais da mídia, tais como, site da OABRS, jornais, revistas, rádio, TV, perfil da CMA no facebook e grupos do WhatsApp. (OAB/RS, 2016c) e (OABRS, 2018b).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.4.13 CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres

O movimento “HeForShe” ou também, chamado de “ElesPorElas” foi criado pela ONU Mulheres para fornecer uma abordagem sistemática e uma plataforma direcionada para um público global poder participar e se tornar agente de mudança. No RS o Comitê Gaúcho Impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres tem como objetivo que os homens possam se engajar numa campanha de igualdade de gênero.

A CMA representou a OABRS no Comitê Gaúcho Impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul (OAB/RS, 2017c).

A estratégia de comunicação da CMA ao integrar o referido Comitê proporcionou aproximar os homens ao debate sobre igualdade de gênero e prevenção e combate da violência contra a mulher. Inclusive, durante a Conferência Estadual da Advocacia de 2017, foi lançada a Campanha #HeForShe, pela CMA da OABRS para mobilizar os homens na prevenção e no combate à violência contra a mulher (OAB/RS, 2017).

3.4.14 Campanha “Mulheres advogadas nas praças” levando informações de prevenção e combate à violência contra a mulher

As integrantes do Grupo de Trabalho “Mulheres advogadas nas praças” foram para praça, levaram chimarrão para uma roda de conversa sobre igualdade de gênero e aproveitaram para conscientizar a população com informações de prevenção e combate à violência contra a mulher e abuso infantil e ainda, sobre a importância do voto consciente.

A estratégia de comunicação da CMA ao entregar flyer, enviar *Flyer* Eletrônico e fixar Cartazes nos Elevadores da OAB, salas da OAB nos fóruns, ESA/RS e CAA/RS e conversar com as pessoas na praça, proporcionou às integrantes da comissão a oportunidade de entrar em contato diretamente com a população e com advogados(as), levar à população conhecimento sobre respeito às diferenças e igualdade de gênero e por consequência a divulgação da CMA (Meta Brasil, 2018a).

3.4.15 Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS

A coordenação estadual do Projeto OAB vai à Escola, constituída pelas Comissões, da Mulher Advogada, Direitos Humanos e Criança e Adolescente orienta as Subseções que realizam atividades independentes nas escolas municipais, estaduais e particulares.

Em 2017, a Ordem gaúcha assina a renovação de um termo de cooperação entre a OAB/RS e a Secretaria Estadual de Educação - SEDUC para a execução do Projeto “OAB vai à Escola” nas Escolas Estaduais e passa a realizar maior número de atividades (OAB/RS, 2017f).

3.4.16 Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios”

Diante da violência que as mulheres jornalistas sofreram nos estádios de futebol, em 2018¹, nas Conferências Regionais e na Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada da OABRS, a CMA desenvolveu uma Campanha de sensibilização para fomentar a paz nos Estádios ao divulgar as mulheres vestindo camisetas de futebol, de forma intensa nas redes sociais e mídia em geral e de prevenção e combate da violência contra a mulher nos estádios de futebol, ao incentivar o respeito para com as mulheres torcedoras que vão aos estádios de futebol assistir os jogos e respeito às mulheres que trabalham nos estádios e para aquelas jogadoras de futebol (Pires, B., 2018).

Cada subseção anfitriã das Conferências Regionais conseguiu doação de camisetas dos times de futebol daquela região, enquanto a CMA também conseguiu a doação de camisetas do Grêmio e do Internacional para sorteio entre as participantes do Evento. Após foram fotografadas com as diferentes camisetas dos times, demonstrando paz e união, mesmo diante das diferenças.

Inclusive na Conferência Estadual, também foram sorteadas camisetas dos dois times tradicionais de futebol de Porto Alegre: Grêmio e Internacional e, confeccionado um grande painel, com os registros fotográficos das integrantes da CMA em todas as conferências regionais (Meta Brasil, 2018).

¹ Em 2018, diversas jornalistas esportivas relataram casos de assédio e agressões enquanto trabalhavam nos estádios de futebol no Brasil. Um dos episódios mais emblemáticos foi a mobilização da campanha #DeixaElaTrabalhar, criada por um grupo de jornalistas esportivas para denunciar o assédio sofrido no exercício da profissão. A campanha ganhou grande repercussão e evidenciou a necessidade de ações concretas para garantir um ambiente seguro e respeitoso para as mulheres no esporte.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.4.17 Campeonato de Futebol Feminino na Ordem, promovido pela CAARS com a organização do GT Mulheres Advogadas em Defesa da Paz nos Estádios da CMA da OABRS

Reforça-se que as mulheres podem desempenhar qualquer função e praticar qualquer esporte, em 2018, com a CMA na organização do primeiro Campeonato de Futebol Feminino da OABRS promovido pela CAARS, com a participação das mulheres advogadas (Meta Brasil, 2018c).

A estratégia de comunicação utilizada pela CMA em divulgar as mulheres advogadas jogadoras de futebol gerou conscientização nas redes sociais e mídia em geral de que no futebol também é lugar de mulher.

3.4.18 Campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal, Páscoa, e, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica

Foram realizadas pelo Grupo de Trabalho Ações Solidárias da CMA da OAB/RS, 06 (seis) Campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa em parceria com Instituto Proteger de Porto Alegre, para beneficiar crianças carentes. Realizou, também, várias campanhas de arrecadação e entregas de produtos de higiene e roupas para a Casa Abrigo de mulheres vítimas de violência doméstica, carentes e encarceradas. (OABRS, 2018a).

Com tais ações solidárias, usou-se estratégias de comunicação nas mídias para divulgar as campanhas e buscar um maior número de doações. Em decorrência, além da realização de ações solidárias, reforçou a importância do trabalho desenvolvido na CMA na gestão 2016/2018. (Meta Brasil, 2018d).

3.4.19 Realização de brechós solidários

Com o principal intuito de fomentar a solidariedade e a sustentabilidade foram realizadas três edições de Brechós Solidários, onde advogadas e advogados doaram roupas, calçados e acessórios para que a renda fosse revertida em ações solidárias. A primeira edição foi realizada em parceria com as mulheres rotarianas para beneficiar crianças abrigadas pelo Estado

Como estratégia de comunicação realizou-se uma intensa campanha que gerou

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

mobilização nas redes sociais e grupos de whatsapp para sensibilização da classe para que doassem as peças em bom estado para posterior venda no Brechó Solidário. Depois, divulgação convidando os(as) colegas para que participassem dos eventos, adquirindo itens no Brechó. E, após os três eventos, houve divulgação dos resultados. (OAB/RS, 2017a).

3.4.20 Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes

Após a realização de vários eventos e palestras de oratória, fora organizada uma lista chamada de Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes a fim de organizadamente ter a CMA condições de indicar as colegas integrantes para palestrarem nos eventos organizados em todo o Sistema OAB, conforme informações fornecidas pela OABRS.

Tal estratégia proporcionou visibilidade à todas as integrantes, demonstrando que além dos temas ligados ao fortalecimento feminino e gênero, as mulheres falam com propriedade e conhecimento sobre todos os temas jurídicos.

3.4.21 Composição de uma música de autoria de uma integrante da CMA para campanha “Atenção! Não é Não”, onde foi gravado e divulgado, um vídeo.

Na gravação do vídeo institucional da Comissão da Mulher Advogada da OABRS para campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher, as integrantes e convidadas da CMA da OABRS, juntas cantaram a música composta especialmente para o vídeo. A composição, criação e voz da referida música é da Renata de Assis Brasil, advogada, cantora e integrante da CMA da Subseção de Santa Maria, no interior do RS. Para a confecção do vídeo a CMA teve o apoio ESA- Escola Superior de Advocacia da OABRS e na edição do vídeo o apoio da Produtora Ideias Livres.

O vídeo institucional da CMA da OABRS nas redes sociais propagou a união das integrantes em prol da de prevenção e combate da violência contra a mulher. (Meta Brasil, 2018e).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.4.22 Criação e distribuição da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência

No final da gestão, em 2018, o Grupo de Trabalho Violência contra a Mulher criou e distribuiu de forma eletrônica cartilha explicativa dos direitos da mulher, com os principais contatos da Rede de Proteção à mulher, com a estratégia de comunicação utilizada pode-se alcançar um maior número de mulheres, conforme informações fornecidas pela OABRS.

3.4.23 Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência

A violência contra as mulheres acontece em vários lugares diferentes, com mulheres de todas as classes sociais, raças e credos. Depois da realização de debates principalmente nas conferências regionais e estaduais, a CMA implantou um novo projeto da Ordem gaúcha para auxiliar mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. (OABRS, 2016a).

Para tanto, criou um protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência doméstica e familiar, onde obrigatoriamente os atendimentos foram realizados por duas advogadas integrantes da Comissão Estadual que orientaram as mulheres sobre os procedimentos jurídicos disponíveis a serem adotados, dando-lhes apoio. As mulheres que não são advogadas também foram atendidas e encaminhadas à Rede Lilás de proteção à mulher do Governo do Estado do RS.

A estratégia de comunicação utilizada, originou a tão sonhada e criada em 2023, para essa finalidade, a “sala pérola”, local onde realiza-se esse trabalho para mulheres advogadas. (OAB/RS, 2023).

3.4.24 Realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher, como por exemplo “Outubro Rosa”

O GT Saúde da Mulher da CMA da OABRS realizou palestras de orientação sobre a saúde da mulher e campanhas que visaram de forma estratégica, a doação de lenços e cabelos para confecção de perucas, além de promover e difundir o nome da Comissão.

Desta forma, pode-se exemplificar com o flyer da campanha “Outubro Rosa”, conhecida mundialmente como um mês marcado por ações afirmativas de prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama. (Meta Brasil, 2017a).

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

3.4.25 Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada

Além, das conquistas do Conselho Federal da OAB, capitaneadas pela CNMA – Comissão Nacional da Mulher Advogada, as mulheres advogadas do Estado do Rio Grande do Sul, também, obtiveram vitórias, especialmente, após a criação da Comissão da Mulher Advogada e com a implantação do Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada na OABRS que foi um marco para conquistas dos direitos para todas as mulheres advogadas.

Inclusive, de suma importância a participação efetiva da CMA nos Desagravos Públicos promovidos pela OABRS nos casos de descumprimento das prerrogativas da mulher advogada. (Conselho Federal da OAB, 2018).

3.5 Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas

As ações realizadas pela CMA da OABRS em todas as gestões foram amplamente divulgadas nos jornais, rádios, TV e nas redes sociais da CMA, da OABRS, das Subseções da OABRS e das integrantes da CMA. No site institucional da OABRS, é possível identificar a quantidade de notícias divulgadas sobre a CMA ou que citam a mulher advogada (OABRS, 2025).

Compilou-se os dados fornecidos pelo Departamento de Comunicação da OABRS referente a quantidade de notícias publicadas sobre a CMA ou que citam a mulher advogada e a quantidade de notícias gerais, por gestão entre 2007 e 2024, conforme tabela descrita a seguir:

Tabela 03

Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA ou que citam a mulher advogadas

Gestão	Notícias publicadas sobre a CMA ou que citam a mulher advogada	notícias gerais	Percentual
2007, 2008, 2009	229	4.791	4,78%
2010, 2011, 2012	247	6.633	3,72%
2013, 2014, 2015	110	5.368	2,05%
2016, 2017, 2018	244	3.867	6,31%
2019, 2020, 2021	188	3.481	5,40%
2022, 2023, 2024	140	2.855	4,90%
Total	1.158	26.995	4,29%

Fonte: Dados fornecidos pela OABRS.

4. Metodologia

Este estudo teve como ponto de partida a busca por respostas à seguinte questão norteadora: A comunicação pode fomentar a participação das mulheres nos espaços de poder? Esse questionamento fundamentou o tema da pesquisa que visa investigar se as estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018 proporcionaram maiores oportunidades de ocupação em espaços de poder. Esse objetivo norteou os objetivos específicos:

1. Analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através das estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder.

2. Analisar se as estratégias de comunicação utilizadas para reduzir o medo de falar em público, através de ações e palestras baseadas no fortalecimento feminino, combinados com técnicas de oratória, contribuíram para reduzir o medo de falar em público.

3. Analisar se as estratégias de comunicação que visaram o fortalecimento e a consequente liderança feminina foram divulgadas pela mídia.

Para a concretização dos objetivos propostos e considerando a necessidade de coletar dados pela técnica de inquérito, após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Parecer Consubstanciado do CEP - Plataforma Brasil (Anexo I) foi aplicado um questionário que foi encaminhado por e-mail pela OABRS e disponibilizado um convite com o link de acesso on-line, por meio da plataforma Google Forms, bem como uma explicação dos objetivos do estudo para as mulheres integrantes com portaria de nomeação e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS, na gestão a partir de janeiro de 2016 até dezembro de 2018.

A coleta de dados resultou em 37 questionários respondidos por mulheres advogadas vinculadas à OABRS que participaram das iniciativas realizadas pela CMA no período de 2016 a 2018. Este universo incluiu as advogadas integrantes, Presidentes das CMAs das Subseções e convidadas, tais como, diretoras, conselheira federal, conselheiras seccionais, mulheres presidentes de subseções e participantes de projetos e eventos promovidos pela CMA.

Os dados apresentados ao longo da pesquisa foram interpretados com base nas

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

respostas fornecidas pelas participantes, permitindo uma análise crítica, ainda que exploratória, sobre as estratégias de comunicação adotadas e seu impacto no fomento da liderança feminina no contexto da Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018.

4.1 Instrumentos de Coleta de Dados

4.1.1 Questionário

Foi aplicado um questionário com os seguintes elementos:

- Perfil demográfico das participantes;
- Cargos de liderança exercidos pelas participantes na OABRS, na política, nas empresas e em outras instituições;
- Avaliação e impacto da importância das estratégias de comunicação (escala de 1 a 7);
- Relevância do fortalecimento para liderança feminina (escala de 1 a 7).

Descreve-se a seguir as perguntas formuladas no questionário relativas aos objetivos desse estudo:

- As perguntas 1 a 3 da seção I, referem-se ao perfil demográfico das participantes;
- As perguntas 4 a 46 da seção I e as perguntas 1 a 32 da seção II são relativas ao primeiro objetivo, ou seja, analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder;
- As perguntas 1 a 9, 11, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 e 31, da seção II são relativas ao segundo objetivo, ou seja, analisar se as estratégias de comunicação utilizadas foram eficazes para reduzir o medo de falar em público, se aumentaram a confiança das participantes e criaram um ambiente colaborativo;
- As perguntas 13 e 19 da seção II do questionário são relativas ao terceiro objetivo, ou seja, analisar se as estratégias de comunicação que visaram o fortalecimento e a consequente liderança feminina foram divulgadas pela mídia.

4.1.2 Análise Documental

Além do questionário, foram utilizadas informações institucionais fornecidas pela OABRS, tais como, documentos e registros oficiais da OABRS, atas, relatórios,

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

publicações institucionais, o livro *Mulheres no Poder* (publicado pela ESA da OABRS), as cartas de demandas das Conferências Estaduais, como, a “Carta de Bento Gonçalves” e as duas “Cartas de Porto Alegre” contribuindo para a contextualização e validação dos resultados obtidos.

Os documentos foram obtidos junto às secretarias da OABRS, da CMA, da ESA, da CAA e do departamento de comunicação da OABRS, além de registros disponíveis no site oficial da OABRS, do Conselho Federal da OAB e redes sociais.

4.2 Aspectos Éticos

A pesquisa seguiu as diretrizes éticas para estudos envolvendo seres humanos. Foi garantido o anonimato para assegurar a privacidade das participantes, bem como a livre participação das respondentes. O questionário inicia-se com um assentimento informado, de forma a que fique claro o desejo de participação da respondente. O projeto foi apresentado e aprovado pela Plataforma Brasil conforme o parecer que se encontra no anexo I.

4.3 Limitações do Estudo

A reduzida quantidade de mulheres que responderam ao questionário pode ser atribuída a diversos fatores. O principal foi o envio do questionário limitado por e-mail, o que pode ter excluído mulheres sem acesso regular à internet, diante do período em que foram enviados, ou seja, quatro meses após as inundações que atingiram grande parte do RS, quando o Estado estava em recuperação. A calamidade afetou física e psicologicamente a todos no Estado (G1, Rio Grande do Sul, 2024).

Apesar do número reduzido de respondentes, os dados coletados poderão contribuir para identificar tendências e fornecer subsídios para estudos futuros com maior alcance e representatividade. Neste sentido, o presente estudo pode ser considerado exploratório.

5. Dos resultados

O questionário fora estruturado em itens, nomeadamente: o perfil demográfico das participantes; cargos de liderança exercidos pelas participantes na OABRS, na política, nas empresas e em outras instituições; a relevância do fortalecimento para liderança feminina, e a avaliação e impacto da importância das estratégias de comunicação.

O requisito para responder o questionário foi de que a mulher tinha que ter sido integrante da Comissão na gestão 2016/2018, ou então, convidada para participar de algumas ações. As integrantes recebem portaria da OAB e as convidadas não recebem. Mas, todas participaram da gestão. A seguir os resultados de cada item do questionário:

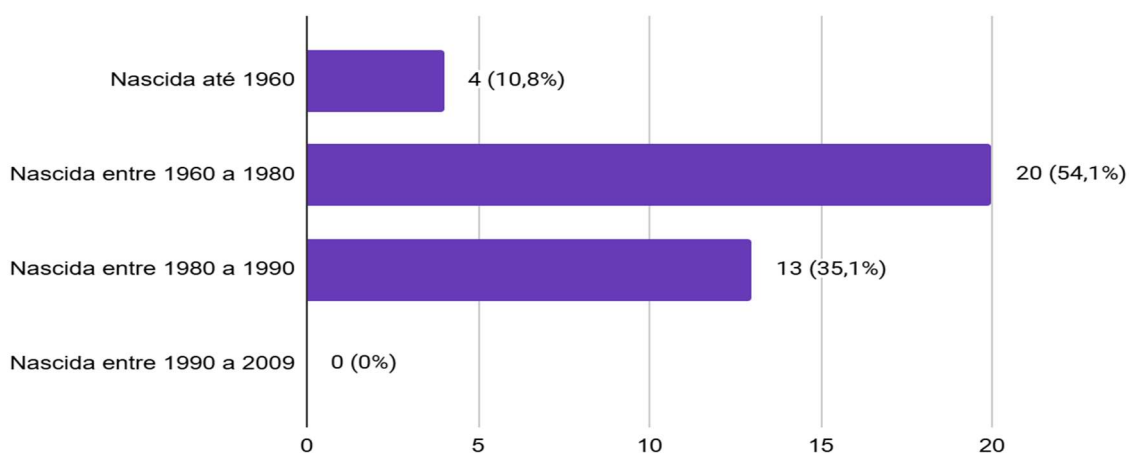
5.1 Perfil demográfico

5.1.1 Idade

Os dados a seguir revelam que a maioria das respondentes pertence à faixa etária de mulheres nascidas entre 1960 e 1980, seguidas por uma representatividade significativa de nascidas entre 1980 e 1990, com uma menor presença de respondentes mais experientes, nascidas até 1960, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 3

Idade das respondentes

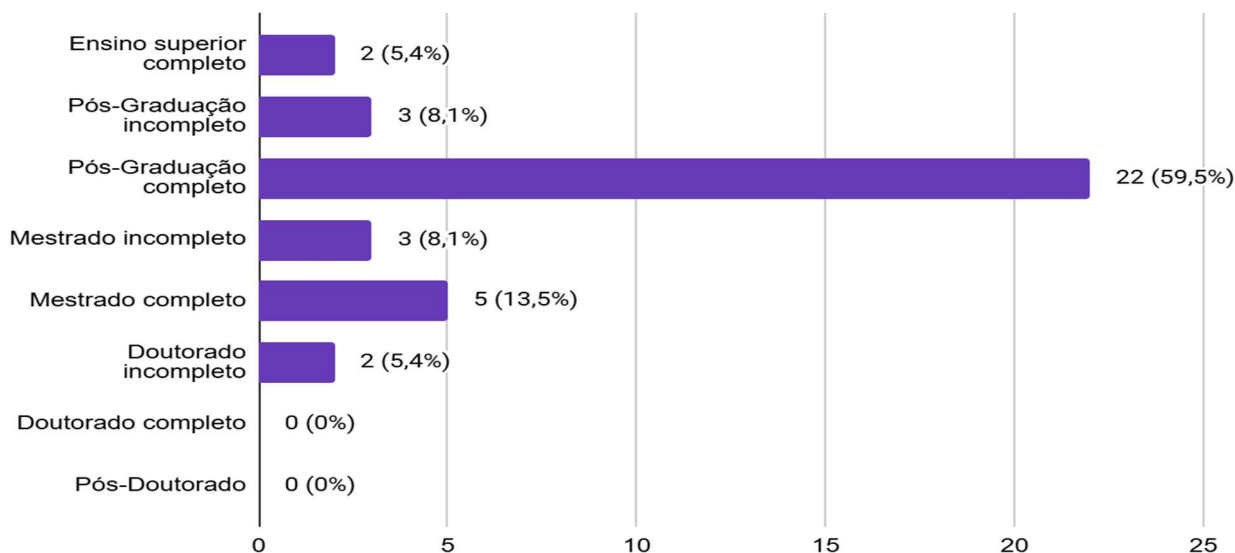


5.1.2 Grau de instrução

A maioria das respondentes (quase 60%) concluiu uma pós-graduação, destacando um alto nível de qualificação entre as participantes da pesquisa. Além disso, 21,5% possuem mestrado, completo ou incompleto, e 5,4% possuem doutorado incompleto, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 4

Grau de instrução das respondentes



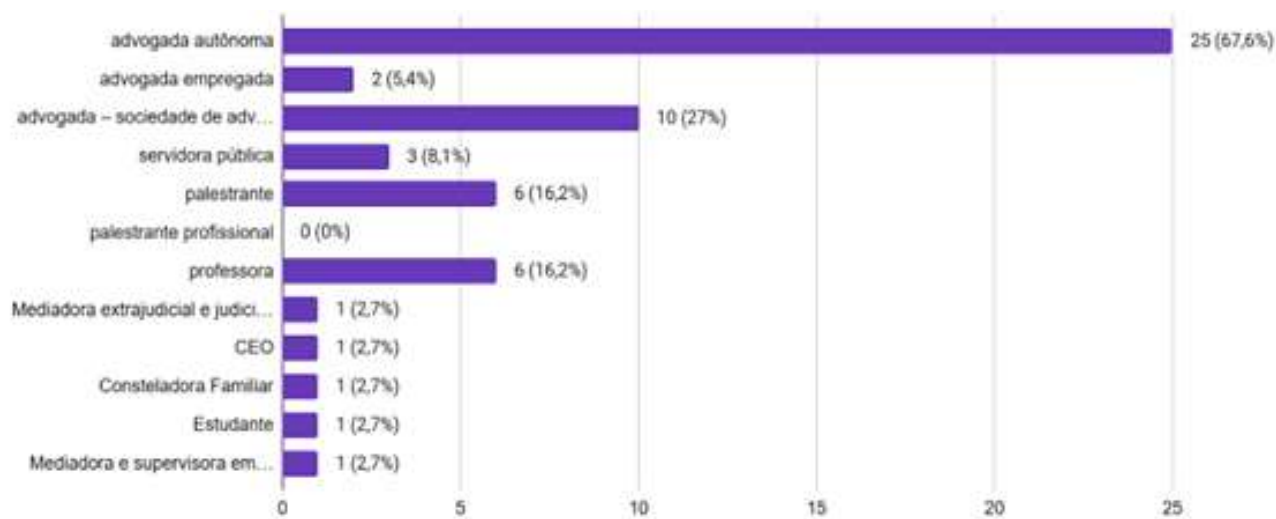
5.1.3 Profissão

A função de advogada autônoma é a mais comum, representando 67,6% das respondentes, enquanto a advogada em sociedade de advogados representa cerca de 27% e advogada empregada 5,4%.

