

Direito do Trabalho da mulher advogada: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática

Women Lawyers' Labor Law: the issue of legal equality in face of factual inequality

Ana Raquel Ramos de Assis Pereira¹

Taciana Ramos²

Cláudia Paniago³

Resumo: O desequilíbrio entre a efetividade da norma jurídica e a realidade social, no tocante à desigualdade de gênero nas relações de trabalho, em especial para as mulheres, é um fato histórico e de debate atual. Esse contexto permeia, inclusive, a experiência prática das mulheres advogadas brasileiras, que vivenciam pouca isonomia trabalhista. Eis o problema desta pesquisa, que visa a discutir a realidade laboral das mulheres, sobretudo das advogadas, no Estado Democrático de Direito, mediante a concretização da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da promoção do bem de todos, combinando com o disposto em outros instrumentos internacionais que incluem essa temática. O objetivo geral deste estudo, então, é investigar a desigualdade fática dessa parte da categoria profissional citada no campo laboral, configurando como objetivos específicos realizar essa averiguação à luz dos direitos humanos e dos direitos sociais fundamentais positivados no ordenamento jurídico nacional e estrangeiro, bem como tecer reflexões baseadas em dados oficiais sobre esse tema. Optou-se pelo método de pesquisa dedutivo, com compilação e revisão de material acerca do assunto proposto. Percebe-se, como resultado parcial dessa análise, que a igualdade de oportunidades no contexto capitalista relaciona-se com o acesso ao trabalho ou emprego e sua justa remuneração; sem isso, as condições de sobrevivência digna do indivíduo ficam comprometidas. Destarte, infere-se que a efetivação do direito humano ao trabalho com igualdade material para as mulheres advogadas consiste em um grande desafio no Brasil e requer maior envolvimento da categoria para melhoramento desse quadro.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Discriminação. Direitos fundamentais. Igualdade material.

¹ Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Graduada em direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3125-9624>

² Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0703-0128>

³ Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUCMINAS). Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7202-6072>

Abstract: The imbalance between the effectiveness of the legal norm and social reality, with regard to gender inequality in labor relations, especially for women, is a historical fact and one that is currently being debated. This context also permeates the practical experience of Brazilian women lawyers, who experience little labor isonomy. This is the problem of this research, which aims to discuss the labor reality of women, especially female lawyers, in the Democratic State of Law, through the realization of the dignity of the human person, the social value of work, and the promotion of the good of all, combined with the provisions of other international instruments that include this theme. The general objective of this study, then, is to investigate the factual inequality of this part of the professional category mentioned in the labor field, configuring as specific objectives the realization of this investigation in the light of human rights and of the fundamental social rights that are positivized in the national and foreign legal system, as well as to weave reflections based on official data on this theme. The deductive research method was chosen, with compilation and review of material on the proposed subject. The partial result of this analysis is that equal opportunity in the capitalist context is related to access to work or employment and to fair remuneration; without this, the conditions for the individual's dignified survival are compromised. Thus, it can be inferred that the realization of the human right to work with material equality for women lawyers is a great challenge in Brazil and requires greater involvement from the category in order to improve this situation.

Keywords: Women's work. Discrimination. Fundamental rights. Material equality.

1.Introdução

É um truísmo afirmar que o labor humano é uma atividade para sobrevivência da espécie, fazendo parte da organização social e estruturando as relações entre os indivíduos, viabilizando sua participação na vida econômica. Ocorre que, embora a sociedade moderna entenda, em tese, que o trabalho é fonte de independência e liberdade pessoais, também é fato que as relações de trabalho humanas mostram o desenvolvimento de hierarquias e o estabelecimento de relações de poder, de dominação e até de subjugação de um grupo de pessoas sobre as outras, o que afeta a igualdade entre elas (ECCE HOMO, 1999).

Ao longo da história humana, construiu-se a ideia de que o trabalho feminino constituiria um mero complemento ao trabalho masculino e que, portanto, teria menos valor. Desse modo, criava-se um padrão de trabalhos mal remunerados, geralmente vinculados às funções ditas femininas e que

acabaram por conferir salários inferiores às mulheres, fora outras situações de preconceito e discriminação para o exercício de um trabalho decente e digno a elas.

A desigualdade de condições de trabalho ou de emprego e a discrepância de remuneração entre homens e mulheres representam, assim, uma realidade mundial, e o Brasil não escapa desse cenário. A promoção e, mormente, a efetivação de legislação adequada e a aplicação de medidas ativas de enfrentamento da discriminação no ambiente de trabalho são essenciais para eliminar essa diferença salarial, entre outras vivências discriminatórias.

Apresentada essa contextualização geral sobre o trabalho e suas desigualdades, parte-se para a delimitação do objetivo geral deste trabalho, que é discutir a discriminação fática no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no caso das mulheres advogadas. Esse é inclusive o problema observado na presente pesquisa, que trata da suposta desigualdade material existente entre os trabalhos desempenhados por mulheres e aqueles desempenhados por homens, com ênfase na advocacia.