Observa-se, também, a variedade de funções exercidas concomitantemente, além da advocacia, como palestrantes, professoras e servidoras públicas, refletindo a multifacetada atuação dessas profissionais no campo jurídico e em áreas complementares como demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 5

Profissões exercidas pelas respondentes



Neste gráfico verifica-se que 67,6% das participantes são advogadas autônomas, 27% são advogadas em sociedade de advogados, 16,2% são professoras, 16,2% são palestrantes, 8,1% são servidoras públicas, 5,4% são advogadas empregadas e 2,7% exercem cada uma das seguintes profissões: CEO, estudante, consteladora familiar, mediadora e supervisora em mediação.

5.2 Cargos de liderança exercidos na OABRS, na política, nas empresas e em outras instituições

5.2.1 Períodos de participação na CMA da OABRS

Observa-se no gráfico a seguir que o período de 2016/2018 foi o mais assinalado como integrante ou convidada da CMA, com 100% das respondentes por ser o requisito para essa pesquisa.

A participação se mantém relativamente alta nos períodos recentes, com uma presença menor nas gestões até 2015.

Além disso, observa-se a presença de mulheres que ingressaram mais recentemente, participando como integrante apenas dos períodos de 2016/2018, 2019/2021 e de 2022/2024.

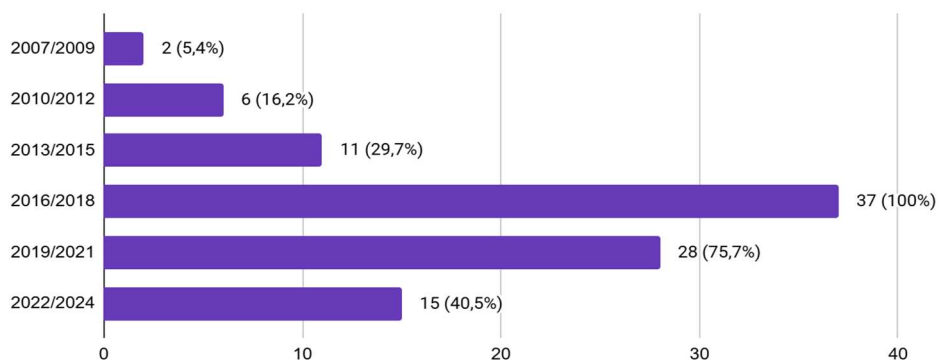
Muitas participantes marcaram mais de uma gestão, indicando continuidade em suas

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

atuações. Duas respondentes integraram a CMA desde o início e sete respondentes participaram em todos os cinco últimos períodos (2010/2012, 2013/2015, 2016/2018, 2019/2021 e 2022/2024).

Gráfico 6

Períodos de participação das respondentes na CMA da OABRS



5.2.2 Cargos de liderança exercidos na OABRS

As 37 mulheres integrantes e convidadas da CMA da OAB responderam às perguntas 4 a 40 da secção I referentes aos cargos exercidos na OABRS em cada gestão. Para melhor visualização das respostas, segue uma tabela para cada tipo de pergunta, com os dados de cada gestão.

Salienta-se que na coluna “nenhuma alternativa” foram incluídas as respostas “nenhuma alternativa, pois resido em Porto Alegre”, pois nestes casos as participantes não exercitaram cargos de liderança.

A coluna “outro”, significa que exerceram funções importantes, mas, abaixo da diretoria.

Demonstra-se na coluna “diretoria” que as respondentes ocuparam um dos seguintes cargos: Coordenadora de GT, Presidente, Vice-presidente, Secretária, Secretária-Geral, Secretária-Geral Adjunta, Tesoureira, Conselheira Subseccional, Conselheira Seccional e Conselheira Federal.

5.2.2.1 Cargos desempenhados na CMA das Subseções da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na CMA das Subseções da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 4

Cargos desempenhados na CMA das Subseções da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	54,1%	24,3%	8,1%
2016/2018	32,4%	45,9%	8,1%
2019/2021	73%	24,3%	5,4%
2022/2024	81,1%	27%	0%

5.2.2.2 Cargos desempenhados na CMA Estadual da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na CMA Estadual da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 5

Cargos desempenhados na CMA Estadual da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	81,1%	8,1%	10,8%
2016/2018	56,8%	27%	16,2%
2019/2021	64,9%	21,6%	13,5%
2022/2024	91,9%	2,7%	5,4%

5.2.2.3 Cargos desempenhados na Diretoria da CNMA da OAB

As respondentes exerceram os cargos na Diretoria da CNMA da OAB descritos na tabela a seguir:

Tabela 6

Cargos na Diretoria da CNMA da OAB

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	97,3%	0%	2,7%
2016/2018	97,3%	0%	2,7%
2019/2021	91,9%	0%	5,4% + 2,7% (integrante)
2022/2024	89,2%	0%	5,4% + 2,7% (integrante)

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.2.2.4 Cargos desempenhados na Diretoria das Subseções da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na Diretoria das Subseções da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 7

Cargos na Diretoria das Subseções da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	83,8%	21,6%	5,4%
2016/2018	73%	21,6%	8,1%
2019/2021	81,1%	13,5%	5,4%
2022/2024	75,7%	13,5%	10,8%

5.2.2.5 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na Diretoria da Seccional da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 8

Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	89,2%	8,1%	2,7%
2016/2018	78,4%	18,9%	2,7%
2019/2021	78,4%	18,9%	2,7%
2022/2024	78,4%	18,9%	2,7%

5.2.2.6 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da CAA (Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul) da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na Diretoria da Seccional da CAA (Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul) da OABRS descritos na tabela a seguir:

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Tabela 9

Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da CAA (Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul) da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	97,3%	0%	2,7%
2016/2018	29,7%	0%	70,3%
2019/2021	94,6%	2,7%	2,7%
2022/2024	91,9%	2,7%	5,4%

5.2.2.7 Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA (Escola Superior da Advocacia) da OABRS

As respondentes exerceram os cargos na Diretoria da Seccional – ESA (Escola Superior da Advocacia) da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 10

Cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA (Escola Superior da Advocacia) da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	94,6%	2,7%	2,7%
2016/2018	78,4%	2,7%	18,9%
2019/2021	89,2%	2,7%	8,1%
2022/2024	97,3%	0%	2,7%

5.2.2.8 Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão das Subseções da OABRS

As respondentes exerceram os cargos em Diretoria de outra Comissão das Subseções da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 11

Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão das Subseções da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	75,7%	18,9%	5,4%
2016/2018	81,1%	10,8%	8,1%
2019/2021	89,2%	5,4%	5,4%
2022/2024	81,1%	10,8%	8,1%

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.2.2.9 Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS

As respondentes exerceram os cargos em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS descritos na tabela a seguir:

Tabela 12

Cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS

Gestão	Nenhuma alternativa	Diretoria	Outro (cargos abaixo da Diretoria)
Até dez/2015	86,5%	18,9%	2,7%
2016/2018	86,5%	13,5%	0%
2019/2021	81,1%	13,5%	8,1%
2022/2024	81,1%	10,8%	8,1%

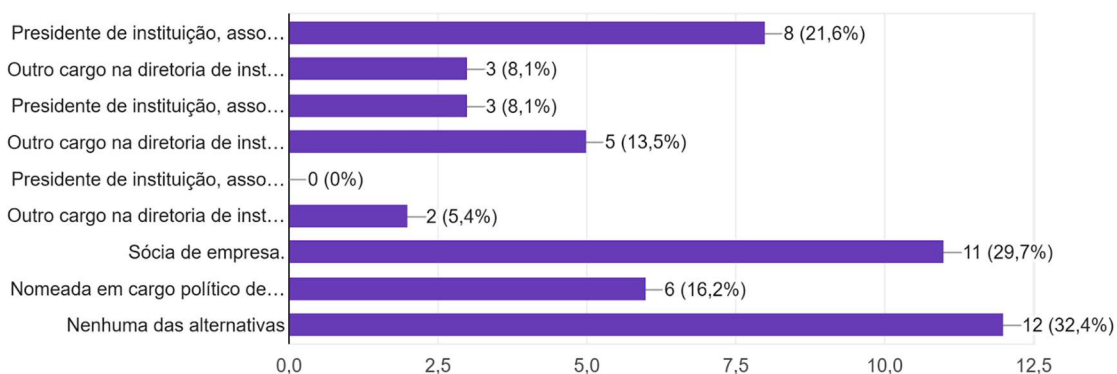
5.2.3 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política

5.2.3.1 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política até dezembro de 2018

As respondentes exerceram os cargos em outras instituições, empresas e na política até dezembro de 2018 descritos no gráfico a seguir:

Gráfico 7

Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política até dezembro de 2018



Neste gráfico verifica-se que até dezembro de 2018, 32,4% assinalaram “nenhuma das alternativas” indicando não exercer os cargos enumerados, 29,7% foram sócias de empresa, 21,6% Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

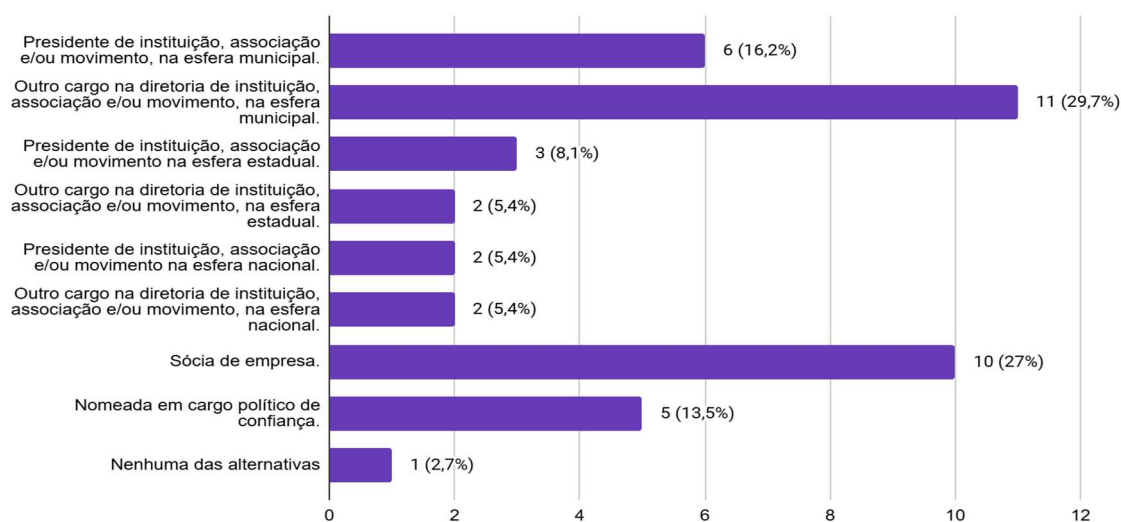
municipal, 16,2% nomeadas em cargos políticos de confiança, 4,9% exerceram outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual, 4,9% foram Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual, e 2,4% nas esferas municipal e nacional exerceram outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, e 2,4% foram Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual, outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera nacional.

5.2.3.2 Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política a partir de 2019

Verifica-se que as respondentes exerceram os cargos em outras instituições, empresas e na política a partir de 2019 descritos no gráfico a seguir, 29,7% na esfera municipal exerceram outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, 27% foram sócias de empresa, 16,2% Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera municipal, 13,5% nomeadas em cargos políticos de confiança, 8,1% foram Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual, 5,4% exerceram outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual e nacional, 5,4% Presidentes de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual e 2,7% assinalaram “nenhuma das alternativas” indicando não exercer os cargos enumerados.

Gráfico 8

Cargos desempenhados em outras instituições, empresas e na política a partir de 2019



Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.2.3.3 Candidaturas para cargos políticos partidários, e se as respondentes foram eleitas, para quais cargos até dezembro de 2018 e a partir de 2019

As respostas indicam que até dezembro de 2018, 34 (91,9%) participantes não se candidataram a cargos políticos partidários e apenas 3 (8,1%) se candidataram e estas foram eleitas para o cargo de vereadora.

A totalidade das respostas indica que, a partir de 2019, nenhuma das participantes se candidatou a cargos políticos partidários.

5.3 Relevância do fortalecimento para liderança feminina

As 37 participantes responderam a perguntas sobre a importância do fortalecimento para liderança feminina, como descrito nos gráficos a seguir, seguindo a legenda abaixo, atribuindo pontuações de 1 a 7:

Mínima Importância _____ Máxima Importância
1 2 3 4 5 6 7

Cabe ressaltar que todas as perguntas obtiveram pontuação 7 da maioria das respondentes demonstrando que o fortalecimento é essencial para a liderança feminina.

5.3.1 Unanimidade nas respostas

Na questão a seguir, sobre a importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres, houve unanimidade de respostas com pontuação 7, destacando a máxima importância do fortalecimento para liderança feminina, como segue:

5.3.1.1 Importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres

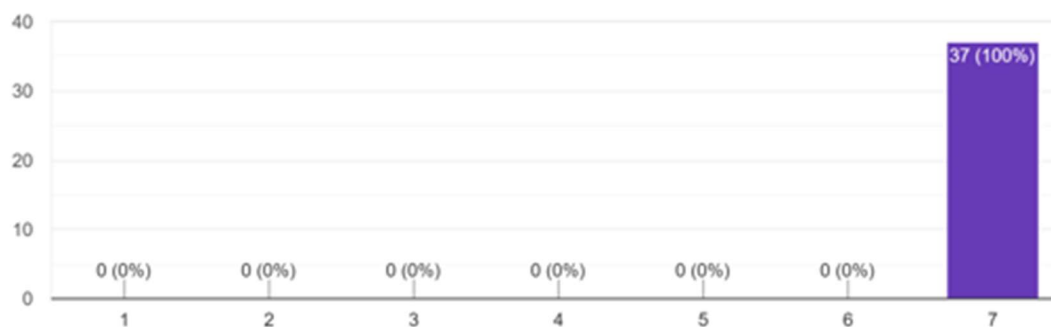
A questão sobre a importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres obteve unanimidade entre as respondentes, com todas as 37 mulheres atribuindo a pontuação máxima (7), conforme gráfico que segue. Esse resultado reflete a percepção coletiva de que a colaboração harmoniosa entre os gêneros é essencial para

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

criar ambientes de trabalho mais equitativos, produtivos e respeitosos. A valorização de relações profissionais positivas transcende diferenças de gênero, promovendo a igualdade de oportunidades, o respeito mútuo e o fortalecimento do ambiente organizacional como um todo.

Gráfico 9

Importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres



5.3.2 Prevalência de respostas com pontuações altas

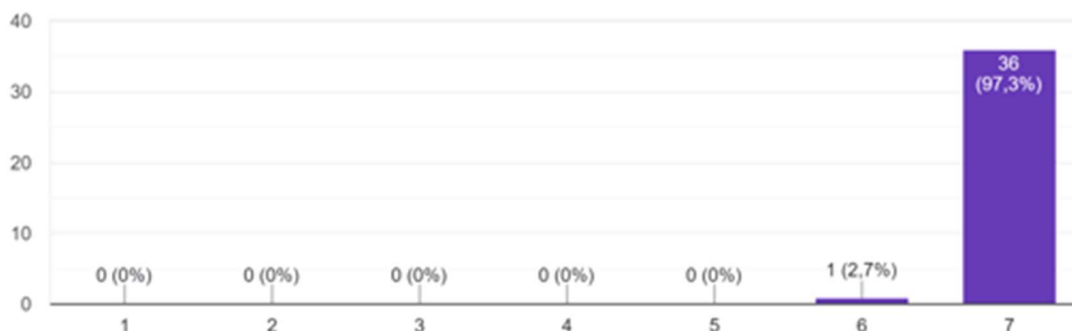
Nas questões a seguir, sobre a importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB, da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições, de falar em público com confiança e assertividade, da união das mulheres para crescimento individual e coletivo, de elogiar as outras mulheres e de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança houve prevalência de respostas com pontuações altas destacando a máxima importância do fortalecimento feminino para liderança, como segue:

5.3.2.1 Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB

Na questão sobre a importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB, 36 mulheres (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7) e uma (2,7%) respondeu com a pontuação 6, conforme gráfico que segue. Esses resultados evidenciam o reconhecimento coletivo da relevância de uma representatividade feminina nas estruturas de liderança da OAB. As respostas refletem uma percepção de que a inclusão de mulheres em cargos de decisão não apenas promove a equidade de gênero, mas também fortalece a diversidade de perspectivas e a justiça nas práticas institucionais.

Gráfico 10

Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB

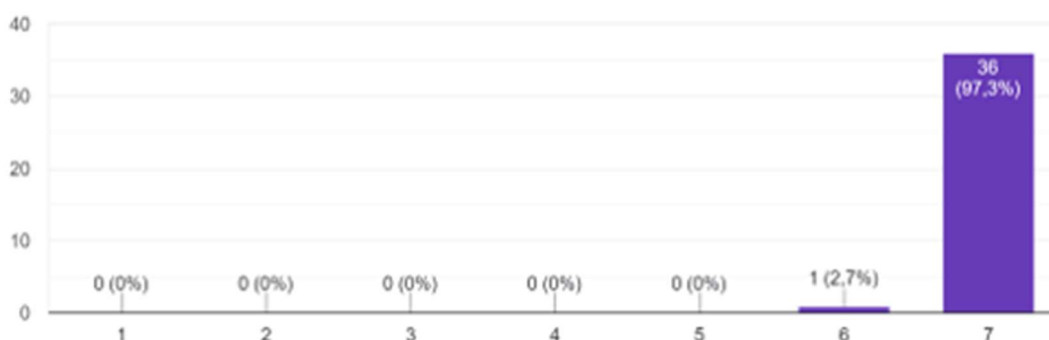


5.3.2.2 Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições

Na questão sobre a importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos em empresas, na política e nas instituições, 36 mulheres (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7) e uma (2,7%) respondeu com a pontuação 6, conforme gráfico que segue. Esses dados reforçam a ampla concordância entre as respondentes de que a representatividade feminina em posições de liderança é essencial em todas as esferas. Isso reflete o entendimento de que a participação ativa de mulheres em cargos estratégicos é um passo crucial para reduzir desigualdades de gênero, promover ambientes mais inclusivos e fomentar uma sociedade mais equilibrada e democrática.

Gráfico 11

Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições



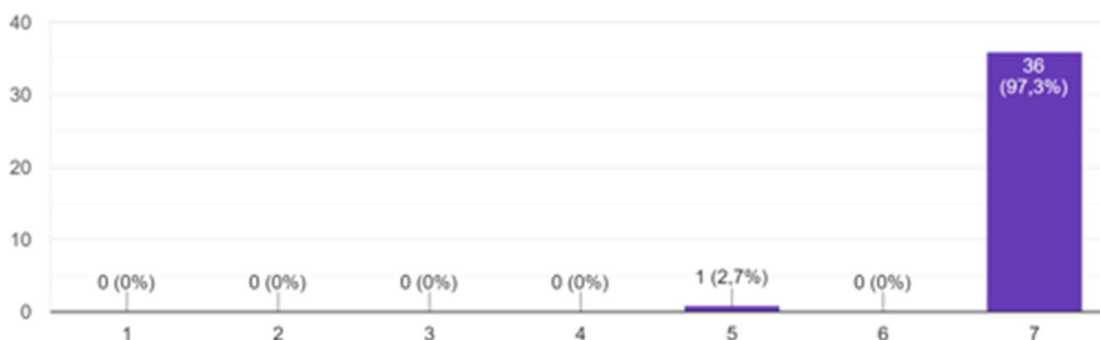
Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.3.2.3 Importância de falar em público com confiança e assertividade

Na questão sobre a importância de falar em público com confiança e assertividade, 36 mulheres (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7), enquanto uma (2,7%) respondeu com a pontuação 5, conforme gráfico que segue. Esse resultado evidencia o reconhecimento quase unânime da relevância dessa habilidade como ferramenta fundamental para o empoderamento feminino, a influência em posições de liderança e a eficácia na comunicação de ideias. A capacidade de falar em público com segurança é percebida como indispensável para superar barreiras de gênero e alcançar maior protagonismo no ambiente profissional e na sociedade.

Gráfico 12

Importância de falar em público com confiança e assertividade

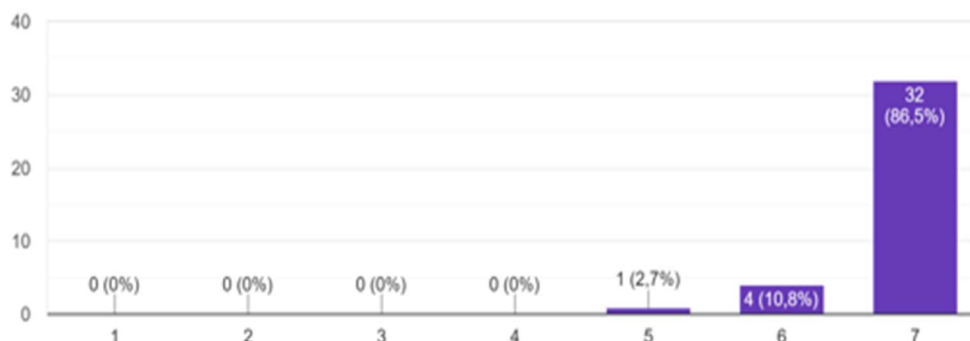


5.3.2.4 Importância da união das mulheres para crescimento individual e coletivo

A resposta à pergunta sobre a importância da união das mulheres para o crescimento individual e coletivo demonstra um consenso quase unânime entre as respondentes. Das 37 mulheres, 36 (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7), destacando a relevância dessa união como um pilar fundamental para o avanço pessoal e comunitário das mulheres. Apenas uma (2,7%) participante atribuiu a pontuação 5, ainda considerando o tema importante, mas com menor intensidade. Esses dados, conforme gráfico que segue, refletem que a sororidade e o apoio mútuo são vistos como essenciais para enfrentar desafios e conquistar espaços de liderança.

Gráfico 13

Importância da união das mulheres para crescimento individual e coletivo

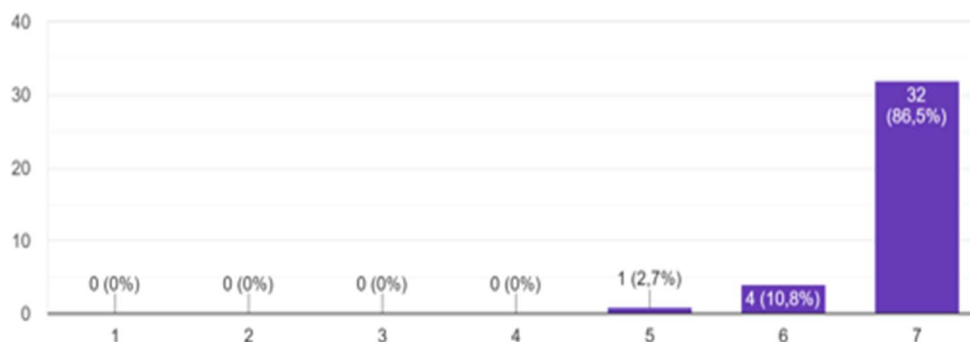


5.3.2.5 Importância de elogiar as outras mulheres

Na avaliação sobre a importância de elogiar outras mulheres, a maioria expressiva das respondentes destacou a prática como altamente relevante: 32 mulheres (86,5%) atribuíram a pontuação máxima (7), enquanto 4 (10,8%) atribuíram 6, e apenas uma (2,7%) atribuiu 5, conforme gráfico que segue. Esses dados indicam um reconhecimento quase unânime de que elogiar outras mulheres é uma ferramenta importante para aumentar e fortalecer a autoestima, promover o apoio mútuo e criar um ambiente de valorização e empoderamento. Essa prática é vista como essencial para o crescimento pessoal e coletivo, consolidando a sororidade como um pilar nas relações entre mulheres.

Gráfico 14

Importância de elogiar as outras mulheres

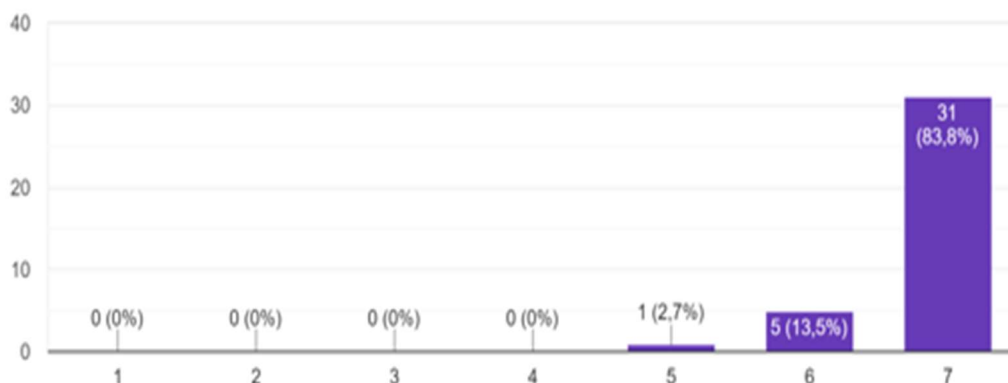


5.3.2.6 Importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança

Na questão sobre a importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança, 31 (83,8%) mulheres atribuíram a pontuação máxima (7), 5 (13,5%) responderam com a pontuação 6, e uma mulher (2,7%) marcou 5, conforme gráfico que segue. Esse padrão demonstra um forte consenso sobre a necessidade de apoio mútuo entre mulheres para promover maior representatividade em posições de poder. Essa prática é vista como um passo essencial para reduzir desigualdades de gênero, ampliar redes de solidariedade feminina e criar um ambiente mais igualitário nas lideranças.

Gráfico 15

Importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança



5.4 Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018

Nos gráficos a seguir, descreve-se os resultados da importância dada pelas 37 respondentes em cada uma das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, seguindo a legenda abaixo, atribuindo pontuações de 1 a 7:

Mínima Importância _____ Máxima Importância
1 2 3 4 5 6 7

Cabe ressaltar que todas as perguntas relativas às estratégias de comunicação

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

obtiveram pontuação 7 da maioria das respondentes demonstrando que as citadas estratégias foram essenciais para o fortalecimento feminino.

5.4.1 Unanimidade nas respostas

Nas duas questões a seguir, sobre a realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada e a realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS houve unanimidade de respostas com pontuação 7, destacando a máxima importância das estratégias de comunicação utilizadas, como segue:

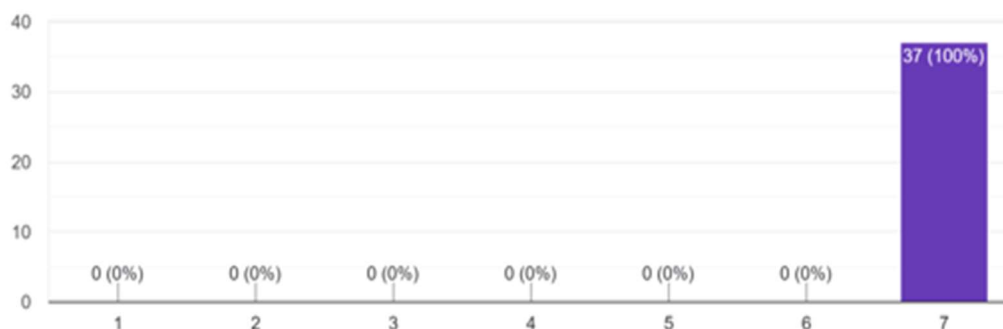
5.4.1.1 Realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada

Salienta-se que as 37 mulheres responderam com a pontuação 7, conforme gráfico que segue, destacando a realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada.

Isso indica unanimidade no reconhecimento da relevância das conferências para a valorização da mulher advogada. A realização desses eventos é vista como uma ação fundamental para promover o empoderamento feminino, proporcionar uma plataforma de troca de experiências e fortalecer a presença das mulheres no cenário jurídico e como palestrantes. As conferências são altamente valorizadas pelas respondentes, sendo entendidas como uma oportunidade essencial para capacitação, networking e fortalecimento da liderança feminina na advocacia uma vez que todas as participantes têm voz e voto nas conferências.

Gráfico 16

Realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada



Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

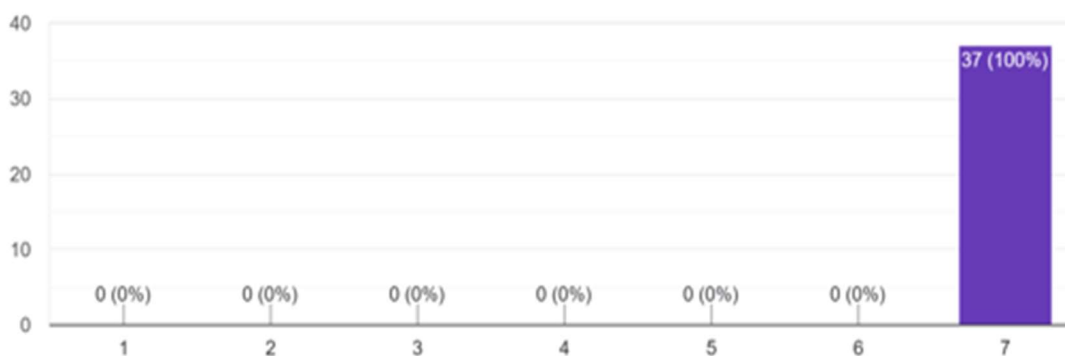
5.4.1.2 Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS

Salienta-se que as 37 mulheres responderam com a pontuação 7, conforme gráfico que segue, destacando a realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS.

Indica, unanimidade no reconhecimento da relevância do Projeto OAB vai à Escola com a realização de palestras nas escolas de todo o Estado do RS. Isso sugere que as participantes perceberam essas palestras como uma estratégia altamente relevante para o exercício como palestrantes e a disseminação dos valores da advocacia, empoderamento feminino e outros temas relacionados à igualdade de gênero, principalmente no que diz respeito ao engajamento das novas gerações com essas questões.

Gráfico 17

Realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS



5.4.2 Prevalência de respostas com pontuações altas

Nas questões a seguir, houve prevalência de respostas com pontuações altas destacando a máxima importância das estratégias de comunicação utilizadas, como segue:

5.4.2.1 Desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas pela CMA

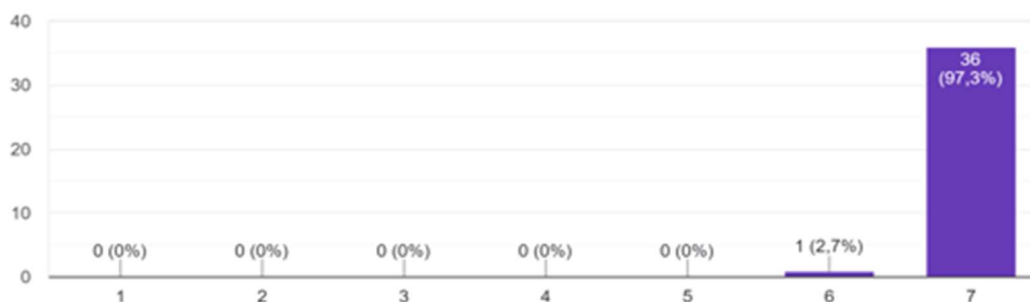
Na questão sobre o desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas para prevenção e combate à violência contra a mulher, Outubro Rosa, aniversários, HeForShe, entre outras ações, a grande maioria das respondentes (36) atribuiu a pontuação 7 o que corresponde a 97,3%, apenas uma mulher respondeu com a pontuação 6, representando 2,7%, o que indica uma leve diferença de percepção, mas ainda assim com uma avaliação positiva, demonstrando um alto grau de valorização dessa

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

estratégia de comunicação, conforme gráfico que segue. Esse resultado sugere que as campanhas de conscientização e a forma como foram divulgadas foram vistas como extremamente importantes para a promoção dos direitos das mulheres.

Gráfico 18

Desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas pela CMA

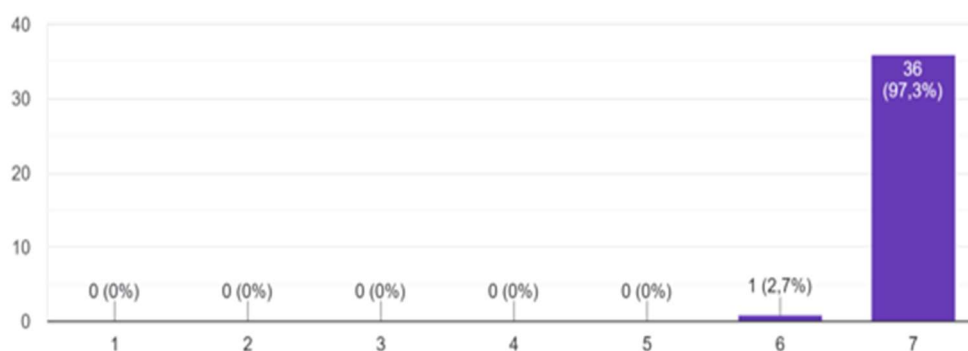


5.4.2.2 Realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher

A realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher, como o “Outubro Rosa”, foi considerada de grande importância pelas respondentes. A grande maioria de 37 mulheres (97,3%) deu a pontuação 7, com exceção de uma mulher (2,7%) que atribuiu a pontuação 6, conforme gráfico que segue, indicando que essas iniciativas de promoção e conscientização da saúde feminina são vistas como extremamente relevantes. Isso demonstra que as ações voltadas para a saúde da mulher são percebidas como essenciais, especialmente em contextos que abordam a prevenção do câncer de mama, e que a comunicação dessas campanhas tem um impacto positivo na conscientização e no empoderamento das mulheres participantes.

Gráfico 19

Realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher



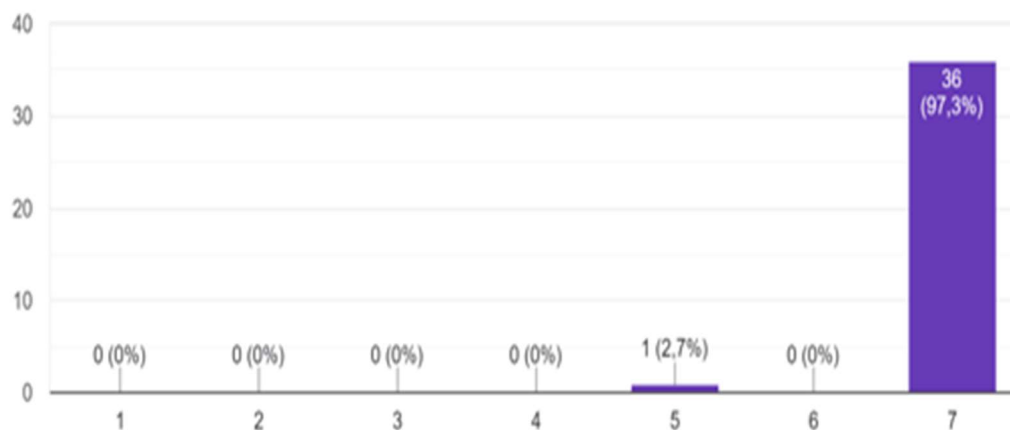
Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.4.2.3 Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência

A criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência foi amplamente valorizada pelas respondentes, com 36 mulheres (97,3%) atribuindo a pontuação 7, o que indica uma percepção muito positiva sobre essa estratégia. Essas participantes consideraram que a implementação de um protocolo específico para o atendimento de advogadas em situação de violência é uma ação extremamente importante para garantir apoio e proteção às advogadas. Apenas uma mulher (2,4%) deu a pontuação 5, conforme gráfico que segue, sugerindo que, apesar de também considerar a estratégia relevante, sua avaliação pode ter sido um pouco menos entusiástica ou ela não tenha se sentido diretamente impactada por essa iniciativa. De modo geral, as respostas das mulheres indicam um forte apoio à criação de protocolos específicos para a proteção das advogadas.

Gráfico 20

Criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência



5.4.2.4 Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada

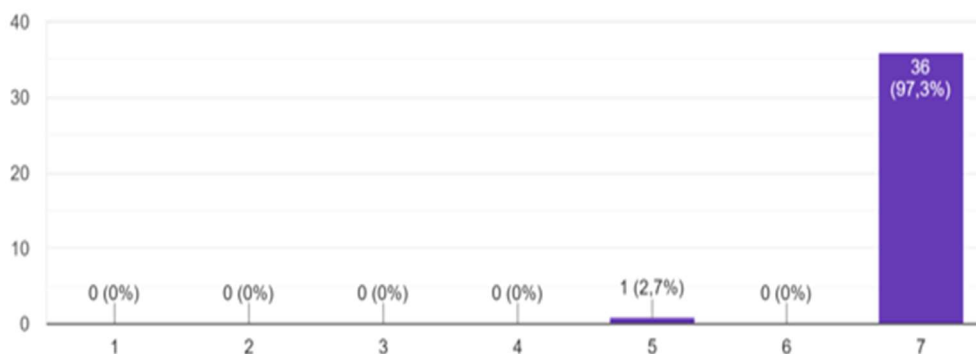
As ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada foram vistas como extremamente importantes pelas participantes do questionário. A esmagadora maioria das respondentes, 36 mulheres (97,3%), atribuíram a pontuação 7, indicando que

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

consideram essas estratégias de comunicação fundamentais para o fortalecimento da posição da mulher no ambiente jurídico e para a defesa de seus direitos profissionais. Apenas uma (2,4%) respondente deu a pontuação 5, conforme gráfico que segue, o que sugere que, embora reconheça a relevância dessas ações, talvez perceba uma necessidade de melhoria ou de maior envolvimento. De maneira geral, as ações focadas na promoção das prerrogativas das mulheres advogadas são altamente valorizadas, evidenciando um consenso sobre a sua importância na luta por igualdade e pelo reconhecimento das mulheres no campo da advocacia.

Gráfico 21

Promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada

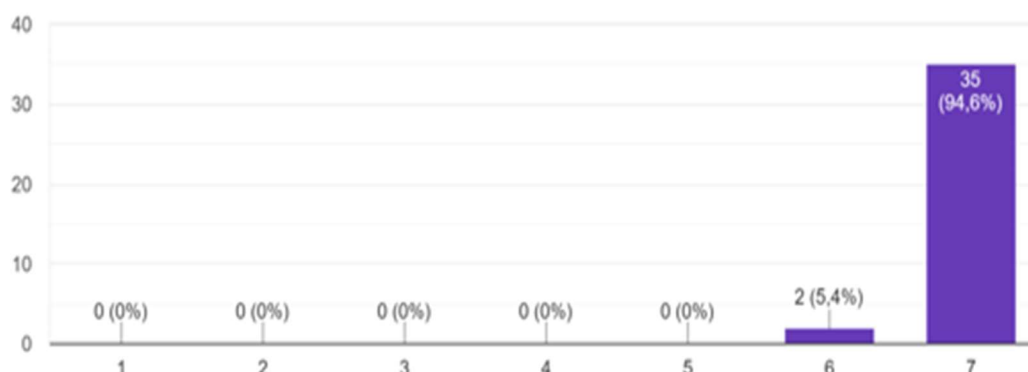


5.4.2.5 Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais

A divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais durante a Gestão 2016/2018 foi considerada de grande importância pela grande maioria das respondentes. A grande maioria, 35 mulheres, atribuiu a pontuação 7, o que corresponde a 94,6%, indicando que perceberam a visibilidade e o impacto das ações de comunicação da CMA como fundamentais para o fortalecimento da rede de apoio e visibilidade das mulheres advogadas. No entanto, 2 mulheres (5,4%) atribuíram a pontuação 6, sugerindo que, embora reconheçam a relevância das estratégias de comunicação, podem ter identificado algum ponto a ser melhorado, como a maior abrangência ou a eficácia de alguns canais específicos, conforme gráfico que segue:

Gráfico 22

Divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais

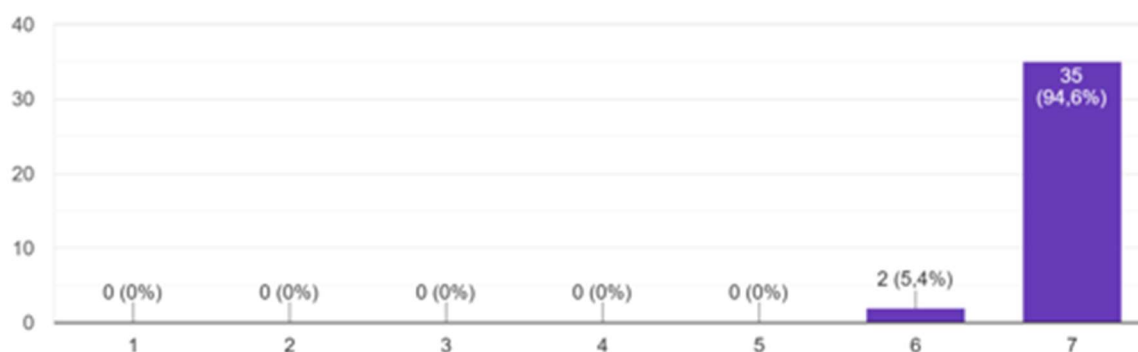


5.4.2.6 Incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções

A importância de incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções foi da maioria das respondentes (35), o que corresponde a 94,6%, que atribuiu a pontuação 7, conforme gráfico que segue. Esse resultado reflete uma avaliação positiva das ações, como o incentivo às publicações nas redes sociais pelas representações da diretoria e integrantes da CMA estadual, além da valorização das atividades realizadas nas Subseções, no interior do Estado. Apenas 2 respondentes, representando 5,4%, atribuíram a pontuação 6, indicando uma opinião ligeiramente inferior, mas ainda com uma avaliação alta.