Para a análise dessa temática, tem-se como objetivos específicos verificar essa questão à luz da dignidade da pessoa humana e da proibição da discriminação negativa de gênero. Além disso, buscar-se-á verificar a efetividade do direito fundamental ao trabalho sem esse viés de discriminação para as mulheres, em específico das advogadas brasileiras, a partir dos preceitos da Constituição Federal de 1988, da legislação infraconstitucional e dos tratados e convenções internacionais, no intuito de apreender a concretude do exercício de um trabalho mais isonômico para essa parcela da população.

O método de abordagem a ser utilizado nessa pesquisa será o dedutivo, que pressupõe a existência de verdades gerais já afirmadas que servem como premissas para se alcançar, a partir delas, outros conhecimentos. Já a técnica de pesquisa será a bibliográfico-doutrinária com a revisão da literatura sobre o tema e também a técnica estatística, a partir da análise de dados com vistas

a se obter um resultado mais concreto da situação das mulheres advogadas no Brasil. Nesse sentido, esse método de procedimento se justifica na medida em que é necessário avaliar a realidade laboral dessas pessoas observando dados estatísticos de fontes oficiais.

A pesquisa bibliográfica fundamentar-se-á na análise dos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) no âmbito do Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos, bem como do Sistema Interamericano de Direitos Humanos e da legislação brasileira aplicável ao caso, assim como o uso de demais fontes bibliográficas pertinentes.

Passada essa exposição de metodologia, detalha-se a forma de estruturação desse estudo, que se principia com a relação das normas jurídicas existentes no País e na comunidade internacional acerca dos direitos das mulheres, em específico do trabalho para esse gênero. Em tópico seguinte, tratar-se-á das regras e prerrogativas das mulheres advogadas, que foi o recorte adotado para essa análise. Por derradeiro, são pontuados determinados desafios da mulher que atua na advocacia brasileira, buscando alinhar algumas proposições para o melhoramento da qualidade de vida laboral dessas profissionais.

2. Direitos trabalhistas das mulheres nos cenários nacional e internacional

Os primeiros documentos protetivos dos direitos das mulheres noticiados historicamente são de origem inglesa. O “Coai Mining Act”, de 1842, proibia o trabalho feminino subterrâneo. Já o “Factory Act”, de 1844, limitava a jornada de trabalho da mulher em doze horas, vedando-lhe o trabalho noturno. O “Factory and Workshop Act”, de 1878, por sua vez, proibiu o trabalho das mulheres em ofícios perigosos e insalubres, sendo vedado a elas também o trabalho noturno, salvo exceções (SLOSBERGAS, 2018, p. 420).

No ano de 1848, na França, surgiram leis de proteção ao trabalho feminino (NASCIMENTO, 2003, p. 858). Os franceses impediram o trabalho feminino em pedreiras e minas em 1874, assim como limitaram a jornada de trabalho da mulher em onze horas, generalizando a restrição de trabalho noturno a todas as mulheres, até então aplicável às menores de 21 anos, no ano de 1892 (SLOSBERGAS, 2018, p. 420).

Já na Alemanha, o Código Industrial de 1891 se ocupou, igualmente, dessa temática, fixando normas mínimas de proteção ao trabalho feminino. Segundo a doutrina, uma das mais expressivas regulamentações foi o Tratado de Versalhes, em 1919, que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, norma esta replicada em algumas Constituições, como a brasileira, e que almejou inibir a exploração salarial da mulher (NASCIMENTO, 2003, p. 858).

A partir da celebração do referido Tratado na Conferência da Paz, houve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), organismo responsável pelos mecanismos de proteção das relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional por meio de convenções e recomendações.

No âmbito da OIT, foram promulgadas as Convenções n. 3, 103 e 183, que impõem restrições ao trabalho da mulher em local insalubre, bem como o trabalho noturno e em condições perigosas e penosas (OIT, s.d. a). As Convenções n. 4, 41 e 89 impõem restrições ao trabalho da mulher no regime de horas extras e com peso (OIT, s.d.a). As Convenções n. 100 e 111, por seu turno, tratam da igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento em relação ao homem (OIT, 2020). A Convenção n. 156, por fim, também versa sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, considerando os encargos de família (OIT, s.d. a).

Todo esse ideário de proteção jurídica de gênero foi absorvido no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 da Organização das Nações Unidas (ONU), que consagrou que todos os seres humanos nascem

livres e iguais em dignidade e em direitos, sendo que todos podem invocar esses direitos e as liberdades proclamadas na referida Declaração sem distinção alguma, inclusive a baseada em critério de sexo (artigo 2º) (ONU, 1948).

No caso específico do trabalho, essa mesma norma preceitua em seu artigo 23 que toda pessoa tem direito ao labor, à livre escolha dele, bem como a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1948). A igualdade salarial entre gêneros diferentes também constitui garantia implícita nesse dispositivo.

Ato contínuo, o artigo 26 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966) prossegue no estabelecimento de igualdade perante a lei estendida a todos os indivíduos, com vedação de qualquer forma de discriminação, assegurando a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra quaisquer violações por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outro motivo (BRASIL, 1992). No mesmo sentido, está a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1953 (BRASIL, 1963).

Já no artigo 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em vigor desde 1976, há a previsão de que os Estados Partes do aludido Pacto se comprometem a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados nesse documento normativo (BRASIL, 1992)⁴.

⁴O mesmo Pacto fixa em seu texto o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual (artigo 7º, “a”, “i”) (BRASIL, 1992). O texto desse Pacto estabelece, outrossim, que se deve conceder proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às genitoras que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados (art. 10, 2) (BRASIL, 1992).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, doravante denominada Convenção da Mulher (CEDAW, sigla em inglês), vigente desde 1981, constitui o primeiro tratado internacional que dispõe amplamente sobre os direitos humanos da mulher (PIMENTEL, 2013, p. 14-16). Esse instrumento internacional está calcado na promoção dos direitos da mulher, na busca da igualdade de gênero e na repressão a quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte. Especificamente sobre o labor feminino, os artigos 10 a 14 dessa Convenção requerem que os Estados-parte eliminem a discriminação na educação, no trabalho, na saúde, na vida cultural, social e econômica das mulheres (PIMENTEL, 2013, p. 14-16)⁵.

Atualmente, a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da ONU elenca 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o progresso universal dos povos e do próprio planeta, sendo que o quinto objetivo visa ao alcance da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas. Além dele, outros doze ODS incorporam “explicitamente metas desagregadas por sexo, sendo que todos podem ser lidos a partir da perspectiva de gênero” (ONU, 2018).

No Sistema Interamericano de Direitos Humanos, acompanhando essa perspectiva mundial de proteção dos direitos da mulher, variados tratados e convenções foram firmados para o empoderamento feminino. No caso em

⁵ Anterior à celebração dessa Convenção, no entanto, foi a realização da I Conferência Mundial sobre a Mulher (Cidade do México, 1975), sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz” e tendo como tema central a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Em 1980, na cidade de Copenhague, Dinamarca, e em 1985, na cidade de Nairóbi, Quênia, ocorreram, respectivamente, as II e III Conferências Mundiais sobre as Mulheres. Na capital dinamarquesa, o tema dos trabalhos foi “Educação, Emprego e Saúde” e, na capital queniana, o tema foi “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”. Em 1995 foi promovida a IV Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, na China. A Plataforma de Ação de Pequim reafirmou os direitos das mulheres como direitos humanos e comprometidos com ações específicas para garantir o respeito a essas jusgarantias (ONU MULHERES BRASIL, s.d.b).

análise, no Cone Sul foi promulgada a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948) (BRASIL, 1953)⁶.

O princípio da igualdade em sua vertente material em especial, então, tem aplicação no Direito Internacional e, por lógica, encontra guarida nas Constituições de diferentes países. No Brasil, o debate acerca da construção de um Estado Democrático de Direito como espaço do exercício da cidadania, em especial pelas mulheres, indubitavelmente se dá mediante a concretização da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB/1988) (BRASIL, 1988).

Ademais, ainda sob o prisma constitucional, essa edificação cidadã coaduna com os objetivos desta República de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º da Carta Magna, incisos III e IV, respectivamente) (BRASIL, 1988). A própria igualdade entre os indivíduos perante a lei está fixada no artigo 5º, “caput” e inciso I, da Carta Maior de 1988⁷.

Prezando por isso, no rol dos direitos sociais fundamentais, consta no artigo 7º, inciso XX, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos", e o inciso XXX desse mesmo dispositivo prevê a

⁶Assinada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, Colômbia, em 2 de maio de 1948, essa Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 74, de 18.12.1951, e entrou em vigor no Brasil em 15 de fevereiro de 1950, sendo Promulgada pelo Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952. Seu artigo 1º assim dispõe: “os Estados Americanos convêm em outorgar à mulher os mesmos direitos civis que goza o homem” (BRASIL, 1953).

⁷Eis o texto do referido dispositivo legal: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)” (BRASIL, 1988).

"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" (BRASIL, 1988).

A proteção à gestante e a maternidade também tiveram tratamento especial e forte influência das Convenções Internacionais. A licença-maternidade na Constituição Federal de 1988 passou a ser de 120 dias, de acordo com o artigo 72, inciso XVIII - período superior ao previsto nas normas internacionais (BRASIL, 1988).

Todo esse panorama legal sobre os direitos humanos, os quais se aplicam às mulheres, podem ser sintetizados em dois princípios, especificamente, que regem inclusive o Brasil em suas relações internacionais, quais sejam: a prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, inciso II, da CRFB/1988) e a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade - artigo 4º, inciso IX, também da CRFB/1988 (BRASIL, 1988)⁸.

Desta feita, a nação brasileira compromete-se com todas as pessoas residentes no País e com a comunidade internacional a defender e promover os direitos humanos desses indivíduos, e isso não se altera no que se refere à proteção e à promoção das garantias individuais e coletivas das mulheres na sociedade. Daí a relevância do presente debate sobre efetivação de direitos, mormente ao de trabalho decente feminino na advocacia, a ser pormenorizado no tópico a seguir deste texto.

3.As jusgarantias e prerrogativas da mulher advogada

Como já foi dito, a mulher tem direitos estabelecidos nos Tratados e Pactos Internacionais, além dos direitos assegurados no âmbito federal, como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho. Além desses direitos garantidos à cidadã, a advogada tem os direitos relativos ao exercício

⁸Ademais, no artigo 5º, §2º, da Lei Maior do Brasil está insculpido que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

da advocacia como um todo e prerrogativas específicas voltadas à mulher advogada.