Gráfico 23

Incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções



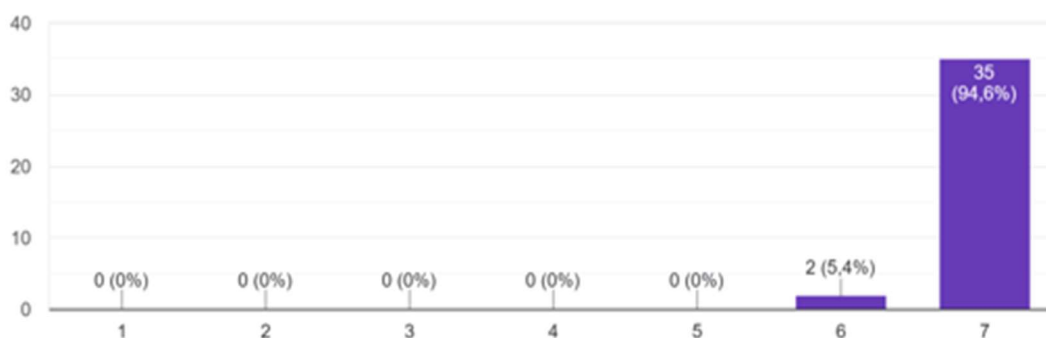
Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.4.2.7 CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres

A CMA da OABRS integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres na Gestão 2016/2018 foi vista como extremamente importante pela grande maioria das respondentes. Com 35 mulheres (94,6%) atribuindo a pontuação máxima de 7 e 2 (5,4%) atribuindo a pontuação 6, conforme gráfico que segue, as respostas demonstram de que essa parceria com o movimento internacional foi fundamental para promover a igualdade de gênero e engajar homens na luta pela causa das mulheres. A alta valorização dessa estratégia reflete o reconhecimento da relevância de ações que busquem o apoio de ambos os gêneros para superar as barreiras de desigualdade.

Gráfico 24

CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres



5.4.2.8 Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios” de prevenção e combate da violência contra a mulher

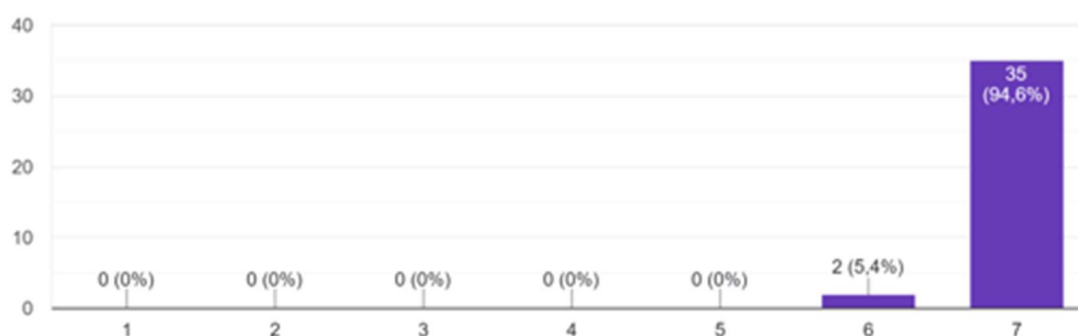
A campanha "Mulheres Advogadas pela Paz nos Estádios" de prevenção e combate à violência contra a mulher, promovida pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, foi considerada de extrema importância pela grande maioria das respondentes. Com 35 mulheres (94,6%) atribuindo a pontuação máxima de 7 e 2 (5,4%) atribuindo a pontuação 6, conforme gráfico que segue, as respostas indicam um forte apoio à campanha. A elevada valorização dessa ação demonstra que as mulheres reconhecem a relevância de iniciativas de prevenção e combate da violência contra a

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

mulher, especialmente em contextos como os esportivos, onde a violência contra as mulheres é um problema significativo. Esse apoio também reflete a consciência da necessidade de campanhas que envolvam a sociedade de maneira ampla para promover a paz e a segurança das mulheres nos espaços públicos.

Gráfico 25

Campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios” de prevenção e combate da violência contra a mulher

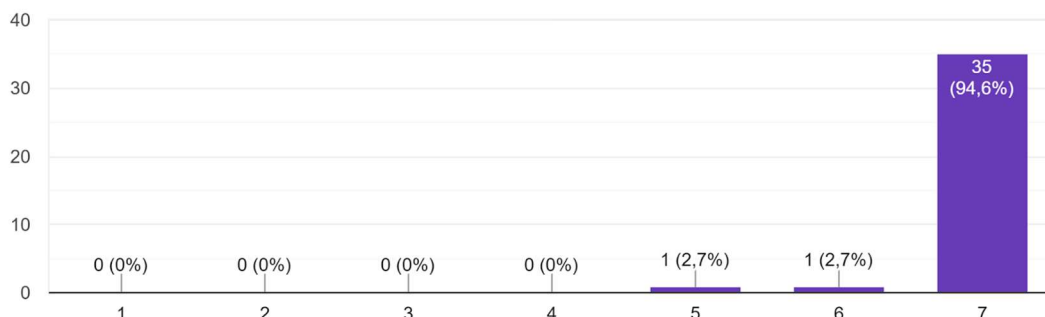


5.4.2.9 Realização da campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher

A composição e a gravação de uma música para a campanha "Atenção! Não é Não" foi vista como uma estratégia altamente eficaz por grande parte das participantes. A grande maioria, 35 mulheres (94,6%), atribuiu a pontuação 7, indicando que consideraram a ação de grande importância no contexto da prevenção e combate à violência contra a mulher. Apenas 1 mulher (2,4%) deu a pontuação 5 e outra (2,4%) respondeu com 6, sugerindo que, para elas, a ação teve um impacto significativo, mas talvez não tenha sido a mais relevante entre as diversas iniciativas da CMA, conforme gráfico que segue. No geral, as respostas refletem uma avaliação positiva da música como ferramenta de comunicação, destacando seu valor como um meio envolvente de divulgação do vídeo e conscientização da prevenção e combate da violência contra a mulher.

Gráfico 26

Realização da campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher

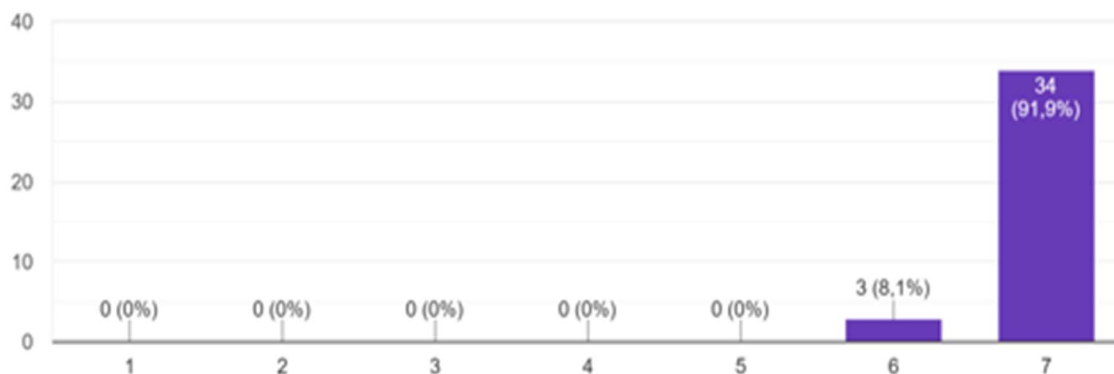


5.4.2.10 Certificação “Mulher de Ordem”

A certificação "Mulher de Ordem", foi altamente valorizada pelas respondentes. A grande maioria, 34 mulheres (91,9%) atribuiu a pontuação 7 indicando que consideram o reconhecimento e fortalecimento das mulheres que exerceram cargos de diretoria na história da OABRS como uma iniciativa de grande relevância. Esse resultado sugere que a certificação foi vista como uma ação significativa para o empoderamento e visibilidade das mulheres na OABRS. Apenas três mulheres atribuíram a pontuação 6, representando 8,1%, o que ainda demonstra uma avaliação alta, conforme gráfico que segue:

Gráfico 27

Certificação “Mulher de Ordem”

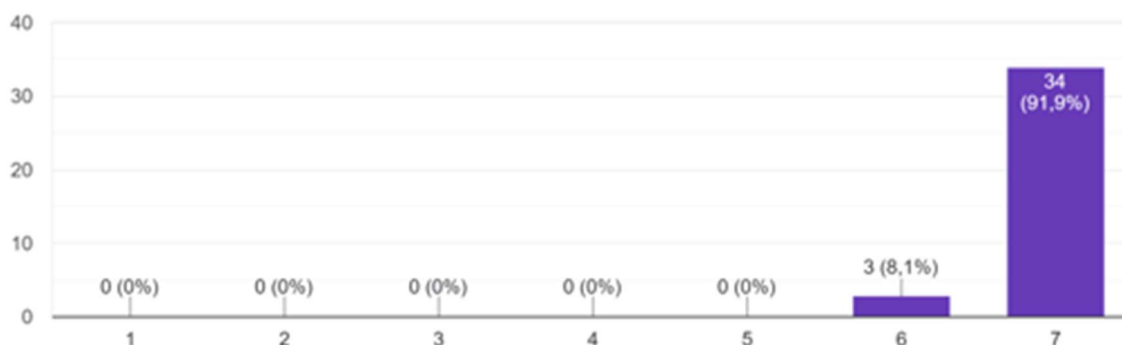


5.4.2.11 Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes

A implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes foi amplamente valorizada pelas respondentes, com 34 mulheres (91,9%) atribuindo a pontuação 7, o que indica que a grande maioria considera essa estratégia extremamente importante. Apenas 3 mulheres (8,1%) deram a pontuação 6, conforme gráfico que segue, sugerindo que, para essas participantes, a ação teve uma relevância significativa. Essa alta avaliação demonstra que a criação de um banco de advogadas palestrantes foi vista como uma medida eficaz para fortalecer a visibilidade e a participação das mulheres em espaços de liderança, permitindo-lhes se destacar em eventos, debates e conferências no contexto jurídico e profissional.

Gráfico 28

Implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes

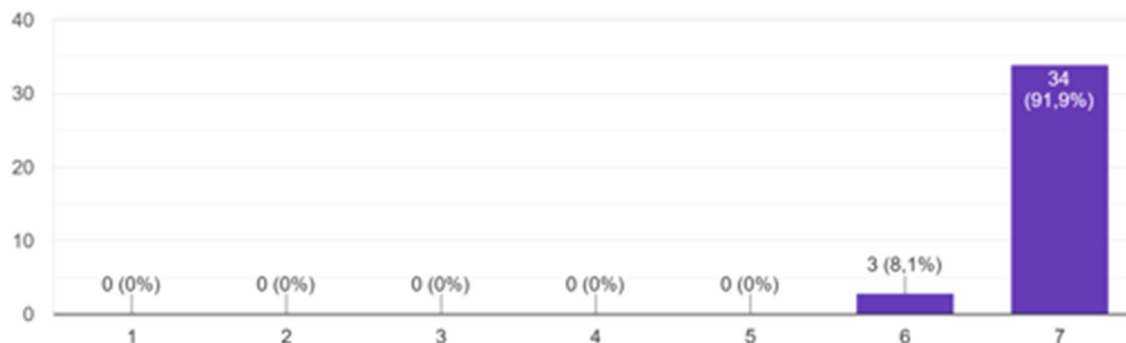


5.4.2.12 Realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa e também, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica

A realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal, Páscoa, e para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica, foi amplamente valorizada pelas respondentes. A grande maioria de 34 mulheres (91,9%) atribuiu a pontuação 7, evidenciando que elas consideram essas ações de grande importância para a promoção da solidariedade, especialmente em um contexto de vulnerabilidade feminina. Apenas 3 mulheres (8,1%) atribuíram a pontuação 6, conforme gráfico que segue, o que ainda demonstra uma avaliação positiva. De forma geral, essa estratégia de comunicação da CMA foi vista como um importante meio de fortalecer a rede de apoio às mulheres em situação de risco e promover uma maior visibilidade das questões sociais que afetam as mulheres.

Gráfico 29

Realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa e também, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica

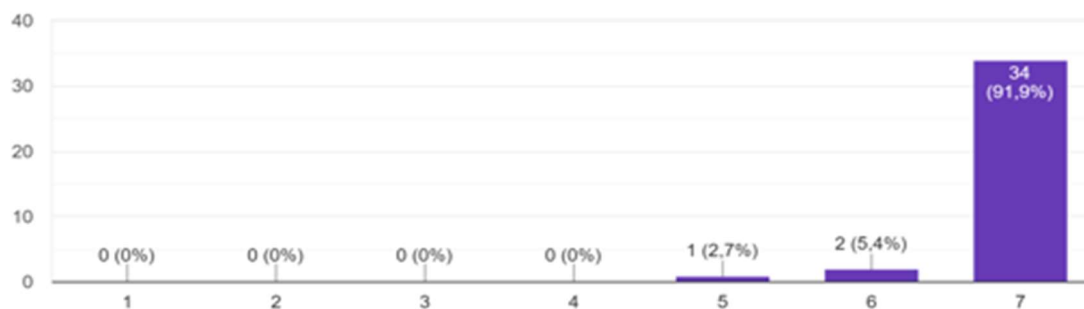


5.4.2.13 Redação e publicação do livro Mulheres no Poder – CMA e ESA

Na questão sobre a importância da publicação do livro "Mulheres no Poder – CMA e ESA" como uma das estratégias de comunicação da CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, a maioria das respondentes, ou seja, 34 (91,9%) atribuiu a pontuação 7, indicando uma alta valorização da publicação como uma iniciativa relevante para o empoderamento feminino e o fortalecimento da presença das mulheres no poder. Duas mulheres (5,4%) deram a pontuação 6, sugerindo que consideram a publicação importante e uma mulher (2,7%) atribuiu a pontuação 5, conforme gráfico que segue, o que pode refletir uma visão de que a publicação teve uma importância moderada ou um impacto menor do que outras estratégias de comunicação. De modo geral, as respostas apontam que a publicação foi bem recebida e considerada significativa para o contexto da CMA da OABRS.

Gráfico 30

Redação e publicação do livro Mulheres no Poder – CMA e ESA



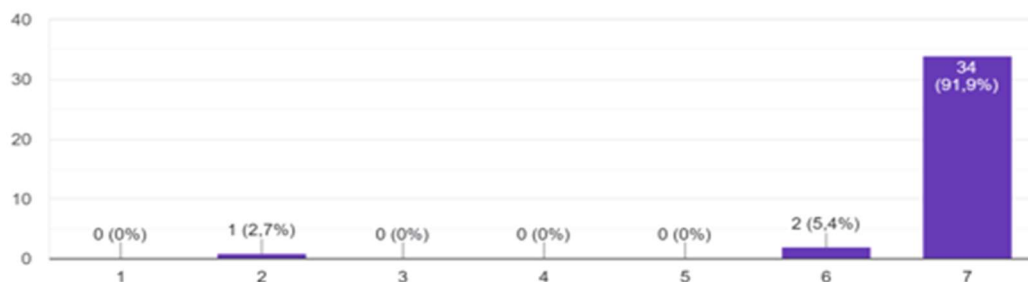
Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

5.4.2.14 Realização de palestras de oratória e liderança feminina e outros temas de fortalecimento feminino

Na questão sobre a importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, como palestras sobre oratória e liderança feminina, 34 mulheres (91,9%) atribuíram a pontuação máxima (7), 2 mulheres (5,4%) deram pontuação 6, e 1 (2,7%) respondeu com a pontuação 2, conforme gráfico que segue. A prevalência de respostas com pontuações altas destaca o reconhecimento do impacto positivo dessas iniciativas na capacitação e fortalecimento das mulheres advogadas. As palestras e debates são percebidos como ferramentas valiosas para o desenvolvimento de habilidades essenciais, como comunicação e liderança, além de promoverem a confiança e a assertividade no ambiente jurídico. A única pontuação baixa sugere que, para aquela respondente, essas estratégias podem não ter atingido totalmente suas expectativas ou necessidades.

Gráfico 31

Realização de palestras de oratória e liderança feminina e outros temas de fortalecimento feminino



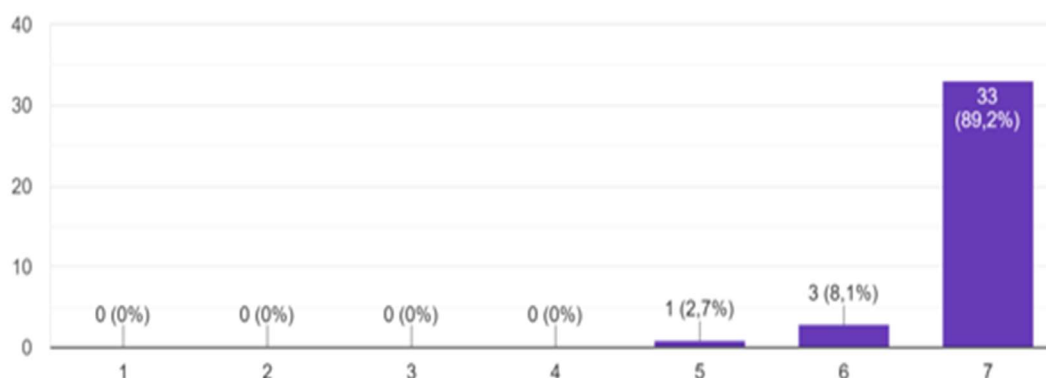
5.4.2.15 Realização da campanha “Mulheres advogadas nas praças”

A campanha "Mulheres advogadas nas praças", voltada para a prevenção e combate à violência contra a mulher, foi amplamente considerada relevante pelas participantes. A maioria, 33 mulheres (89,2%) atribuiu a pontuação 7, o que indica que elas perceberam a campanha como uma ação de grande importância para a comunidade e para a valorização do trabalho das mulheres advogadas. Três mulheres (8,1%) deram a

pontuação 6, uma mulher (2,4%) atribuiu a pontuação 5, conforme gráfico que segue, o que indica uma avaliação positiva, mas com alguma leve moderação quanto à sua importância. De forma geral, a campanha foi vista de forma muito positiva, evidenciando o impacto e a eficácia das ações da CMA em levar informações para a população.

Gráfico 32

Realização da campanha “Mulheres advogadas nas praças”

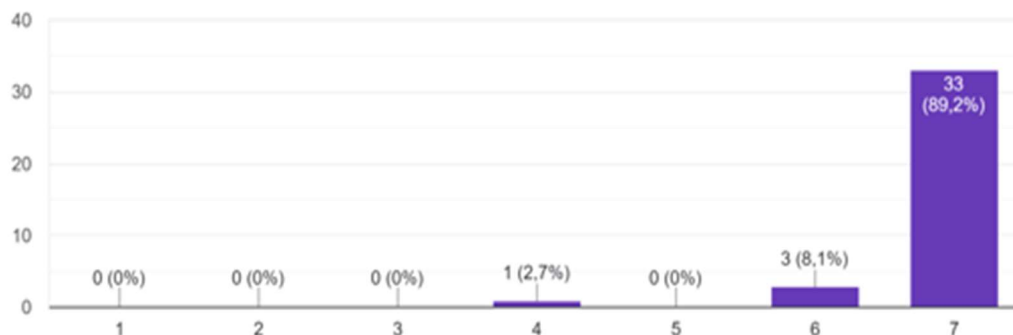


5.4.2.16 Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça

Na questão sobre a importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, com foco na realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça, as respostas mostram uma valorização dessa iniciativa. A maioria das respondentes (33 mulheres) (89,2%) atribuiu a pontuação 7, indicando que consideram essas ações altamente importantes para o fortalecimento da discussão sobre questões de gênero e raça, além de promoverem um espaço para a troca de experiências e reflexão. Três (8,1%) mulheres deram a pontuação 6, sugerindo que também reconhecem a importância da iniciativa. Uma mulher (2,7%) atribuiu a pontuação 4, conforme gráfico que segue, indicando que, para ela, essas ações podem ter tido uma importância menor ou não tenham tido tanto impacto quanto as demais estratégias. No geral, as respostas apontam uma forte valorização da iniciativa de debater questões de gênero e raça nas comunidades.

Gráfico 33

Realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça

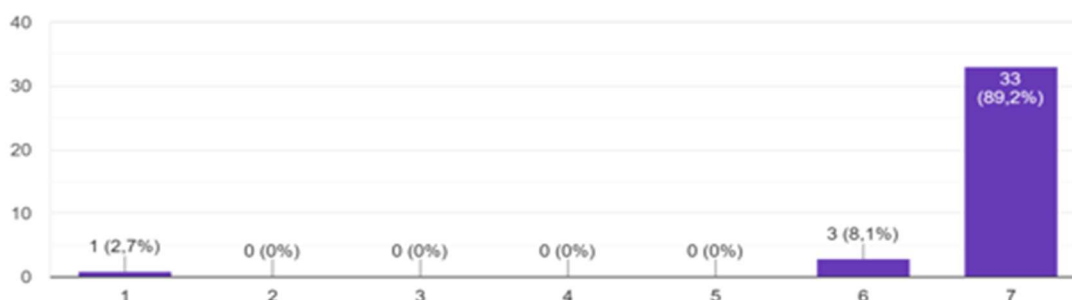


5.4.2.17 Continuidade do grupo no WhatsApp com as integrantes da CMA representantes de todo o Estado

A continuidade do grupo de WhatsApp com as integrantes da CMA, representantes de todo o Estado, na Gestão 2016/2018, foi considerada de grande importância pela maioria das respondentes. Trinta e três (89,2%) mulheres atribuíram a pontuação 7, indicando que, para elas, o grupo foi uma ferramenta essencial de comunicação e colaboração. No entanto, houve algumas respostas divergentes: 3 mulheres (8,1%) atribuíram a pontuação 6, sinalizando uma percepção positiva e 1 mulher (2,7%) deu a pontuação 1, conforme gráfico que segue, sugerindo que, para essa respondente, a importância do grupo no WhatsApp foi muito reduzida ou que não teve impacto significativo em sua experiência. Esse resultado sugere que a continuidade da interação virtual foi bem recebida como uma estratégia eficaz para dar voz, fortalecer a união e o engajamento entre as mulheres da CMA em diferentes regiões.