As mulheres encontram dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho em diversas profissões, inclusive na advocacia, e isso advém da forma de divisão do trabalho na sociedade, o que culmina em diferenças drásticas em relação à representatividade feminina nos espaços de destaque quando se examina esse mercado.

Em razão disso, a Ordem dos Advogados do Brasil criou, em 08 de março de 2013, a Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), com o propósito de fortalecer a figura da mulher na sociedade brasileira, especialmente no exercício da advocacia (OAB, s.d.c). Desse modo, é necessário entender quais motivos afastam a participação das mulheres na sociedade e, assim, estimular e orientar sua participação, criando mecanismos para que elas participem de forma igualitária na sociedade, quais sejam:

- D) Elaborar estudo, bem fundamentado, para estabelecimento de quotas temporárias para a mulher nas eleições da OAB.
- II) Reunião com a Comissão que estuda a alteração do processo eleitoral da Ordem para regras que viabilizem a inclusão da mulher;
- III) Buscar estudos que demonstram os quantitativos entre mulheres e homens estudantes e advogados para impactar os resultados.
- IV) Buscar espaço para a mulher, com painel temático, na Conferência Nacional dos Advogados (OAB, s.d.c).

A Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA) iniciou uma campanha para o fortalecimento da defesa das prerrogativas da mulher advogada, para exercer a advocacia sem restrições por distinção de gênero, sem assédio e sem preconceito, ou seja, estabelecendo melhores condições para a mulher no exercício da advocacia. Com isso, estipulou as seguintes propostas:

- D) Melhorar as condições do trabalho das mulheres nas delegacias e presídios, fortalecendo a obediência às prerrogativas, para tanto elaborar pauta para reunião com a Secretaria da Mulher no âmbito da Presidência e com Ministro de Justiça (órgão de segurança) para parceria neste trabalho, fortalecendo as prerrogativas e igualdade de condições.

- II) Averiguar quais as prerrogativas das mulheres advogadas que estão sendo descumpridas – casos de assédios físico e moral – e buscar apoio dos Presidentes das Seccionais e Conselho Federal para repúdio, punição rigorosa para esse tipo de conduta, além de denúncia aos órgãos competentes.
- III) Elaborar proposta para incluir no Código de Ética da Advocacia regras que protejam a mulher do assédio físico e moral.
- IV) Formatar campanhas contra o assédio físico e moral.
- V) Fazer levantamento junto aos TED's das seccionais sobre processos em curso, julgados e arquivados contra advogadas mulheres e quais as principais reclamações.
- VI) Colocar sempre esse assunto nas reuniões dos Conselhos Estaduais e Federal (OAB, s.d.c).

Além disso, o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada foi criado pelo Provimento nº 164/2015 com o mesmo objetivo da Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), ou seja, com o intuito de fortalecer os direitos humanos da mulher advogada (BRASIL, 2015). O artigo 2º do provimento traça as diretrizes necessárias para a concretização desse fortalecimento.

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

- I - a educação jurídica;
- II - a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas;
- III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;
- IV - a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, que atendam a necessidades específicas da mulher advogada;
- V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;
- VI - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade, tendo como focos principais:
 - a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder;
 - b) o combate à violência doméstica, incluindo assistência às vítimas;
 - c) o apoio a projetos de combate ao feminicídio e a outras violências contra a mulher;
 - d) a defesa humanitária das mulheres encarceradas;
 - e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas;
 - f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas;
 - g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras;
 - h) o enfrentamento ao tráfico de mulheres;
 - i) a mobilização contra a banalização da imagem da mulher na mídia publicitária.

- VII - a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões;
- VIII - a publicação periódica de pesquisas e artigos por meio da OAB Editora, tendo como tema principal a mulher e sua realidade social e profissional;
- IX - a criação de manuais de orientação que envolvam os principais temas relacionados aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero;
- X - o apoio à capacitação da mulher advogada por meio de cursos da Escola Nacional de Advocacia - ENA e das Escolas Superiores de Advocacia - ESAs;
- XI - o monitoramento destinado a realizar a criação e o funcionamento das Comissões da Mulher Advogada, a título permanente, em todas as Seccionais e Subseções;
- XII - a sensibilização e a implementação de estratégias para ampliação da participação das mulheres advogadas nas decisões das Seccionais e das Subseções;
- XIII - uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães, a ser praticada pelo Conselho Federal, pelos Conselhos Seccionais e pelas Caixas de Assistência dos Advogados de todos os Estados;
- XIV - a realização de uma Conferência Nacional da Mulher Advogada, em cada mandato;
- XV - valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, preferencialmente na forma de devolução pela Caixa de Assistência dos Advogados, a critério de cada Seccional;
- XVI - a presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo;
- XVII - a participação, inclusive na condição de palestrante, em todos os eventos realizados no âmbito do Conselho Federal da OAB e suas respectivas comissões, de no mínimo 30% (trinta por cento) de membros de cada gênero, exceto naqueles em que haja apenas um membro palestrante (Inserido pelo Provimento 195/2020) (BRASIL, 2015).