Gráfico 34

Continuidade do grupo no WhatsApp com as integrantes da CMA representantes de todo o Estado

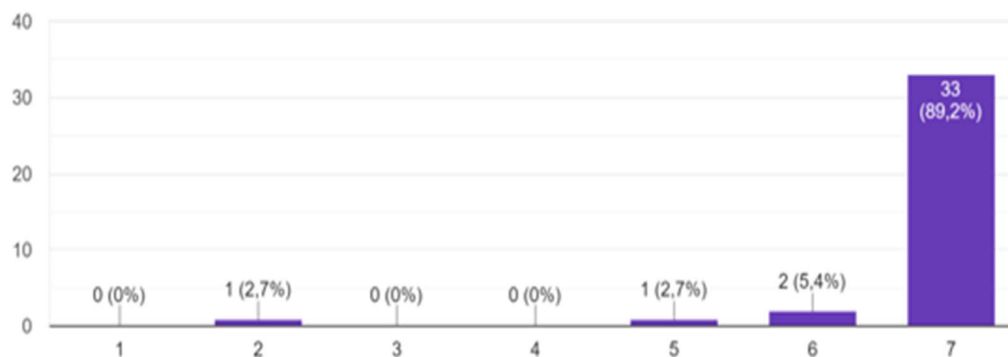


5.4.2.18 Criação e distribuição on-line da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência

A criação e distribuição da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência foi considerada uma estratégia de grande importância pela maioria das respondentes. A grande maioria, 33 mulheres (89,2%), atribuiu a pontuação 7, indicando que elas reconheceram essa ação como altamente relevante para o apoio às mulheres vítimas de violência e para a promoção de direitos e orientações jurídicas. Algumas respondentes foram mais críticas: uma mulher (2,4%) atribuiu a pontuação 2, o que pode sugerir de que a cartilha não teve um impacto significativo. Outra mulher (2,4%) deu a pontuação 5, e duas mulheres (5,4%) atribuíram 6, conforme gráfico que segue, o que demonstra que, embora a maioria tenha considerado a cartilha uma ação importante, há uma minoria que talvez não tenha visto o mesmo grau de relevância ou eficácia na implementação dessa estratégia.

Gráfico 35

Criação e distribuição on-line da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência



5.4.2.19 Organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA

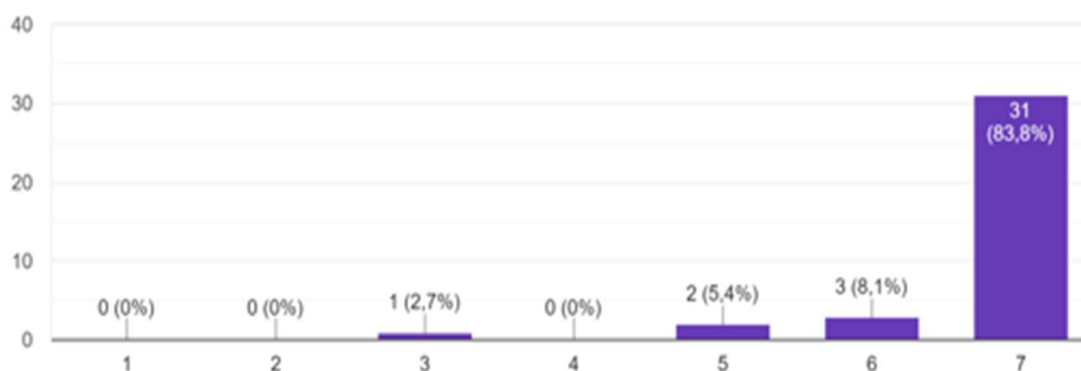
A organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA, como estratégia de comunicação da CMA na Gestão 2016/2018, recebeu uma avaliação majoritariamente positiva. A maioria das respondentes (29 mulheres) correspondente a 78,4% atribuiu a pontuação 7, indicando que elas consideram extremamente importante a promoção de eventos que reforçam a ideia de que as mulheres podem desempenhar qualquer função, inclusive em atividades tradicionalmente associadas ao universo masculino, como o futebol. No entanto, algumas respondentes (1 mulher (2,7%) deu

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

pontuação 3, 2 mulheres (5,4%) deram pontuação 5 e 3 mulheres (8,1%) deram pontuação 6, conforme gráfico que segue, demonstraram um nível de valorização ligeiramente mais baixo, possivelmente refletindo a percepção de que outras iniciativas possam ser mais impactantes ou adequadas para o fortalecimento da presença feminina. No geral, a ação foi amplamente reconhecida como um passo positivo na luta pela igualdade de gênero.

Gráfico 36

Organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA

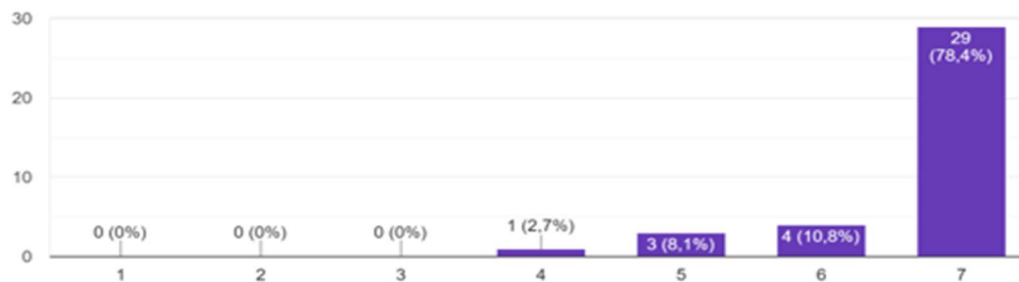


5.4.2.20 Criação e distribuição do botton “Mulher de Ordem”

A criação e distribuição do botton "Mulher de Ordem" pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018 foi considerada uma estratégia relevante para a maioria das respondentes. A grande maioria, 29 mulheres (78,4%), atribuiu a pontuação 7, demonstrando que veem essa ação como de alta importância para o reconhecimento e valorização das mulheres na OABRS. Além disso, 4 mulheres (10,8%) atribuíram a pontuação 6, indicando uma percepção positiva, mas com uma intensidade ligeiramente menor. No entanto, uma mulher (2,7%) deu a pontuação 4 e outras 3 (8,1%) deram pontuação 5, conforme gráfico que segue, sugerindo que, para uma minoria, essa estratégia teve uma importância um pouco mais moderada. De modo geral, o botton foi bem avaliado, refletindo sua relevância simbólica, visibilidade e de apoio às mulheres advogadas da OABRS.

Gráfico 37

Criação e distribuição do botton “Mulher de Ordem”

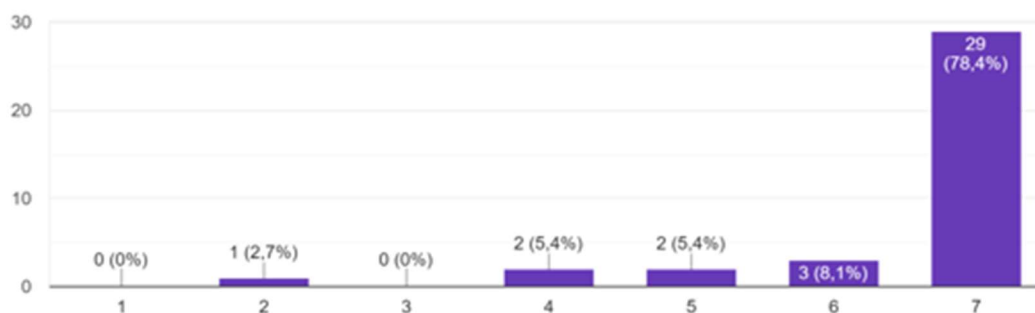


5.4.2.21 Realização de duas sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA

Quanto a realização de duas sessões do Editorial Fotográfico e a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA, as respostas variaram consideravelmente. A maioria das mulheres (29) correspondente a 78,4% atribuiu a pontuação 7, indicando que para elas essa iniciativa teve grande importância, possivelmente por ser vista como uma estratégia de valorização e visibilidade das mulheres na instituição. Entretanto, 1 mulher (2,7%) atribuiu a pontuação 2, 2 mulheres (5,4%) deram a pontuação 4, 2 (5,4%) deram a pontuação 5 e 3 (8,1%) atribuíram a pontuação 6, conforme gráfico que segue, o que sugere que, para uma parte das respondentes, as sessões fotográficas podem não ter sido tão significativas ou impactantes quanto outras estratégias de comunicação. Essa diversidade de respostas aponta para diferentes percepções sobre o valor individual dessa ação específica, com um consenso de que ela é importante, mas talvez não tão central quanto outras iniciativas de fortalecimento feminino.

Gráfico 38

Realização de duas sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA

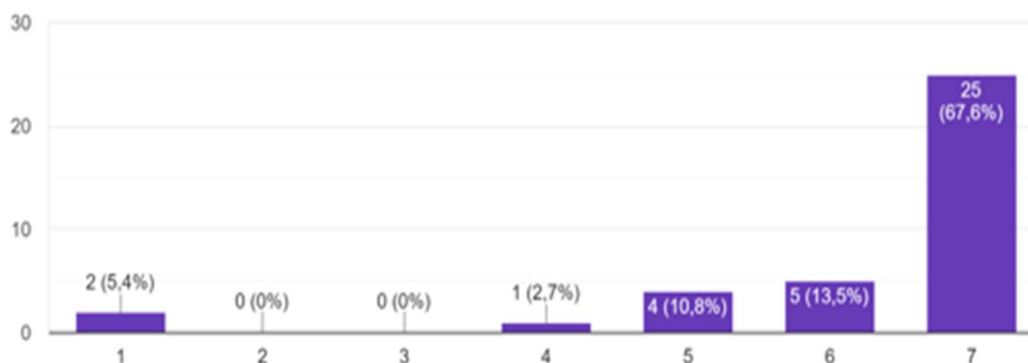


5.4.2.22 Confeção da camiseta “Mulher de Ordem”

A confeção da camiseta "Mulher de Ordem" pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018 gerou uma resposta variada entre as mulheres. A maioria, 25 mulheres (67,6%), atribuiu a pontuação 7, o que indica que, para essas participantes, a camiseta foi vista como uma estratégia de grande importância, provavelmente devido ao seu simbolismo e à visibilidade proporcionada para as mulheres na OABRS. Entretanto, também houve uma parcela que deu pontuações mais baixas: 5 mulheres (13,5%) responderam com a pontuação 6, enquanto 4 mulheres (10,8%) escolheram a pontuação 5, com 2 (5,4%) atribuindo a pontuação 1 e uma (2,7%) respondendo com 4, conforme gráfico que segue, o que pode indicar que, para essas respondentes, a camiseta teve uma importância mais limitada, indicando uma avaliação positiva, mas com menor impacto.

Gráfico 39

Confeção da camiseta “Mulher de Ordem”

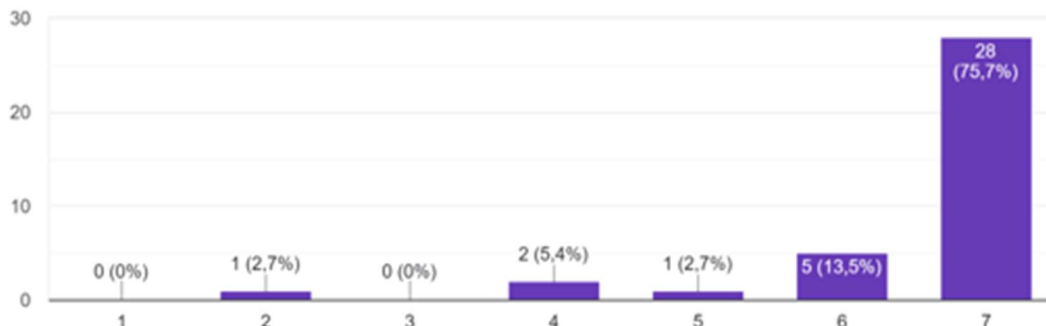


5.4.2.23 Realização de brechós solidários

A realização de brechós solidários com o intuito de fomentar a solidariedade e a sustentabilidade foi uma iniciativa que obteve aprovação das respondentes, com 28 mulheres (75,7%) atribuindo a pontuação 7. No entanto, houve uma pequena minoria que avaliou a importância de forma mais moderada, com 1 mulher (2,4%) atribuindo a pontuação 2, 2 (5,4%) mulheres dando pontuação 4, e 1 mulher (2,4%) atribuindo pontuação 5, conforme gráfico que segue. Isso demonstra que, para a grande maioria, essa ação foi considerada extremamente relevante, tanto em termos de apoio a causas sociais quanto como uma oportunidade para promover a sustentabilidade.

Gráfico 40

Realização de brechós solidários



5.5 Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas

Os dados fornecidos pelo Departamento de Comunicação da OABRS revelam que, entre 2007 e 2024, foram publicadas 1.158 notícias no site institucional que mencionam a Comissão da Mulher Advogada (CMA) ou fazem referência à mulher advogada. Esse número corresponde a 4,29% do total de 26.995 notícias divulgadas no período.

Observa-se uma variação na visibilidade da CMA ao longo das gestões.

O percentual mais alto foi registrado no triênio 2016-2018, com 6,31%, o que pode refletir um maior investimento em comunicação e uma intensificação das atividades voltadas às mulheres advogadas, seguido pelo triênio 2019-2021, com 5,40%.

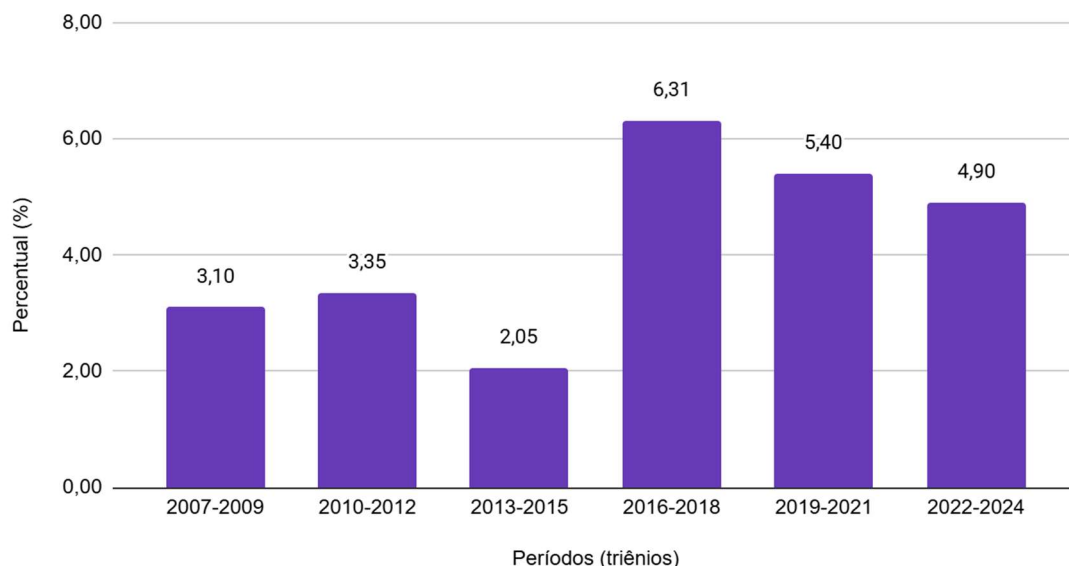
Por outro lado, o menor percentual ocorreu entre 2013 e 2015, representando apenas 2,05% das publicações o que pode indicar menor articulação e menos cobertura das ações da comissão. No triênio mais recente (2022-2024), houve uma leve redução em relação ao período anterior, com um percentual de 4,90% sugere a necessidade de avaliar se houve mudanças na divulgação institucional ou se a CMA enfrentou desafios para manter sua presença midiática.

Esses dados indicam que, embora a presença da CMA e da mulher advogada no site da OABRS tenha sido constante ao longo dos anos, revela uma presença variável ao longo das gestões, demonstrando oscilação no foco e na divulgação das ações da comissão, conforme gráfico que segue:

Gráfico 41

Notícias divulgadas no site da OABRS sobre a CMA e as mulheres advogadas

Percentual de notícias sobre a CMA no site da OABRS por triênio



Dados: Fornecidos pelo departamento de comunicação da OABRS

Apesar de uma média geral de 4,29% das notícias publicadas tratarem do tema, percebe-se que esse percentual não se manteve constante, sugerindo diferenças nas estratégias de comunicação, na priorização institucional ou no engajamento da própria comissão em determinados períodos.

Dessa forma, a variação nos percentuais evidencia a importância de políticas institucionais consistentes para garantir uma presença contínua e fortalecida da CMA na comunicação oficial da OABRS. Além disso, sugere-se que a CMA amplie sua atuação em mídias digitais e busque estratégias de comunicação de maior visibilidade para assegurar que as pautas da mulher advogada tenham um espaço proporcional ao seu impacto na advocacia e na sociedade.

6. Discussão

A análise dos dados desta pesquisa revela informações significativas sobre as estratégias de comunicação promovidas pela Comissão da Mulher Advogada da OABRS durante a gestão de 2016 a 2018 e evidencia tanto os avanços quanto os desafios que permanecem na trajetória das mulheres em busca de autonomia, igualdade de direitos e oportunidades, fortalecimento coletivo e maior participação feminina nos cargos de liderança. Estes achados dialogam diretamente com os fundamentos teóricos apresentados no Capítulo 2 que trata sobre o enquadramento teórico do fortalecimento feminino, especialmente no que tange à necessidade imperiosa de desconstrução da misoginia e à consolidação e divulgação de práticas que promovam transformações sociais profundas.

Pelos dados obtidos por meio do questionário aplicado às 37 respondentes, foi possível perceber as transformações na participação das mulheres nas estruturas de poder, principalmente a partir de 2016, com o fortalecimento das integrantes e convidadas da CMA na presença em cargos de liderança e a ampliação das oportunidades de visibilidade e participação.

O perfil demográfico das respondentes revelou a predominância de mulheres com nível superior e pós-graduação, refletindo um elevado grau de qualificação, o que corrobora a busca contínua pela capacitação e pela preparação para a liderança. A maioria das mulheres participantes exerce funções diversificadas no campo jurídico, como advogadas autônomas, professoras, palestrantes e mediadoras, o que demonstra a multifacetada atuação dessas profissionais na sociedade.

A análise dos cargos de liderança, tanto na OABRS quanto em outras instituições, evidenciou uma transição importante: enquanto até 2015 a presença das participantes era tímida, a gestão 2016/2018 e os anos seguintes mostraram uma ocupação das respondentes em cargos de poder, com destaque para as presidências e vice-presidências em subseções e Comissões da Ordem nas Subseções e na Seccional. No entanto, a participação das respondentes nos cargos de direção da Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA) ainda permanece nula, o que aponta para a necessidade de uma maior representatividade e visibilidade a nível nacional.

As respostas das participantes apontam para a persistência de barreiras invisíveis que atravessam o cotidiano feminino. Tais obstáculos são manifestações concretas da cultura misógina descrita por Pérez & Fiol (2000), caracterizada como um conjunto de

crenças e comportamentos que sustentam a visão inferiorizada das mulheres. Campagnolo (2022) reforça essa perspectiva ao afirmar que, apesar das conquistas históricas do feminismo incluindo o direito ao voto, ao trabalho formal e à educação, ainda há muito a ser conquistado para erradicar o assédio, o machismo e as desigualdades estruturais que continuam a marginalizar as mulheres (Campagnolo, 2022, p. 48).

Um aspecto central destacado pela pesquisa é o papel da sororidade, entendida como uma prática política e cotidiana de solidariedade entre mulheres na CMA, principalmente da gestão 2016/2018 que desenvolveu as estratégias de comunicação para maior união entre as integrantes, e assim, demonstrando os resultados positivos desta pesquisa.

Conforme definido pela Academia Brasileira de Letras (s.d.), a sororidade se manifesta como sentimento de irmandade que permite o apoio mútuo, a superação de rivalidades e a construção de espaços seguros e inclusivos. Essa prática fortalece vínculos, fomenta lideranças femininas e cria redes de suporte essenciais diante das desigualdades e adversidades enfrentadas.

Grossi (2004) destaca ainda que o movimento feminista brasileiro possui raízes profundas e que sua articulação com o meio acadêmico foi determinante para a consolidação dos estudos de gênero como instrumentos de crítica social e transformação. Essa interlocução entre teoria e prática se reflete na construção de políticas de igualdade de direitos e oportunidades e iniciativas formativas voltadas ao empoderamento feminino, elementos indicados com altos índices de importância pelas participantes.

Os resultados indicam que o objetivo de analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através das estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder foi atingido com os avanços na ocupação de cargos de liderança pelas respondentes, tanto na OABRS quanto em outras instituições e empresas.

Os dados apontam que até 2015, a presença das respondentes, em posições de liderança era limitada, com poucas mulheres exercendo cargos na CMA, em todo o sistema OABRS: comissões, diretoria e conselho das subseções e seccional, ESA e CAA.

Durante a gestão 2016/2018, observa-se um crescimento expressivo na participação das respondentes em cargos diretivos e na coordenação de Grupos de Trabalho da CMA Estadual, padrão que se consolidou nas gestões subsequentes (2019/2021 e 2022/2024).

Obteve unanimidade entre as respondentes com todas as 37 mulheres atribuindo a pontuação máxima (7) na questão sobre a importância de ter bons relacionamentos profissionais entre homens e mulheres. Esse resultado reflete a percepção coletiva de que a colaboração harmoniosa entre os gêneros é essencial para criar ambientes de trabalho mais equitativos, produtivos e respeitosos. A valorização de relações profissionais positivas transcende diferenças de gênero, promovendo a igualdade de oportunidades, o respeito mútuo e o fortalecimento do ambiente organizacional como um todo.

Os resultados apontam desafios como a pequena participação das respondentes em cargos políticos partidários que até dezembro de 2018, 34 (91,9%) participantes não se candidataram a cargos políticos partidários e apenas 3 (8,1%) se candidataram e foram eleitas para o cargo de vereadora.

A ausência de candidaturas para cargos políticos partidários a partir de 2019 entre as participantes integrantes da CMA destaca a necessidade de mais iniciativas que promovam e incentivem a participação das mulheres na política.

Com quase unanimidade 36 respondentes (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7) e 1 (2,7%) respondeu com a pontuação 6 nas questões sobre a importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB, nas diretorias e cargos em empresas, na política e nas instituições. As respostas refletem uma percepção de que a inclusão de mulheres em cargos de decisão não apenas promove a equidade de gênero, mas também fortalece a diversidade de perspectivas e a justiça nas práticas institucionais.

E, na questão sobre a importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança, 31 (83,8%) mulheres atribuíram a pontuação máxima (7), 5 (13,5%) responderam com a pontuação 6, e 1 mulher (2,7%) marcou 5. As pontuações demonstram a necessidade de apoio mútuo entre mulheres para promover maior representatividade em posições de poder. Essa prática é vista como um passo essencial para reduzir desigualdades de gênero, ampliar redes de solidariedade feminina e criar um ambiente mais igualitário nas lideranças.

Esses dados reforçam a ampla concordância entre as respondentes de que a representatividade feminina em posições de liderança é essencial em todas as esferas. Isso reflete o entendimento de que a participação ativa de mulheres em cargos estratégicos é um passo crucial para reduzir desigualdades de gênero, promover ambientes mais inclusivos e fomentar uma sociedade mais equilibrada e democrática.

Na gestão 2016/2018 da Comissão da Mulher Advogada na OABRS, foram identificadas lacunas no exercício da liderança feminina, onde em maior número, os

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

homens ocupam os cargos de poder. Tais lacunas, foram apresentadas nas demandas pelas mulheres participantes nas conferências regionais e estaduais de valorização da mulher advogada da OABRS. (Peruffo & Santos, 2018, p. 17)

Foi cumprido o objetivo de analisar se as estratégias de comunicação utilizadas para reduzir o medo de falar em público, através de ações e palestras baseadas no fortalecimento feminino, combinados com técnicas de oratória, contribuíram para reduzir o medo de falar em público diante dos dados que reforçam as iniciativas da CMA da OABRS onde tiveram impactos significativos no fortalecimento e valorização das mulheres advogadas.

Cabe ressaltar que todas as perguntas relativas às estratégias de comunicação obtiveram pontuação 7 da maioria das respondentes. Os altos índices de satisfação indicam que as estratégias de comunicação contribuíram tanto para o empoderamento quanto para a formação profissional das participantes.

Na questão sobre a importância de falar em público com confiança e assertividade, 36 mulheres (97,3%) atribuíram a pontuação máxima (7), enquanto 1 (2,7%) respondeu com a pontuação 5. Esse resultado evidencia o reconhecimento quase unânime da relevância dessa habilidade como ferramenta fundamental para o empoderamento feminino, a influência em posições de liderança e a eficácia na comunicação de ideias. A capacidade de falar em público com segurança é percebida como indispensável para superar barreiras de gênero e alcançar maior protagonismo no ambiente profissional e na sociedade.

Na questão sobre a importância das estratégias de comunicação como palestras sobre oratória e liderança feminina, 34 mulheres (91,9%) atribuíram a pontuação máxima (7), 2 mulheres (5,4%) deram pontuação 6, e 1 (2,7%) respondeu com a pontuação 2. A prevalência de respostas com pontuações altas destaca o reconhecimento do impacto positivo dessas iniciativas na capacitação e fortalecimento das mulheres advogadas. As palestras e debates são percebidos como ferramentas valiosas para o desenvolvimento de habilidades essenciais, como comunicação e liderança, além de promoverem a confiança e a assertividade no ambiente jurídico.

A implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes foi amplamente valorizada pelas respondentes, com 34 mulheres (91,9%) atribuindo a pontuação 7, o que indica que a grande maioria considera essa estratégia extremamente importante. Apenas 3 mulheres (8,1%) deram a pontuação 6, sugerindo que, para essas participantes, a ação teve uma relevância significativa. Essa alta avaliação demonstra que a criação de um

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

banco de advogadas palestrantes foi vista como uma medida eficaz para fortalecer a visibilidade e a participação das mulheres em espaços de liderança, permitindo-lhes se destacar em eventos, debates e conferências no contexto jurídico e profissional.

Salienta-se que as 37 mulheres responderam com a pontuação máxima, em duas estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, destacando a realização de 34 Conferências Regionais e 3 Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada e a realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS. Isso indica unanimidade no reconhecimento da relevância de ações fundamentais para promover o empoderamento feminino, proporcionar uma plataforma de troca de experiências e fortalecer a presença das mulheres no cenário jurídico e como palestrantes.

Ao analisar se as estratégias de comunicação que visaram o fortalecimento e a consequente liderança feminina foram divulgadas pela mídia constata-se que a mídia institucional da OABRS tem dado visibilidade às ações de fortalecimento feminino, mas de forma esporádica, geralmente vinculada a eventos e datas comemorativas.

O triênio 2016-2018 apresentou a maior visibilidade da CMA, com 6,31% das publicações, o que pode refletir um maior investimento em comunicação e uma intensificação das atividades voltadas às mulheres advogadas. Já o período de 2013-2015 teve o menor índice, com apenas 2,05%, o que pode indicar menor articulação e menos cobertura das ações da comissão. A queda observada no triênio mais recente (2022-2024), com um percentual de 4,90%, sugere a necessidade de avaliar se houve mudanças na divulgação institucional ou se a CMA enfrentou desafios para manter sua presença midiática.

Esses dados indicam que, embora a presença da CMA e da mulher advogada no site da OABRS tenha sido constante ao longo dos anos, a proporção de notícias dedicadas ao tema variou conforme a gestão, demonstrando variações no foco e na divulgação das ações da comissão.

A análise dos resultados revela uma presença variável da Comissão da Mulher Advogada (CMA) no site da OABRS ao longo das gestões, indicando oscilações no destaque dado às pautas relacionadas às mulheres advogadas. Apesar de uma média geral de 4,29% das notícias publicadas tratarem do tema, percebe-se que esse percentual não se manteve constante, sugerindo diferenças nas estratégias de comunicação, na priorização institucional ou no engajamento da própria comissão em determinados períodos.

A divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios

e redes sociais durante a Gestão 2016/2018 foi considerada de grande importância pela grande maioria das respondentes. A grande maioria, 35 mulheres, atribuiu a pontuação 7, o que corresponde a 94,6%, indicando que perceberam a visibilidade e o impacto das ações de comunicação da CMA como fundamentais para o fortalecimento da rede de apoio e visibilidade das mulheres advogadas. No entanto, 2 mulheres (5,4%) atribuíram a pontuação 6, sugerindo que, embora reconheçam a relevância das estratégias de comunicação, podem ter identificado algum ponto a ser melhorado, como a maior abrangência ou a eficácia de alguns canais específicos.

Os dados revelam uma avaliação alta das respondentes quanto a importância de incentivar as publicações nas redes sociais, diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções pois, a maioria das respondentes (35), o que corresponde a 94,6%, atribuiu a pontuação 7 e duas respondentes, representando 5,4%, atribuíram a pontuação 6. Esse resultado reflete uma avaliação positiva das ações, como o incentivo às publicações nas redes sociais pelas representações da diretoria e integrantes da CMA estadual, além da valorização das mulheres e das atividades realizadas nas Subseções, no interior do Estado.

Da mesma forma, na questão sobre o desenvolvimento e divulgação de flyers das campanhas realizadas para prevenção e combate à violência contra a mulher, Outubro Rosa, aniversários, HeForShe, entre outras ações, a grande maioria das respondentes (36) atribuiu a pontuação 7 o que corresponde a 97,3%, apenas uma mulher respondeu com a pontuação 6, representando 2,7%, demonstrando um alto grau de valorização dessa estratégia de comunicação. Esse resultado sugere que as campanhas de conscientização e a forma como foram divulgadas foram vistas como extremamente importantes para a promoção dos direitos das mulheres.

Em consonância, Beauvoir (2020) enfatiza a importância da ruptura com os papéis de gênero impostos socialmente para garantir a plena participação das mulheres na vida pública e política. Os dados indicam que, apesar de muitas mulheres já desafiarem esses papéis tradicionais ao assumirem posições de liderança, a baixa representação feminina em espaços decisórios reforça o alerta de Martins & Gauer (2019) sobre a necessidade de transformação estrutural das instituições, para que estas deixem de reproduzir desigualdades e se tornem efetivamente inclusivas.

7. Conclusão

A presente pesquisa possibilitou uma compreensão aprofundada dos avanços e desafios enfrentados pelas mulheres na busca por autonomia, igualdade de direitos e oportunidades, fortalecimento e maior participação feminina nos cargos de liderança. Os dados revelaram a permanência de barreiras estruturais, confirmando que, apesar dos progressos históricos, ainda há muito a ser conquistado para a efetiva igualdade de gênero.

Os objetivos propostos foram alcançados ao identificar, a partir das respostas das participantes, que a maioria considerou de altíssima importância todas as estratégias de comunicação desenvolvidas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS na gestão 2016/2018.

E ainda, a grande divulgação das ações das mulheres e da CMA no site institucional da OABRS na gestão 2016/2018 proporcionou maior visibilidade, essencial para o fortalecimento feminino e para a consequente liderança.

Os resultados apontam para uma contribuição prática significativa o fomento à liderança de mulheres em maior número por meio do fortalecimento das redes de sororidade, da valorização das vozes femininas e da proposição de oportunidades que garantam espaços de participação e decisão.

Os dados mostram que a partir da gestão 2016/2018 da CMA da OABRS, as mulheres têm ocupado cargos significativos refletindo uma participação ativa na liderança. No entanto, a inclusão e a diversidade ainda precisam ser promovidas para garantir que mais mulheres se sintam incentivadas a assumir papéis de liderança e a se engajar em outras esferas, como a política e o empreendedorismo.

Além disso, a pesquisa reafirmou a necessidade de transformações estruturais para que as instituições se tornem mais inclusivas e capazes de promover a igualdade de gênero.

Os resultados apontam desafios como a pequena participação das respondentes em cargos políticos partidários já que até dezembro de 2018, apenas 3 respondentes se candidataram e foram eleitas para o cargo de vereadora. A ausência de candidaturas para cargos políticos partidários a partir de 2019 entre as participantes, integrantes da CMA destaca a necessidade de mais iniciativas que promovam e incentivem a participação das mulheres na política.

As estratégias de comunicação ao visar o fortalecimento feminino, adotadas pela

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

CMA da OABRS da gestão 2016/2018, são passos importantes, mas é necessário um esforço contínuo para garantir a continuidade e a plena participação das mulheres em todos os níveis de decisão. Isso reflete o entendimento de que a participação ativa de mulheres em cargos estratégicos é um passo crucial para reduzir desigualdades de gênero, promover ambientes mais inclusivos e fomentar uma sociedade mais equilibrada com igualdade de direitos e oportunidades.

O triênio 2016-2018 apresentou a maior visibilidade da CMA e das mulheres advogadas nas publicações no site da OABRS, o que pode refletir um maior investimento em comunicação e uma intensificação das atividades voltadas às mulheres advogadas.

A variação nos percentuais das publicações sobre a CMA e as mulheres advogadas nas outras gestões analisadas evidencia a importância de políticas institucionais consistentes para garantir uma presença contínua e fortalecida da CMA na comunicação oficial da OABRS. Além disso, sugere-se que a comissão amplie sua atuação em mídias digitais e busque estratégias de comunicação de maior visibilidade para assegurar que as pautas da mulher tenham um espaço proporcional ao seu impacto na advocacia e na sociedade.

Este estudo, portanto, contribui para a reflexão sobre a trajetória de liderança das mulheres pesquisadas e destaca a importância de estratégias de comunicação voltadas para o fortalecimento da liderança feminina, seja na OABRS ou em outras esferas da sociedade.

A continuidade da discussão sobre a importância das estratégias de comunicação e o aperfeiçoamento das práticas de inclusão e igualdade de direitos e oportunidades são fundamentais para ampliar o protagonismo feminino, estimulando a construção de ambientes sociais, políticos e institucionais mais justos, igualitários e democráticos.

8. Referências Bibliográficas

Academia Brasileira de Letras. (s.d.). Atualidade do feminismo. Disponível em <https://www.academia.org.br/artigos/atualidade-do-feminismo>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Almeida, R. L. & Brandão, L. (2023). Colonialidade do Poder e Gênero: Novas Perspectivas para pensar o Desenvolvimento. *Desenvolvimento em Questão*, 21(59), e13241. Disponível em <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/13241>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Amorim, M.P. (2010). Karen Horney, o feminismo e a feminilidade: um desmentido na história da psicanálise. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47133/tde-23062021-174843/en.php>. doi:10.11606/T.47.2021.tde-23062021-174843. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Beauvoir, S. de (2020). *O Segundo Sexo*. São Paulo: Editora Quetzal. Disponível em https://cursosextenso.usp.br/pluginfile.php/869763/mod_resource/content/0/BEAUVOIR%20%20simone.%20O%20segundo%20sexo-%20Fatos%20e%20Mitos%281949%29.pdf [consultado em 16 de julho de 2024].

Berth, J. (2019). *Empoderamento Feminismos Plurais*. São Paulo: Editora. Disponível em <https://www2.unifap.br/neab/files/2021/01/Empoderamento-Feminismos-Plurais-Joice-Berth.pdf> [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Bernardes, V., & Vergolino, G. M. P. L. (2023). Teoria do teto de vidro: Uma investigação sobre barreiras da ascensão das mulheres na magistratura. *Fluxo Contínuo / Artigos*, 5(2). Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco e Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://periodicosfacesf.com.br/index.php/revistajuridicafacesf/article/view/442> [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Bobbio, N. (1998). *Liberalismo e Democracia*. São Paulo: Editora Brasiliense. Disponível em <https://mpassosbr.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/03/bobbio-norberto-liberalismo-e-democracia.pdf>. [Consultado em 02 de janeiro de 2025].

CAARS (2016). Alteração no estatuto da CAA/RS amplia auxílio natalidade para mulheres Advogadas. [em linha]. Disponível em <https://www.caars.org.br/noticia/alteracao-no-estatuto-da-caa-rs-amplia-auxilio-natalidade-para-mulheres-advogadas/1207> [consultado em 02 de agosto de 2024].

Cabral, S. S. & Viviane, K. & Rech, N. (2012). *A História*. Ed. Imprensa livre.

Campagnolo, F. (2022). *Feminismo Perversão e subversão*. Editora Sextante.

Campelo, A. M., Silva, C. Q. da, Lima, D. A. de M., Sousa, N. M. C., & Carmo, E. F. do. (2021). Comunicação verbal e não verbal: Fatores que influenciam as relações entre líderes e liderados. *Revista Científica do ITPAC*, (5), 1-17.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2021n5p02> [consultado em 10 de março de 2025].

Cobble, D. S., Gordon, L., & Henry, A. K. (2014). *Feminism unfinished: A short, surprising history of American women's movements*. New York: Liveright Publishing Corporation. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

CONJUR (2013). Conselho Federal da OAB lança novas comissões [em linha]. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2013-mar-11/conselho-federal-oab-lanca-novas-comissoes-especializadas/> [consultado em 11 de julho de 2024].

Conselho Federal da OAB (2018). Lamachia participará de desagravo à advogada algemada por ordem de juíza leiga [em linha]. Disponível em <https://oabsma.org.br/oab-rs/lamachia-participara-de-desagravo-a-advogada-algemada-por-ordem-de-juiza-leiga/> [consultado em 23 de julho de 2024]

Conselho Federal da OAB (2022). Esperança Garcia é reconhecida pelo Conselho Pleno como a primeira advogada brasileira [em linha]. Disponível em <https://www.oab.org.br/noticia/60503/esperanca-garcia-e-reconhecida-pelo-conselho-pleno-comoaprimeiraadvogadabrasileira#:~:text=O%20Conselho%20Pleno%20da%20OAB,e%20outras%20pessoas%20foram%20submetidas> [consultado em 12 de julho de 2024].

Conselho Federal da OAB (2022a). Inclusão e participação: a mulher na advocacia e na história da OAB. [em linha]. Disponível em <https://www.oab.org.br/noticia/59435/inclusao-e-participacao-a-mulher-na-advocacia-e-na-historia-da-oab> [consultado em 11 de julho de 2024]

Conselho Federal da OAB (2024). Quadro da Advocacia. [em linha]. Disponível em <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados> [consultado em 12 de julho de 2024].

Daflon, J., et al. (2018). Gênero, feminismo e geração: uma análise dos perfis e opiniões das mulheres manifestantes no Rio de Janeiro. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cpa/a/sBzKSzm78VZBZDgZYxdjTWb/?format=pdf> [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Federici, S. (2004). *Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva*. Ed. Elefante.

Ferreira, F. (2019). *Teorias e Práticas Feministas*. São Paulo: Editora XYZ.

Fraser, N. (2013). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. Verso Books

Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. Nova York: Norton. Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/A_M%C3%ADstica_Feminina#Cap%C3%ADtulos_do_livro. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Freitas-Magalhães, A. (2023). *A psicologia da comunicação: O cérebro, a face, a emoção e a sociedade*. Livros científicos FEELab. Disponível em

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

https://books.google.com.br/books/about/A_Psicologia_da_Comunica%C3%A7%C3%A3o_O_C%C3%A9rebro.html?id=ZbzUEAAAQBAJ&redir_esc=y [consultado em 02 de outubro de 2024].

Gama, E. (2012). Manual: Oratória - técnicas para falar em público. São Paulo. Editora Paulinas.

Gomes, M. O. & Stabile, E. M. (2022). Anarquia, feminismo e educação: estudos sobre a vinculação do papel da mulher nas páginas do periódico “a vida”. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rdp/a/pTGRQGJFKB3vB6fF39bwMpR/#.DOI:https://doi.org/10.18316/recc.v27i2.8855>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Governo Federal (2023). Linguagem inclusiva [em linha]. Disponível em <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/inovacao-governamental/gestao-de-carreiras/lins/linguagem-inclusiva> [consultado em 10 de março de 2025].

Grossi, M. P. (2004). Uma breve história do feminismo no Brasil. Revista dos Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. 264, set./dez. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000300023> [consultado em 08 de janeiro de 2025].

G1, Rio Grande do Sul. (2024). Antes e depois: seis meses após cheias no RS, veja como estavam e como estão lugares atingidos. [em linha]. Disponível em <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2024/11/04/antes-e-depois-seis-meses-apos-cheias-no-rs-veja-como-estavam-e-como-estao-lugares-atingidos.ghtml> [consultado em 07 de janeiro de 2025].

Helgesen, S. & Goldsmith, M. (2019) Como as Mulheres Chegam ao Topo: Elimine os 12 hábitos que impedem você de alcançar seu próximo aumento, promoção ou emprego. (Portuguese Edition) Alta Books. Edição do Kindle.

Hollanda, B.H. (2018). Explosão feminista: Arte, cultura, política e universidade. Ed. Companhia das Letras.

Hooks, B. (2000). Feminism is for Everybody. Nova York: Pluto Press. Disponível em https://pectorsed.com/click.php?key=076kt7h7syq30k4v7vx3&SUB_ID_SHORT=48caafd1daac3968dcd61bd2ab0d5000&PLACEMENT_ID=25085914&CAMPAIGN_ID=1170626&PUBLISHER_ID=2357412&ZONE_ID=4458104. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Instituto Humanitas Unisinos (2018). A árdua missão de ser mulher e repórter em uma Copa [em linha]. Disponível em <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/188-noticias-2018/580049-a-ardua-missao-de-ser-mulher-e-reporter-em-uma-copa> [Consultado em 22 de julho de 2024].

Jesus, C. M. de. (2016). Educação e invisibilidade social na obra Quarto de despejo. Disponível em <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/tl/article/view/9814/6338>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

JUSBRASIL (2012). Pleno da OAB/RS decide por tornar permanente Comissão da

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Mulher Advogada [em linha]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/pleno-da-oab-rs-decide-por-tornar-permanente-comissao-da-mulher-advogada/3018379> [Consultado em 30 de julho de 2024].

Karnal, L., & Estevam, M. (2023). Dossiê: O racismo como política de exclusão das mulheres negras na luta sufragista nos Estados Unidos. Disponível em <https://periodicos.uff.br/ocosmopolitico/article/download/53824/31665/187385>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Leal, H. (2020). Feminismo Negro. Disponível em <https://www.filosofas.org/post/feminismo-negro-por-halina-leal>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Leeds, D. (1998). Poder falar: O poder da fala (p. 230). Ed. Record.