Assim como o artigo 2º do Provimento nº 195/2020 a Constituição Federal de 1988 também assegura em seu artigo 5º, I que homens e mulheres são iguais. Sendo necessário a promoção de igualdade entre os gêneros (BRASIL, 1988).

O artigo 7º do Estatuto da Advocacia prevê os direitos de toda a advocacia, entre eles liberdade ao exercício profissional, inviolabilidade do escritório, correspondências, instrumentos de trabalho, o livre acesso, entre outros (BRASIL, 1994).

Além desses direitos previstos no artigo 7º do Estatuto da Advocacia, a mulher advogada tem outras prerrogativas relacionadas à maternidade. A Lei nº 13.363/2016 alterou o Estatuto da Advocacia e trouxe avanços importantes, assegurando direitos às advogadas gestantes, lactantes e no período pós-parto ou adoção, visando justamente a garantir às mulheres condições que lhe permitam conciliar a maternidade com o exercício da advocacia, dando efetividade à equidade de gênero (BRASIL, 2016).

Art. 7º-A. São direitos da advogada:

I - gestante:

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

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

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

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

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

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

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

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

A advogada gestante tem o direito de ter sua entrada permitida em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de Raios X e também tem direito à vaga especial de estacionamento gratuita nos fóruns dos tribunais.

Já a advogada que der à luz ou adotar uma criança, quando for a única patrona da causa, pode solicitar a suspensão de prazos processuais por 30 dias, contados a partir da data do parto ou da concessão da adoção, mediante apresentação de certidão de nascimento ou documento similar que comprove

a realização do parto, ou de termo judicial que tenha concedido a adoção, desde que haja notificação ao cliente.

Toda advogada gestante, lactante, adotante ou que deu à luz tem preferência na ordem das sustentações orais e das audiências, mediante comprovação de sua condição. Essa advogada também tem direito à creche, quando disponível, ou a local adequado para as necessidades do bebê. Esses direitos são assegurados pelo período de 120 dias, decorrentes da licença-maternidade.

Além dessas garantias previstas no artigo 7º-A do Estatuto da Advocacia, o Provimento nº 111/2006, artigo 2º, VI assegura isenção total ou parcial da anuidade e institui a fixação de um valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, a critério de cada Seccional (BRASIL, 2006).

Além disso, houve alterações no Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB assegurando que só será admitido nas próximas eleições o registro de chapas que atendam ao mínimo de 30% e máximo de 70% para candidaturas de cada sexo (BRASIL, 1994).

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

§ 1º O percentual mínimo previsto no *caput* deste artigo poderá ser alcançado levando-se em consideração a chapa completa, compreendendo os cargos de titular e de suplência, não sendo obrigatória a observância em cargos específicos ou de diretoria, incluindo a do Conselho Federal.

§ 2º Para o alcance do percentual mínimo previsto no *caput* deste artigo observar-se-á o arredondamento de fração para cima, considerando-se o número inteiro de vagas subsequente.

§ 3º É facultativa a observação do percentual mínimo previsto neste artigo nas Subseções que não possuam Conselho (BRASIL, 1994).

A alteração no artigo 131 do Regulamento Geral vai propiciar uma maior participação da mulher advogada nos cargos de maior prestígio dentro da Ordem dos Advogados do Brasil, como, por exemplo, nos cargos de diretoria, conselheiros federais, diretoria executiva, entre outros. (BRASIL, 1994)

As prerrogativas da mulher advogada são, ao mesmo tempo, um instrumento de valorização da advocacia e de enfrentamento da desigualdade de gênero no exercício profissional. Em razão disso, é de suma importância o combate à violação dessas prerrogativas, visto que essas são essenciais e estabelecem melhores condições para a mulher no exercício da advocacia.

Em caso de violação à prerrogativa da mulher advogada, é necessário procurar a Comissão Nacional de Defesa das Prerrogativas e Valorização da Advocacia ou Comissão de Defesa de Prerrogativas e Valorização da Advocacia de sua própria Seccional. Já se a violação ocorrer em Processos Judiciais, a advogada pode acionar a Procuradoria Nacional de Defesa das Prerrogativas do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ou a Procuradoria de sua própria Seccional (OAB, s.d. c).

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil conta com o Canal Prerrogativas, no qual é possível acessar a plataforma “Defenda-se”, que conta com um repositório de peças processuais e representações para auxílio nas defesas referentes a situações de violação das prerrogativas. O Conselho Federal da OAB, conta, ainda, com a Ouvidoria de Honorários e com a Ouvidoria-Geral, que são importantes canais de participação dos advogados na Entidade (OAB, s.d. c).

A Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA) e o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada surgiram com o intuito de fortalecer a figura da mulher advogada e tem um papel muito importante no cenário atual. Ambas foram essenciais para aumentar a participação das mulheres na seara do Direito, já que conseguiram criar mecanismos para incentivar a participação dessas e, ainda, criar direitos.