Lei nº 8.906/1994, de 4 de julho. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm [consultado em 05 de julho de 2024].

Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (1997). [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm [consultado em 26 de novembro de 2024].

Lei nº 11.340/2006, de 07 de agosto. Lei Maria da Penha [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm [consultado em 30 de julho de 2024].

Lei nº 13.104/2015 de 03 de setembro. Lei do Feminicídio. [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm [consultado em 30 de julho de 2024].

Lei nº 13.363/2016 de 25 de novembro. (2016) Lei Julia Matos [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113363.htm [consultado em 15 de julho de 2024].

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (2022). [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm [consultado em 26 de novembro de 2024].

Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023 (2023). [em linha]. Planalto. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm [consultado em 26 de novembro de 2024].

Leida, L.C. (2020). Machismo estrutural: passos para tirá-lo de você. (Portuguese Edition) Edição do Kindle.

Lima, S. I. S. R., Maia, S. R., Miguel, C. B., Rodrigues, W. F., & Lima, J. S. (2024). Aspectos psicológicos e sociais do feminismo: O preço da liberdade. Disponível em <https://doi.org/10.55905/rcssv13n5-001> [consultado em 03 de abril de 2025].

Marques, T. C. de N. (2019) O voto feminino no Brasil. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara. Disponível em <https://www.camara.leg.br/midias/file/2020/11/voto-feminino-brasil-2ed-marques.pdf> [consultado em 29 de março de 2025].

Martins, F., & Gauer, RMC (2019). Poder Punitivo e Feminismo: percursos da criminologia feminista no Brasil. Revista Direito Práxis. Disponível em <https://ou.org/000-0001-9444-120X/httpshttps://orcid.org/0000-0002-7440-6316> [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Matos, M. (2010). Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do Sul global? Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200006>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Melo, J. O. (s.d) As 100 frases mais célebres de grandes feministas (Portuguese Edition). Edição do Kindle.

Meta Brasil. (2017). No dia 29.06.17, foi realizado o Editorial de Fotos Profissionais da CMA - Comissão Estadual da Mulher Advogada da OABRS, na CAA. Comissão da Mulher Advogada da OABRS. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/1PDCJGzGvt/?mibextid=oFDknk> [consultado em 12 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2017a). Outubro Rosa e Reunião da CMA da OABRS. Comissão da Mulher Advogada da OABRS [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/p/1Be68XF6HV/> [consultado em 13 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2018). Comissão da Mulher Advogada do RS. Campanha pela paz nos estádios. Ana Maria Brongar. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/p/12G4ZjM9dre/> [consultado em 13 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2018a). Gratidão por mais esta oportunidade de crescimento e solidariedade!!! Joice Raddatz. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/p/19KmzFHRDt/> [consultado em 13 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2018b). Parabéns. Comissão da Mulher Advogada da OABRS. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/p/1AzBArRwUs/> [consultado em 12 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2018c). Pela primeira vez futebol feminino nos jogos da OAB/RS! Camila Feoli Leal. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/15GJThXhk4/> [consultado em 13 de fevereiro de 2025].

Meta Brasil. (2018d). Pequenos gestos geram grandes mudanças! Comissão da Mulher Advogada da OABRS. [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/share/p/1DEC2Qd3Sv/> [consultado em 12 de fevereiro de 2025].

2025].

Meta Brasil. (2018e). Vídeo institucional da Comissão da Mulher Advogada da OABRS. NÃO à Violência contra a Mulher. Disque Denúncia: 180 [em linha]. Disponível em <https://www.facebook.com/watch/?v=849019351969964> [consultado em 15 de julho de 2024].

Mulheres no Poder: evento expõe experiências de mulheres que se destacam nas esferas da política, das instituições e das empresas. OABRS. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/mulheres-no-poder-evento-expoe-experiencias-de-mulheres-que-se-destacam-nas-esferas-da-politica-das-instituicoes-e-das-empresas/24485> [consultado em 09 de julho de 2024].

Nossa Causa (2020) Conquistas do feminismo no Brasil: uma linha do tempo [em linha]. Disponível em <https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/> [consultado em 17.07.2024]

OABRS (2016). Advogadas de todo o Estado reúnem-se para a I Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada [em linha] Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/advogadas-de-todo-o-estado-reunem-se-para-a-i-conferencia-estadual-de-valorizacao-da-mulher-advogada/23195> [consultado em 16 de julho de 2024].

OABRS (2016a). A nova geração da advocacia é feminina [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/a-nova-geracao-da-advocacia-e-feminina/23610> [consultado em 23 de julho de 2024].

OABRS (2016b). Conselho Pleno da OAB/RS aprova Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/conselho-pleno-da-oab-rs-aprova-plano-estadual-de-valorizacao-da-mulher-advogada/23585> [consultado em 21 de janeiro de 2024].

OAB/RS (2016c). OAB/RS comemora o Ano da Mulher Advogada com Conferências Regionais de Valorização [em linha]. Disponível em <https://esars.org.br/noticia/oab-rs-comemora-o-ano-da-mulher-advogada-com-conferencias-regionais-de-valorizacao/21914> [consultado em 15 de julho de 2024].

OABRS (2017). Campanha #HeForShe será lançada pela Comissão da Mulher Advogada da OAB/RS [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/campanha-heforshe-sera-lancada-pela-comissao-da-mulher-advogada-da-oab-rs/25491> [consultado em 22 de julho de 2024].

OABRS (2017a). Comissão da Mulher Advogada OAB/RS realiza, com sucesso, Brechó Solidário [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/comissao-da-mulher-advogada-oab-rs-realiza-com-sucesso-brecho-solidario/25869> [consultado em 17 de julho de 2024].

OABRS (2017b) Comissão da Mulher Advogada da OAB RS debate o filme A Mulher do Pai na Casa de Cultura [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/comissao-da-mulher-advogada-promove-cine-debate->

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

[questao-de-genero-e-as-mulheres-no-cinema/25252](#) [consultado em 22 de julho de 2024].

OABRS (2017c). ‘HeForShe’: OAB/RS, por meio da Comissão da Mulher Advogada, integra projeto internacional que apoia igualdade de gênero [em linha]. Disponível em <https://jornaldaordem.com.br/noticia-ler/heforshe-oabrs-por-meio-comissao-mulher-advogada-integra-projeto-internacional-que-apoia-igualdade-g/42649> [consultado em 22 de julho de 2024].

OABRS (2017d). Mulheres no Poder: evento expõe experiências de mulheres que se destacam nas esferas da política, das instituições e das empresas. [em linha]. Disponível em <https://oabrs.org.br/noticia/mulheres-no-poder-evento-expoe-experiencias-de-mulheres-que-se-destacam-nas-esferas-da-politica-das-instituicoes-e-das-empresas/24485> [consultado em 12 de fevereiro de 2025].

OABRS (2017e). OAB/RS promove a II Conferência Estadual de Valorização da Mulher Advogada [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/oab-rs-promove-a-ii-conferencia-estadual-de-valorizacao-da-mulher-advogada/25367> [consultado em 18 de julho de 2024].

OABRS (2017f). OAB/RS renova parceria com Governo do Estado para execução do projeto OAB Vai à Escola [em linha], (2017) Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/oabrs-renova-parceria-governo-estado-para-execucao-projeto-oab-vai-escola/26078> [consultado em 18 de julho de 2024].

OABRS (2017g). Projeto Mulheres de Ordem na Comunidade leva roda de conversas sobre temas da cidadania [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/projeto-mulheres-ordem-na-comunidade-leva-roda-conversas-sobre-temas-cidadania/25776> [consultado em 15 de julho de 2024].

OABRS (2018). III Conferência Estadual da Mulher Advogada focará no fortalecimento e na valorização da mulher [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/iii-conferencia-estadual-da-mulher-advogada-focara-no-fortalecimento-e-na-valorizacao-da-mulher/27789> [consultado em 18 de julho de 2024].

OABRS (2018a). CMA realiza entrega de produtos de higiene e roupas para Casa Abrigo para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica [em linha]. Disponível em: <https://www2.oabrs.org.br/noticia/cma-realiza-entrega-produtos-higiene-e-roupas-para-casa-abrigo-mulheres-vitimas-violencia-domestica/26817> [consultado em 22 de julho de 2024].

OABRS (2018b). OAB/RS instala e dá posse à Comissão Especial da Igualdade Racial [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/oab-rs-instala-e-da-posse-a-comissao-especial-da-igualdade-racial/28875> [consultado em 18 de julho de 2024].

OABRS (2019). Posse solene da diretoria da OAB/RS para o triênio 2019/2021 ocorre nesta quarta-feira [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/posse-solene-da-diretoria-da-oab-rs-para-o-trienio-2019-2021-ocorre-nesta-quarta-feira-16/29076> [consultado em 19 de julho de 2024].

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

OABRS (2019a). Regimento Interno da Comissão da Mulher Advogada - CMA [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/comissao?id=22> [consultado em 09 de julho de 2024].

OABRS (2023). Entregas relevantes para a mulher advogada: OAB/RS lança o Programa de Apoio à Mulher Advogada [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticia/entregas-relevantes-para-a-mulher-advogada-oab-rs-lanca-o-programa-de-apoio-amulheradvogada/62521> [consultado em 11 de julho de 2024].

OABRS (2025). Notícias. Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul. [em linha]. Disponível em <https://www2.oabrs.org.br/noticias?searchText=noti> [consultado em 13 de fevereiro de 2025].

OABSP (2025) Dione Almeida é nomeada presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB. [em linha]. Disponível em <https://www.oabsp.org.br/jornaldaadvocacia/25-02-06-1030-dione-almeida-e-nomeada-presidente-da-comissao-nacional-da-mulher-advogada-da-oab> [consultado em 12 de março de 2025].

Pereira, M.M., & Santos, A.C. (2023). Introdução. Epistemologias e metodologias feministas em Portugal: contributos para velhos e novos debates. Local: Editora XYZ. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/317475316_Introducao_Epistemologias_e_metodologias_feministas_em_Portugal_contributos_para_velhos_e_novos_debates. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Pérez, V. A. F. & Fiol, E. B. (2000). Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77807503> [consultado em 31 de março de 2025].

Peruffo, B. M. L. & Santos, R. M. H. dos. (2018). Mulheres no Poder. OABRS. Disponível em <https://portalesa.oabrs.org.br/admin/biblioteca-digital/detalhes/id/62> [consultado em 09 de julho de 2024].

Pires, B. (2018). Instituto Humanitas Unisinos. A árdua missão de ser mulher e repórter em uma Copa [em linha]. Disponível em <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/188-noticias-2018/580049-a-ardua-missao-de-ser-mulher-e-reporter-em-uma-copa> [Consultado em 22 de julho de 2024].

Portal da Câmara dos Deputados. (2025) Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Publicação Original. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html> [consultado em 15 de julho de 2024].

Provimento nº 161/2014 de 04 de novembro. (2014) [em linha]. OAB. Disponível em <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/1612014?search=161%2F2014&provimentos=True> [consultado em 15 de julho de 2024].

Provimento 164/2015 de 29 de setembro. (2015) Plano Nacional de Valorização da

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Mulher Advogada [em linha]. OAB. Disponível em <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/164-2015> [consultado em 15 de julho de 2024].

Provimento 180/2018 de 26 de junho. (2018) [em linha]. OAB. Disponível em <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/180-2018> [consultado em 02 de agosto de 2024].

Provimento nº 202/2020 de 14 de dezembro. (2020) [em linha]. OAB. Disponível em <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/202-2020> [consultado em 15 de julho de 2024].

Rêgo, C. M. do C. da. (2007) Conferência “Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e Familiar – Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas”. EU2007, Lisboa, 13 de julho de 2007. Disponível em www.cite.gov.pt [consultado em 08 de janeiro de 2025].

Reis, L. (2020). Mulheres arco-íris. Minas Gerais: Editora Páginas.

Resolução nº 08/2016 de 09 de dezembro. (2016) Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada [em linha]. OABRS. Disponível em https://www.oabrs.org.br/arquivos/file_589c9e81978a7.docx [consultado em 02 de agosto de 2024].

Ribeiro, B. P. da C., Linhares, N. R., & Rodrigues, M. D. R. (2024). Trilhando o caminho da equidade: desafios, avanços e perspectivas na atuação das mulheres advogadas no Brasil. *Revista De Direito Da ADVOCEF*, 20(36), 49–74. Recuperado de <https://revista.advocef.org.br/index.php/ra/article/view/399> [consultado em 02 de agosto de 2024].

Rosalen, E., & Pedro, J. M. (2024). Os debates historiográficos sobre os feminismos da ‘segunda onda’ na contemporaneidade. *Revista Feminismos*, 11(2). DOI: 10.9771/rf.v11i2.57407. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/57407>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Sá, A. R. de (2023). 99 dicas para falar em público sem sofrer. Ed. Autora independente.

Sandberg, S. (2013). *Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. Tradução Denise Bottmann. Ed. Companhia das Letras.

Scarton, M. (2024). *O grande poder: Acesse sua força feminina para alcançar tudo o que deseja*. Ed. Gente.

Silva, L., & Rodrigues, M. (2021). Teoria da Mente e Desenvolvimento Social na Infância. Disponível em <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psipesq/v6n2/v6n2a08.pdf>. DOI: 10.5327/Z1982-12472012000200008. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Silva, L. M. G., et al. (2000). Comunicação não-verbal: reflexões acerca da linguagem corporal. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 53(4). <https://doi.org/10.1590/S0104->

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

[11692000000400008](#)

Supremo Tribunal Federal. (s/d). Constituição Federal do Brasil [em linha]. Disponível em <https://constituicao.stf.jus.br> [consultado em 20 de janeiro de 2024].

Supremo Tribunal Federal. (2023) STF Exposição destaca decisões do Supremo relacionadas aos direitos femininos. Disponível em [\https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503722&ori=1
Acesso em: [26 de novembro de 2024].

Teixeira C. A. (2023). Gênero na Guerra Cibernética: Rumo a uma abordagem feminista para o desenvolvimento do Direito Internacional Humanitário aplicável às operações cibernéticas. CEBRI-Revista: Brazilian Journal of International Affairs, 7, 58-80. Disponível em <https://cebri-revista.emnuvens.com.br/revista/article/view/150>. [consultado em 02 de janeiro de 2025].

Teixeira, L. A. da S. (2023). A participação das advogadas nos espaços de poder: análise do empoderamento feminino na OAB / RS, OAB/ SC e OAB/PR entre 2015- 2021. [em linha]. Dissertação no Mestrado em Ciências Política – Programa de Pós-Graduação em Ciências Políticas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas/RS. Disponível em <https://repositorio.ufpel.edu.br/handle/prefix/11103> [consultado em 02 de setembro de 2024].

Toff, C. (2015). Linguagem corporal para mulheres. Editora Vozes.

Torres, A.C.T. (2023) O lugar das mulheres. Thoth Editora.

Universidade de Passo Fundo (2018). A mulher advogada em destaque na Faculdade de Direito [em linha]. Disponível em <https://www.upf.br/noticia/a-mulher-advogada-em-destaque-na-faculdade-de-direito> [consultado em 19 de julho de 2024].

Valente, B. di G. (2021). Urbanismo feminista: A cidade como território das mulheres (TCC de graduação). Universidade Presbiteriana Mackenzie. Disponível em https://issuu.com/beatriz.valente/docs/issu_tfg

Vital.Clouddivision (2019) A primeira advogada negra no Conselho Seccional da OAB gaúcha [em linha]. Disponível em <https://www.espacovital.com.br/noticias/a-primeira-advogada-negra-no-conselho-seccional-da-oab-gaucha-26-02-2019> [consultado em 16 de julho de 2024].

Wollstonecraft, M. (1792). Uma reivindicação dos direitos da mulher. Impresso para J. Johnson. Disponível em <https://www.gutenberg.org/ebooks/3420> [consultado em 08 de janeiro de 2025].

ANEXO I

PLATAFORMA BRASIL - PARECER CONSUBSTANCIADO APROVADO CEP

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Resultados da Comissão da Mulher Advogada da OABRS na gestão 2016/2018

Pesquisador: BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 79500524.0.0000.5571

Instituição Proponente: Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.885.851

Apresentação do Projeto:

Trata-se da análise de um protocolo original (segunda versão). As informações elencadas nos campos "Apresentação de Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram extraídas do Formulário de Informações Básicas da Plataforma Brasil (arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2276898.pdf) e do projeto detalhado (arquivo Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo_Corrigido.docx), ambos submetidos à apreciação ética em 28/05/2024).

Resumo:

Essa pesquisa discute a participação das integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS na gestão 2016/2018, quando foram utilizadas estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Busca analisar as possíveis consequências e transformações nas relações de gênero, diante das estratégias de comunicação implementadas que visaram ampliar a participação das mulheres nos cargos de

poder na OABRS, em outras instituições, nas empresas e na política, no que diz respeito a igualdade entre homens e mulheres. Para tanto, será realizado uma pesquisa quantitativa e qualitativa através de um questionário online com as integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS na gestão 2016/2018, conjugada com informações fornecidas pela

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

OABRS. Para que, assim, possa-se fomentar a ampliação da participação das mulheres nos espaços de poder, visando a igualdade de direitos e oportunidades.

Hipóteses:

- I) As estratégias de comunicação utilizadas aumentaram o fortalecimento feminino individual e coletivo das integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da OABRS.
- II) As ações de comunicação realizadas no período da gestão 2016/2018 proporcionaram fortalecimento feminino oportunizando maior ocupação nos espaços de poder.

Desfecho primário:

Investigar as estratégias de comunicação utilizadas na Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, se proporcionaram maiores oportunidades de ocupação de espaços de poder para as integrantes e convidadas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através de estratégias de comunicação utilizadas, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder.
- Analisar as estratégias de comunicação utilizadas para reduzir o medo de falar em público.
- Analisar se foram divulgadas pela mídia as ações realizadas que visaram o fortalecimento e a consequente liderança feminina.
- Contribuir para fomentar a liderança feminina, em maior número, como uma aplicação prática dessa investigação.

O presente projeto apresenta seus objetivos de forma adequada e objetiva.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Importante esclarecer que existe o possível risco de desconforto emocional e/ou de possíveis riscos psicossociais, como o constrangimento com a realização desse estudo. Após a finalização deste processo será indicado ao participante que, caso o preenchimento do questionário lhe tenha feito considerar que de alguma forma a sua saúde mental está fragilizada, poderá solicitar e contatar os serviços clínicos da Universidade Fernando Pessoa.

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 480

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

Benefícios:

Benefícios para as participantes de pesquisa e às advogadas em geral serão, além de reflexões que surgirão no momento da aplicação do questionário, também poderão ser beneficiadas com uma análise das estratégias de comunicação e seu impacto. Dessa forma, poderão além de refletir sobre sua atual trajetória, levar tais recursos para aprimorar sua vida profissional.

Desta forma, os riscos e benefícios estão expressos de forma clara, objetiva e acessível no projeto de pesquisa e no TCLE.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa, a ser realizada por aluna do Mestrado em Ciências da Comunicação da Universidade Fernando Pessoa. A pesquisa será realizada a partir de questionário on-line aplicado a 200 mulheres integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da gestão 2016-2018. O link do questionário será enviado às participantes via OABRS.

A coleta de dados está prevista para iniciar em 12/06/2024 e o término do projeto em agosto de 2024. As participantes serão recrutadas através do envio do convite e questionário on-line via OABRS. Serão incluídas mulheres integrantes e convidadas da Comissão da Mulher Advogada da gestão 2016-2018 e excluídas aquelas que não participaram da Comissão da gestão 2016,2018.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os seguintes documentos foram anexados ao protocolo de pesquisa:

- Folha de rosto, assinada e carimbada pelo responsável pela instituição proponente;
- Projeto completo: paginado, em arquivo word;
- TCLE: paginado, em arquivo word;
- Questionário: em arquivo PDF;
- Termo de ciência da OAB-RS, assinado;
- Carta resposta, em arquivo word.

Desta forma, os termos de apresentação obrigatória estão adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Foram emitidas as seguintes pendências no parecer n. 6.815.288 em 9/05/2024, cujas

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

respostas e análises estão elencadas a seguir:

PENDÊNCIA 1: Solicita-se adequar a forma de registro do consentimento livre e esclarecido, tendo em vista que a obtenção de dados será de forma on-line, logo, os campos de preenchimento de dados e assinatura ao final do TCLE são inadequados. Vide Ofício Curricular n. 2/2021/Conep/SECNS/MS, item 4.4.

RESPOSTA: O presente estudo integra o projeto de dissertação intitulado Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Resultados da Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, desenvolvido por Beatriz Maria Luchese Peruffo, orientada pela Professora Doutora Teresa Maria Leal de Assunção Martinho Toldy, docente da Universidade Fernando Pessoa, e tem como objetivo analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através de estratégias de comunicação utilizadas, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder.

Gostariamos de poder contar com a sua colaboração.

A participação é voluntária e os dados fornecidos serão tratados de forma confidencial e anônima. O acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos. Sublinhamos que não existem respostas certas ou erradas e que elas apenas se referem à sua experiência.

No caso de existirem questões adicionais sobre o estudo, deverão ser endereçadas para a seguinte morada de correio eletrónico: 2022129370@ufp.edu.pt.

Declaração:

Aceito de livre vontade participar neste estudo intitulado de Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Resultados da Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, compreendi os termos de apresentação e participação no estudo acima mencionado; tomei conhecimento que, me foram explicitados os objetivos e métodos, pelo que consinto a participação no estudo, respondendo às questões propostas e permito que as informações por mim prestadas sejam utilizadas nesta investigação. Estou ciente de que posso desistir de participar a qualquer momento, sem que daí resulte para mim qualquer prejuízo. Finalmente, tenho conhecimento que a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial, sendo a minha participação anônima e que o acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos.

Aceito participar no estudo - Isso é uma opção a colocar no google forms.

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

Continuação do Parecer: 6.885.851

Apenas o google deixará aceder ao questionário se a pessoa aceitar participar.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 2: Solicita-se detalhar os riscos no formulário de informações básicas da PLATBR, bem como incluí-los no projeto completo, informando as formas de minimizar estes riscos e a conduta caso o constrangimento seja relatado (informado apenas no TCLE), conforme a Norma Operacional CNS n. 001/2013, item 3.4.1.12.

RESPOSTA: Riscos

Importante esclarecer que existe o possível risco de desconforto emocional e/ou de possíveis riscos psicossociais, como o constrangimento com a realização desse estudo.

Após a finalização deste processo será indicado ao participante que, caso o preenchimento do questionário lhe tenha feito considerar que de alguma forma a sua saúde mental está fragilizada, poderá solicitar e contatar os serviços clínicos da Universidade Fernando Pessoa.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 3: Solicita-se detalhar os benefícios da pesquisa no formulário de informações básicas na PLATBR, bem como no projeto completo, no que tange aos benefícios para as participantes de pesquisa e às advogadas em geral, conforme a Norma Operacional CNS n. 001/2013, item 3.4.1.12.

REPOSTA: Benefícios

Benefícios para as participantes de pesquisa e às advogadas em geral serão, além de reflexões que surgirão no momento da aplicação do questionário, também poderão ser beneficiadas com uma análise das estratégias de comunicação e seu impacto. Dessa forma, poderão além de refletir sobre sua atual trajetória, levar tais recursos para aprimorar sua vida profissional.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 4: Solicita-se incluir nos benefícios como se dará a devolutiva dos dados obtidos a partir do estudo para a OAB e às participantes da pesquisa, conforme a Norma Operacional CNS n. 001/2013, item 3.4.1.14.

RESPOSTA: Benefícios em relação à devolutiva de dados a partir do estudo:

I. Para a OAB

Identificar através desta pesquisa, dentre os trabalhos realizados, sendo cada uma das estratégias de comunicação utilizadas no período considerado na pesquisa analisadas

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

Continuação do Parecer: 6.885.851

individualmente, qual teve a maior importância para as entrevistadas. A pesquisa envolve a análise dos cargos que a entrevistadas estão exercendo atualmente, se as estratégias que foram utilizadas, levaram aquelas a ocuparem cargos de liderança. Com isso, verificar-se-á o quanto as estratégias de comunicação foram eficazes. Logo, identificando as estratégias que obtiveram resultados mais eficazes e positivos, os quais as entrevistadas consideraram de maior importância para a liderança feminina, essas estratégias poderão se repetir em outras gestões, fortalecendo ainda mais as mulheres.

II. Para as participantes da pesquisa

O benefício será a abertura de portas através das entrevistadas para as outras mulheres que virão posteriormente. Com essas estratégias de comunicação, poderão perceber se desenvolveram a liderança e se fortaleceram, para se reforçarem ainda mais no decorrer da trajetória de vida de cada uma, bem como para fortalecer outras mulheres. Tendo em vista que o intuito do trabalho da Comissão da Mulher advogada e das estratégias de comunicação utilizadas tem como base o fortalecimento feminino.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 5: Solicita-se incluir o período do término da pesquisa no formulário de informações básicas na PLATBR, conforme a Norma Operacional CNS n. 001/2013, item 3.4.1.9.

RESPOSTA: Pendência incluída no tópico: Outras informações, justificativas ou considerações a critério do pesquisador na PLATBR.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 6: Solicita-se incluir os critérios de encerramento ou suspensão pesquisa no projeto completo.

RESPOSTA: Critérios de encerramento ou suspensão da pesquisa:

A pesquisa será suspensa somente por motivo de foro íntimo ou de força maior.

Como critério de encerramento, a pesquisa será finalizada com a completa coleta dos dados e análise pormenorizada.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 7: Inserir o contato do CEP no TCLE, conforme a seguir: Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário CNEC de Bento Gonçalves, localizado na Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460, 3º andar (sala do CEP), Bairro São Roque, Bento Gonçalves, RS. Contato pelo e-

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

mail 2020.cep@cneec.br ou pelo telefone (54) 3452-4422, ramal 44.

RESPOSTA: Pendência devidamente cumprida vide página 1 do arquivo TCLE_Beatriz_Peruffo.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 8: Solicita-se justificar o n amostral. Se for o caso, informar que a amostragem será por conveniência.

RESPOSTA: Número previsto de mulheres participantes (número da amostragem por conveniência): 200

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 9: Solicita-se detalhar a análise estatística dos dados e, se for o caso, incluir os custos relacionados a esta no orçamento da pesquisa.

RESPOSTA: Análise estatística

A Coleta de Dados ocorrerá de forma online. Após a recolha dos dados pela plataforma Google Forms, os mesmos serão transcritos e categorizados. A Plataforma de dados estatísticos a ser utilizada, em princípio, será a SPSS com a análise descritiva dos dados coletados, a fim de verificar possíveis combinações e relações entre os respectivos.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 10: Solicita-se detalhar o orçamento da pesquisa, prevendo todos os custos relacionados à ela, tais como internet, folhas de ofício, impressão, entre outros, conforme REPOSTA: Orçamento da pesquisa:

O financiamento da pesquisa é opcional. No presente estudo, por ser integralmente online, não haverá custos próprios para o trabalho a ser realizado, tendo em vista que a internet utilizada será a própria de uso pessoal e profissional da pesquisadora responsável, sem qualquer ônus relevante a ser considerado.

ANÁLISE: Atendida.

PENDÊNCIA 11: Solicita-se anexar na PLATBR o termo de ciência institucional (OABRS) quanto à realização da pesquisa.

RESPOSTA: Termo de ciência da OABRS devidamente anexado.

ANÁLISE: Atendida.

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

Desta forma, considerando o exposto na Resolução 466/12 e demais recomendações da Conep, este comitê considera o projeto aprovado. Favor verificar as considerações finais para orientações acerca da realização da pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Após avaliação, o presente projeto é considerado aprovado pelo CEP CNECBENTO.

Caso este projeto tenha cadastrada uma Instituição coparticipante, e esta mantiver um CEP, a PLABR automaticamente encaminhará este projeto para análise pelo CEP da Instituição coparticipante; que emitirá um parecer de aprovação ou não-aprovação.

O contato com os participantes da pesquisa poderá ser efetuado somente após a emissão do parecer de aprovação pela coparticipante.

RESSALTAMOS QUE ANTES DE INICIAR A PESQUISA É NECESSÁRIO ENVIAR AO CEP UMA NOTIFICAÇÃO DE COMUNICAÇÃO DE INÍCIO DE PROJETO (VIA PLABR).

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (e o Termo de Assentimento, se for o caso) deverão ser elaborados em duas vias, sendo uma retida pelo participante da pesquisa (ou seu representante legal) e uma arquivada pelo pesquisador responsável, pelo período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

É vedada qualquer alteração no texto do TCLE/TA após a emissão de parecer final de aprovação pelo Comitê de Ética, devendo para tanto ser utilizada a versão com o carimbo do CEP CNECBENTO - a ser disponibilizada na PLABR quando emitido o parecer de aprovação. O TCLE/TA carimbado estará disponível na PLABR na lista de documentos, no arquivo anexo sob a denominação do número do CAAE do respectivo projeto.

O pesquisador responsável deverá rubricar todas as folhas do TCLE/TA - apondo sua assinatura na última página do referido Termo (conforme Carta Circular nº. 003/2011 CONEP/CNS).

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460
Bairro: São Roque CEP: 95.708-514
UF: RS Município: BENTO GONCALVES
Telefone: (54)3452-4422 E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

De acordo com orientação da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, este Comitê solicita ao pesquisador responsável que encaminhe o relatório anual, referente à este projeto de pesquisa, até a data limite de ----- (parcial ou final, em função da duração da pesquisa) informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo (de acordo com o item XI.2.d, e, h da Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012).

Informamos que (de acordo com a orientação da CONEP) caso o pesquisador não cumpra com os prazos estabelecidos, o CEP comunicará a Instituição da inadimplência do pesquisador. Este CEP poderá, ainda, suspender novas análises de outros Projetos de Pesquisa do mesmo pesquisador.

No site da Faculdade Cenecista de Bento Gonçalves (<http://educacaosuperior.cnec.br/bentogoncalves/servicos/comite-de-etica-em-pesquisa-cep-unicnecbento>) está disponível o formulário que deverá ser preenchido pelo pesquisador responsável (todos os itens devem ser respondidos), assinado, digitalizado e anexado na PLABR. Para o envio dos relatórios parciais e final, o pesquisador deverá acessar a PLABR na aba pesquisador > notificar evento > tipo de notificação: envio de relatório final/envio de relatório parcial.

Estamos certos que todos os pesquisadores compreendem a necessidade desta solicitação, e nos colocamos à disposição para auxiliá-los.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2276898.pdf	28/05/2024 12:53:52		Aceito
Outros	Ciencia_OABRS.pdf	28/05/2024 12:52:48	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo_Cor_rigido.pdf	28/05/2024 12:52:25	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo_Cor_rigido.docx	28/05/2024 12:51:23	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460
Bairro: São Roque CEP: 95.708-514
UF: RS Município: BENTO GONCALVES
Telefone: (54)3452-4422 E-mail: 2020.cep@cnec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

Investigador	Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo_Corrigido.docx	28/05/2024 12:51:23	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz_Peruffo_Corrigido.pdf	28/05/2024 12:50:56	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz_Peruffo_Corrigido.doc	28/05/2024 12:49:20	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_Beatriz_Peruffo.docx	28/05/2024 12:48:11	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo.docx	30/04/2024 21:16:27	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz_Peruffo.doc	30/04/2024 21:13:44	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz_Peruffo.pdf	22/04/2024 13:09:33	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada_Beatriz_Peruffo.pdf	22/04/2024 13:02:30	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Detalhado_Beatriz_Peruffo.pdf	15/03/2024 17:13:38	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
Outros	Questionario_Estrategias_Comunicacao_Resultados_Comissao_OABRS20162018.pdf	15/03/2024 17:11:38	BEATRIZ MARIA LUCHESE PERUFFO	Aceito
Outros	Nomeacao_orientador_Dissertacao_Beatriz_Maria_Luchese_Peruffo.pdf	15/03/2024 17:04:04	BEATRIZ MARIA LUCHESE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz_Peruffo_CARIMBO.pdf	13/06/2024 14:17:42	THAIS DALZUCHIO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 480
 Bairro: São Roque CEP: 95.708-514
 UF: RS Município: BENTO GONCALVES
 Telefone: (54)3452-4422 E-mail: 2020.cep@cneec.br

FACULDADE CENECISTA DE
BENTO GONÇALVES



Continuação do Parecer: 6.885.851

BENTO GONCALVES, 13 de Junho de 2024

Assinado por:
THAIS DALZUCHIO
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460

Bairro: São Roque

CEP: 95.708-514

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3452-4422

E-mail: 2020.cep@cneec.br

ANEXO II

Questionário

O presente estudo integra o projeto de dissertação do Mestrado em Ciências da Comunicação intitulado Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Resultados da Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, desenvolvido por Beatriz Maria Luchese Peruffo, orientada pela Professora Doutora Teresa Maria Leal de Assunção Martinho Toldy, docente da Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal e tem como objetivo analisar o fomento da participação, representação política, fortalecimento feminino e possíveis transformações nas relações de gênero através de estratégias de comunicação utilizadas, visando aumentar o número de mulheres nos cargos de poder.

Gostaríamos de poder contar com a sua colaboração.

A participação é voluntária e os dados fornecidos serão tratados de forma confidencial e anônima. O acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos.

Sublinhamos que não existem respostas certas ou erradas e que elas apenas se referem à sua experiência.

No caso de existirem questões adicionais sobre o estudo, deverão ser endereçadas para o seguinte correio eletrónico: 2022129370@ufp.edu.pt.

Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário CNEC de Bento Gonçalves, localizado na Rua Arlindo Franklin Barbosa, 460, 3º andar (sala do CEP), Bairro São Roque, Bento Gonçalves, RS. Contato pelo e-mail 2020.cep@cneq.br ou pelo telefone (54) 3452-4422, ramal 44.

Declaração:

Aceito de livre vontade participar neste estudo intitulado de Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina. Resultados da Comissão da Mulher Advogada da OABRS da gestão 2016/2018, compreendi os termos de apresentação e participação no estudo acima mencionado; tomei conhecimento que, me foram explicitados os objetivos e métodos, pelo que consinto a participação no estudo, respondendo às questões propostas e permito que as informações por mim prestadas sejam utilizadas nesta investigação. Estou ciente de que posso desistir de participar a qualquer momento, sem que daí resulte para mim qualquer prejuízo. Finalmente, tenho conhecimento que a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial, sendo a minha participação anônima e que o acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos.

Agradecemos a sua colaboração.

I – Responda assinalando com um “X”, as respostas das questões adiante enumeradas:

1. Idade:

- Nascida até 1960
- Nascida entre 1961 a 1980
- Nascida entre 1981 a 1990
- Nascida depois de 1991

2. Grau de instrução:

- Ensino superior completo
- Pós-Graduação incompleto

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- Pós-Graduação completo
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo
- Pós-Doutorado

3. Cargo:

(pode assinalar mais de uma opção)

- advogada autônoma
- advogada empregada
- advogada – sociedade de advogados
- servidora pública
- palestrante
- palestrante profissional
- professora
- Outros. Quais:

4. Integrante ou convidada da CMA Estadual – Comissão da Mulher Advogada da OABRS nos seguintes Períodos:

(pode assinalar mais de uma opção)

- 2007/2009
- 2010/2012
- 2013/2015
- 2016/2018
- 2019/2021
- 2022/2024

5. Até 2015, quais os cargos desempenhados na CMA – Comissão da Mulher Advogada da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

6. Até 2015, quais os cargos desempenhados na CMA Estadual – Comissão da Mulher Advogada da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

7. Até 2015, quais os cargos desempenhados na CNMA (Nacional) – Comissão Nacional

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

da Mulher Advogada da OAB?
(pode assinalar mais de uma opção)

- Integrante
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

8. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria da sua Subseção da OABRS?
(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária-Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

9. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS?
(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Conselheira Seccional
- Conselheira Federal
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

10. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – CAA –
Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

11. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA –
Escola Superior da Advocacia da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Diretora Geral
- Vice-Diretora
- Diretora
- Conselheira Pedagógica
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

12. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria de outra Comissão da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

13. Até 2015, quais os cargos desempenhados na Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

14. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na CMA – Comissão da Mulher Advogada da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

15. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na CMA Estadual – Comissão da Mulher Advogada da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

16. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na CNMA (Nacional) – Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Integrante
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

17. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na Diretoria da sua

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária-Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

18. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Conselheira Seccional
- Conselheira Federal
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

19. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – CAA – Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

20. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA – Escola Superior da Advocacia da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Diretora Geral
- Vice-Diretora
- Diretora
- Conselheira Pedagógica
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

21. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

22. Na gestão 2016/2018, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

23. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na CMA – Comissão da Mulher Advogada da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

24. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na CMA Estadual – Comissão da Mulher Advogada da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

25. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na CNMA (Nacional) – Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB?

Integrante

Outros.

Nenhuma das alternativas

26. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na Diretoria da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária-Geral
- Secretária-Geral Adjunta

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- Tesoureira
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

27. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Conselheira Seccional
- Conselheira Federal
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

28. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – CAA – Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

29. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA – Escola Superior da Advocacia da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Diretora Geral
- Vice-Diretora
- Diretora
- Conselheira Pedagógica
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

30. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

31. Na gestão 2019/2021, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

32. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na CMA – Comissão da Mulher Advogada da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

33. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na CMA Estadual – Comissão da Mulher Advogada da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

34. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na CNMA (Nacional) – Comissão Nacional da Mulher Advogada da OAB?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Integrante
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

35. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na Diretoria da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária-Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

36. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Conselheira Seccional
- Conselheira Federal
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

37. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – CAA – Caixa de Assistência dos Advogados do Rio Grande do Sul da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária Geral
- Secretária-Geral Adjunta
- Tesoureira
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

38. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados na Diretoria da Seccional – ESA – Escola Superior da Advocacia da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Diretora Geral
- Vice-Diretora
- Diretora
- Conselheira Pedagógica
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

39. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da sua Subseção da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente
- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Nenhuma das alternativas
- Nenhuma das alternativas, pois resido em Porto Alegre.
- Outros.

40. Na gestão 2022/2024, quais os cargos desempenhados em Diretoria de outra Comissão da Seccional da OABRS?

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente
- Vice-Presidente

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- Secretária
- Coordenadora de GT - Grupo de Trabalho/Coordenadoria
- Outros.
- Nenhuma das alternativas

41. Até dezembro/2018, quais cargos desempenhou em outras instituições, empresas e na política:

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente de instituição, associação e/ou movimento, na esfera municipal.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera municipal.
- Presidente de instituição, associação e/ou movimento na esfera estadual.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual.
- Presidente de instituição, associação e/ou movimento na esfera nacional.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera nacional.
- Sócia de empresa.
- Nomeada em cargo político de confiança.
- Nenhuma das alternativas

42. Até dezembro/2018, foi candidata para cargo político partidário?

- Sim
- Não

43. Em relação a pergunta anterior, se respondeu sim. Até dezembro/2018, foi eleita para qual cargo?

- Vereadora
- Vice-Prefeita
- Prefeita
- Deputada Estadual
- Deputada Federal
- Senadora
- Não fui eleita

44. A partir de 2019, quais cargos desempenhou em outras instituições, empresas e na política:

(pode assinalar mais de uma opção)

- Presidente de instituição, associação e/ou movimento, na esfera municipal.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera municipal.
- Presidente de instituição, associação e/ou movimento na esfera estadual.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera estadual.
- Presidente de instituição, associação e/ou movimento na esfera nacional.
- Outro cargo na diretoria de instituição, associação e/ou movimento, na esfera nacional.
- Sócia de empresa.
- Nomeada em cargo político de confiança.
- Nenhuma das alternativas

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

5. Importância de uma mulher indicar e votar em outra mulher para cargo de liderança:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

6. Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos da OAB:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

7. Importância da presença de mulheres nas diretorias e cargos nas empresas, na política e nas instituições:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

8. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de palestras de oratória e liderança feminina e outros temas de fortalecimento feminino:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

9. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de 34(trinta e quatro) Conferências Regionais e 3(três) Conferências Estaduais de Valorização da Mulher Advogada:

- 1 ()

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

10. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de 02 (duas) sessões do Editorial Fotográfico com a produção de fotografias profissionais das integrantes da CMA:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

11. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de palestras e rodas de conversa nas comunidades sobre Gênero e Raça:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

12. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a publicação do livro Mulheres no Poder – CMA e ESA:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

13. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, incentivar as publicações nas redes sociais diante das representações pela diretoria e integrantes da CMA estadual, nos eventos realizados na Seccional e nas Subseções para valorizar todas as atividades das CMA, inclusive do interior do Estado:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

7 ()

14. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, o desenvolvimento e divulgação de flayers das campanhas realizadas para prevenção e combate à violência contra a mulher, outubro rosa, aniversários, HeForShe, entre outras ações:

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

15. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a certificação “Mulher de Ordem” visando o reconhecimento e fortalecimento de todas as mulheres que exerceram cargos de diretoria da história da OABRS:

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

16. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a criação e distribuição do botton “Mulher de Ordem”:

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

17. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a confecção da camiseta “Mulher de Ordem”:

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

18. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a continuidade do grupo de WhattsApp com as integrantes da CMA representantes de todo o Estado:

1 ()

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

19. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, divulgação das ações da CMA no site da OABRS, jornais, revistas, TVs, rádios e redes sociais:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

20. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de palestras do Projeto OAB vai à Escola no RS:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

21. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a CMA integrar o Comitê Gaúcho impulsor do Movimento Mundial Eles por Elas – HeForShe da ONU Mulheres:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

22. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a campanha “Mulheres advogadas pela paz nos estádios” de prevenção e combate da violência contra a mulher:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

23. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a organização do Campeonato de Futebol Feminino na OABRS/CAA, reforçando que as mulheres podem desempenhar qualquer função:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

1. 24. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de campanhas solidárias de Dia da Criança, Natal e Páscoa e também, para mulheres carentes, encarceradas e vítimas de violência doméstica:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

25. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de brechós solidários com intuito de fomentar a solidariedade e a sustentabilidade:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

26. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a implantação do Banco de Mulheres Advogadas Palestrantes:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

27. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a composição de uma música de autoria de uma integrante da CMA para campanha “Atenção! Não é Não” de prevenção e combate da violência contra a mulher, onde foi divulgado nas redes sociais e imprensa, um vídeo das

integrantes cantando:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

28. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a campanha “Mulheres advogadas nas praças” levando informações para a comunidade de prevenção e combate à violência contra a mulher:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

29. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a criação e distribuição on-line da Cartilha de orientação às mulheres vítimas de violência:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

30. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a criação e desenvolvimento do protocolo de atendimento às advogadas vítimas de violência:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()
- 6 ()
- 7 ()

31. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, a realização de palestras e campanhas visando a saúde da mulher, como por exemplo “Outubro Rosa”:

- 1 ()
- 2 ()
- 3 ()
- 4 ()
- 5 ()

Estratégias de comunicação para o fomento da liderança feminina.

6 ()

7 ()

32. Importância das estratégias de comunicação utilizadas pela CMA da OABRS na Gestão 2016/2018, tais como, promover ações para propagar e defender as prerrogativas da mulher advogada:

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

Muito obrigada!