Conforme o quadro de advogados quantitativo por gênero (Tabela 1), é possível perceber que hoje a quantidade de mulheres advogadas é maior do que a quantidade de homens, o que nunca tinha acontecido. A Comissão Nacional da Mulher Advogada, o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e a proposta de paridade de gênero nas eleições da Ordem dos Advogados do Brasil foram de grande relevância para uma maior participação da mulher advogada no âmbito do Direito. Essa marca histórica é devida às estratégias e aos mecanismos utilizados, como o painel temático, melhora das condições de trabalho, averiguação do cumprimento das prerrogativas, entre outros.

Mesmo com essa conquista, é necessário continuar com essas estratégias e mecanismos, pois ainda há pouca representatividade feminina em espaços de poder e decisão, como no Poder Judiciário e dentro da Ordem dos Advogados.

TABELA 1- Quadro de Advogados Quantitativo por Gênero

SECCIONAL	Advogados(ae)		Estagiários(ae)		Suplementares		TOTAL
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
AC	1.689	1.994	5	27	108	298	4.121
AL	6.172	6.862	9	17	196	531	13.787
AM	6.632	6.431	6	12	343	746	14.170
AP	1.842	1.855	5	5	139	332	4.178
BA	28.171	25.797	125	172	967	2.015	57.247
CE	16.673	17.967	39	34	292	727	35.732
DF	23.648	23.140	214	249	1.442	3.638	52.331
ES	12.784	11.884	42	44	422	1.005	26.181
GO	24.813	23.034	141	184	1.005	2.202	51.379
MA	9.206	9.913	6	56	477	1.180	20.838
MG	65.813	64.679	1.865	1.631	1.328	2.881	138.197
MS	8.075	8.704	80	88	341	923	18.211
MT	11.506	10.691	417	328	435	1.209	24.586
PA	12.227	11.125	150	172	424	974	25.072
PB	9.070	10.367	19	49	184	468	20.157
PE	19.492	19.570	82	120	416	960	40.640
PI	7.448	8.483	21	37	184	516	16.689
PR	40.297	40.773	26	47	1.007	2.075	84.225
RJ	78.849	71.441	1.765	1.263	1.921	3.820	159.059
RN	7.092	7.567	21	53	222	556	15.511
RO	4.985	4.462	22	10	236	603	10.318
RR	1.220	1.224	12	16	104	235	2.811
RS	47.757	44.933	511	419	607	1.101	95.328
SC	23.343	22.961	40	39	1.319	2.632	50.334
SE	5.996	5.611	8	28	203	521	12.367
SP	176.589	170.230	1.983	1.524	3.712	6.649	360.687
TO	4.029	3.936	30	38	279	742	9.054
TOTAL	655.418	635.634	7.644	6.662	18.313	39.539	1.363.210

Fonte: dados obtidos junto ao site da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2021).

4. Os desafios da advogada brasileira na realidade da atuação jurídica nacional

As mulheres brasileiras encontram problemas relacionados à inserção no mercado de trabalho em diversas profissões, e isso advém do próprio histórico de desenvolvimento da sociedade, que ocorreu de maneira sinuosa e desigual, sobretudo em relação ao gênero. Isso culminou em diferenças drásticas em relação à representatividade feminina nos espaços de destaque quando se examina o mercado de trabalho.

A pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e publicada no ano de 2018 apontou que, apesar de as mulheres serem mais frequentes nas escolas do que os homens (73,5% e 63,2%, respectivamente), encontram-se bem aquém desses números em relação aos cargos gerenciais, pois 60,9% deles são ocupados por homens, ao passo que apenas 39,1% são ocupados por mulheres (IBGE, 2018).

De acordo com Márcia Tiburi (2018), essa desigualdade pode transcorrer de uma divisão sexual do trabalho:

É mais do que curioso analisar onde, como e quando as mulheres trabalham. Desde que nasce, não é um exagero dizer, uma menina está condenada a um tipo de trabalho que se parece muito com a servidão que, em tudo, é diferente do trabalho remunerado ou do trabalho que se pode escolher dependendo da classe social à qual se pertence. (...) Mesmo quando tiver um emprego fora de casa, a maior parte das mulheres trabalhará mais do que os homens, que, de um modo geral, não fazem o serviço de casa. Acumularão o trabalho remunerado com o não remunerado. Terceiras, e até mesmo, quartas jornadas – vale dizer mais uma vez – nunca remuneradas farão das mulheres escravas do lar com pouco ou nenhum tempo para desenvolverem outros aspectos da própria vida (TIBURI, 2018, p. 14-15)

É perceptível que a sociedade vem constantemente se transformando, de modo que se pode dizer que houve uma mudança significativa dos papéis desempenhados pelas mulheres, com uma conseqüente maior participação no mercado de trabalho. No entanto estudos demonstram que essa divisão sexual do labor apontada por Tiburi (2018)

ainda é muito comum, tendo em vista que a pesquisa supramencionada, “Estatísticas de Gênero”, concluiu que, em 2016, as mulheres se dedicaram 73% a mais de horas do que os homens aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas (IBGE, 2018).

Essa divisão de serviços baseada em sexos concerne aos tempos da colonização, quando os homens brancos europeus se encarregaram de desbravar os continentes, enquanto às mulheres eram destinadas as tarefas domésticas e de procriação. O Brasil desenvolveu-se diante desse cenário e, por isso, até hoje essas desigualdades encontram-se arraigadas no corpo da sociedade.

É assim que Clara Maria Holanda Silveira e Maria do Socorro F. Osterne (2014) demonstram que “ao homem, destina-se o mundo público, a política, a economia, as grandes decisões que influenciam no rumo tomado por toda a humanidade. À mulher, cabe o mundo doméstico, de produção e de reprodução da prole e de organização do lar” (SILVEIRA, OSTERNE, 2014, p. 218). Percebe-se, assim, que se trata claramente de um problema cultural, enraizado nos costumes societários.

Simone de Beauvoir (1970) já alertava sobre a problemática envolvendo a dicotomia masculino/feminino, na medida em que se depreende que, nessa divisão, ser mulher seria um desdobramento negativo de ser homem. A filósofa, em 1949, com sua obra “*O Segundo Sexo*” atribuiu, assim, à figura feminina o papel de “Outro” dentro das sociedades que tradicionalmente foram formadas, sobrelevando-se a figura masculina (BEAUVOIR, 1970). É nesse sentido que critica a burguesia, que “exige a presença da mulher no lar tanto mais vigorosamente quanto sua emancipação torna-se uma verdadeira ameaça (...) porque as mulheres são encaradas como perigosas concorrentes, habituadas que estavam a trabalhar por salários mais baixos” (BEAUVOIR, 1970, p. 17).

Destaca-se que não se objetiva dizer que as mulheres não podem gostar dos afazeres domésticos, nem tampouco procura este estudo desfazer-se desse

tipo de trabalho. Mostra-se salutar, todavia, problematizar a distribuição dos serviços entre homens e mulheres, porque a sobrecarga da mulher, aliada a esse histórico de exclusão desde os tempos do Brasil Colônia, pode ter provocado certo afastamento do público feminino dos cargos de destaque dentro do mercado de trabalho hodierno.

Quando se faz uma contextualização dessa desigualdade histórica em relação ao ramo jurídico, confirma-se que, assim como no panorama geral, as mulheres representam maior quantidade numérica quando ainda se encontram no desenvolvimento dos estudos. Atualmente representam maior número nos quadros da Ordem dos Advogados (OAB, 2021), mas no mercado de trabalho, em se tratando de posições de destaques, essa não é a mesma realidade.

Dados do Censo da Educação Superior do ano de 2017 demonstram que as mulheres representam 55,34% dos estudantes matriculados em cursos de graduação em Direito, em diversas Universidades espalhadas pelo País (BRASIL, 2017). Isso pode gerar uma falsa sensação de que, enfim, as mulheres teriam alcançado a almejada igualdade material dentro da carreira jurídica, pelo menos. No entanto, quando são analisados outros dados, percebe-se o equívoco de tal proposição.

A olho nu, já se percebe que a composição da mais alta Corte brasileira (Supremo Tribunal Federal – STF) é espantosamente desigual, pois dos 11 Ministros que a compõem, tem-se uma maioria esmagadora de homens (nove), contra apenas duas mulheres, Rosa Weber e Cármen Lúcia. O mesmo ocorre em outros setores da vida jurídica, como a Magistratura brasileira quando se verifica que, dos juízes de primeiro e segundo grau de jurisdição, as mulheres representavam menos de 35% até 2018 (AMB, 2018).

O início da participação feminina na advocacia brasileira também foi muito conturbado, pois existia uma resistência muito grande à aceitação de mulheres em atividades que ultrapassassem os limites dos afazeres domésticos, de mãe e de esposas, principalmente em relação às mulheres

burguesas. Quando muito, as mulheres alfabetizadas que não possuíam tanto poder aquisitivo eram mais socialmente aceitas quando desejavam exercer o magistério, principalmente para as séries primárias (GUIMARÃES, FERREIRA, 2009).

Foi nesse contexto que Myrthes Gomes de Campos, que se tornou bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais em 1898 pela Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro, a contragosto de seu pai e de uma sociedade com costumes essencialmente patriarcais, tornou-se a primeira mulher brasileira a ter sua inscrição efetivada nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (GUIMARÃES, FERREIRA, 2009).

Outras mulheres antecederam-na em relação à conclusão do curso de Direito, entretanto foi Myrthes quem quebrou barreiras para efetivar sua inscrição na Ordem, que só possuía homens em seu quadro desde sua fundação, em 1843. Todavia, o que se percebe é que evidentemente a advogada passou por muitos percalços até alcançar seu objetivo, pois somente foi aceita de maneira plena na instituição no ano de 1906 (GUIMARÃES, FERREIRA, 2009).

Atualmente, em questões numéricas, as mulheres ultrapassam os homens em relação à inscrição na OAB, tendo em vista que, enquanto se tem um total de 611.888 (seiscentos e onze mil oitocentos e oitenta e oito) homens inscritos, o número de mulheres é de 615.131 (seiscentos e quinze mil cento e trinta e uma), somando-se as inscrições efetivadas em todos os estados do País, de acordo com a Tabela 1, apresentada no tópico anterior (OAB, 2021). Ou seja, as mulheres representam hodiernamente 50,13% das pessoas inscritas no quadro da Ordem.

Destarte, torna-se claro que houve uma modificação profunda nas estruturas sociais, principalmente através da efetivação dos direitos fundamentais nas Cartas Políticas brasileiras. O maior avanço pode ser atribuído à Constituição Federal de 1988, que previu expressamente a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, vedando-se

qualquer distinção (BRASIL, 1988). No entanto, considera-se que a mera igualdade de direitos em seu sentido formal não se mostra suficiente para garantir de fato o alcance de espaços por parte do público feminino que por muito tempo lhes foram negados.

Isso porque, até 2016, analisando-se os dez maiores escritórios de advocacia do Brasil, se constatou que as mulheres não representam nem 20% dos quadros de sócios (SOUZA, 2016). Esse valor é ínfimo quando se observa a quantidade de mulheres que vem se formando em Direito, bem como aquelas que já se encontram inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil. Por isso, constata-se que, ainda que se tenha alcançado um expressivo aumento da formação de profissionais femininas como advogadas, elas, de alguma maneira, ainda não alcançam destaques em suas carreiras nessa mesma proporção.

A realidade brasileira demonstra que ainda são muitos os advogados e advogadas que atuam sozinhos, mas existem também grandes sociedades que se destacam, principalmente quando possuem no quadro societário advogados que de alguma forma ganharam fama (BERTOLIN, 2017). No entanto, não é incomum que esses escritórios maiores contratem seus advogados de maneira a eximirem-se das obrigações trabalhistas, forjando contratos de “advogados associados”, mesmo quando se encontram presentes todos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, quais sejam: habitualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e o fato de ter que ser uma pessoa física na forma da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). No entanto, a posição de sócio (a) de grandes escritórios é a mais almejada por aqueles que buscam seguir a carreira de advogado.

Acredita-se que a divisão sexual do trabalho ainda é um grande fator que justifica o distanciamento das mulheres desses cargos de destaque dentro da atividade advocatícia, como o é a posição de sócia. Em pesquisa realizada em conjunto com o Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas, em São Paulo, no ano de 2015, Patrícia Bertolin (2017) mais

tarde concluiu, analisando o depoimento de uma das sócias entrevistadas, que:

Em seu relato, a sócia evidencia que a feminização da advocacia não se traduziu em iguais oportunidades de crescimento profissional nas sociedades para homens e mulheres, destacando um aspecto que apareceu em todas as entrevistas realizadas nesta pesquisa: a incompatibilidade entre a rotina do trabalho desenvolvido nos escritórios e as exigências domésticas que recaem sobre as mulheres, sobretudo aquelas relacionadas aos filhos. (...) Várias advogadas ouvidas nesta pesquisa mencionaram sua baixa expectativa de chegar à condição de sócia, vinculando-se a isso relatos sobre mulheres que saem dos escritórios para trabalhar em departamento jurídico de empresa, em que há um horário regular de trabalho, facilitando a conciliação entre vida profissional e família (BERTOLIN, 2017, p. 26-27).

Dessa maneira, entende-se que a problemática que envolve o espaçamento ainda existente entre as advogadas e as posições de destaque no mercado de trabalho é fruto historicamente da divisão sexual do trabalho, mas acredita-se que isso só poderá ser remediado através de uma cognição mais ampla da igualdade como direito fundamental.

Isso porque - para além do princípio isonômico em seu sentido formal - se adota, para a validação efetiva dessa premissa, a máxima aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de acordo com o caso concreto, na medida em que essas desigualdades se mostrem suficientes para justificarem uma discriminação positiva por parte do aplicador da norma.

Nesse sentido, têm-se as acertadas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello (2000):

Por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, existindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e os concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos (MELLO, 2000, p. 18).

Por isso, reconhecer-se, em primeiro lugar, que realmente existe ainda uma incongruência entre os números de mulheres que ingressam na carreira

jurídica e aquelas que de fato alcançam esferas de prestígio é o primeiro passo para que se possa utilizar de um *discrímen* positivo, visando à correção desse problema social. Não obstante, entende-se que somente a clássica subdivisão do princípio da igualdade em seu sentido formal e material não são suficientes para afastar a desigualdade que ainda assola os grupos sociais minoritários, prejudicados por fatores históricos, como ocorreu em relação às mulheres advogadas.

De acordo com o Professor Wallace Corbo (2017), “torna-se necessário também refletir sobre o princípio da igualdade perante a lei, buscando substancializar seu conteúdo jurídico de modo a compatibilizá-lo com o arcabouço constitucional vigente” (CORBO, 2017, p. 7). Ou seja, é preciso que se requeira não só a aplicação isonômica da lei entre homens e mulheres, mas também que esse postulado seja aplicado levando-se em consideração outras premissas existentes na Carta Constitucional de 1988, com um cunho especial de proteção às minorias (CORBO, 2017).

É notório que a sociedade sofreu diversos processos de evolução que culminaram em uma maior participação feminina na advocacia. No entanto os números apontados revelam que a igualdade de direitos perante a lei, apesar de ser importantíssima enquanto garantia, não seria suficiente para permitir que essas mulheres de fato ocupem espaços de destaque, que ainda são majoritariamente preenchidos pelos homens. A igualdade material, por sua vez, vem sendo utilizada principalmente por meio da formação de ações afirmativas que reservam determinada quantidade de vagas a serem preenchidas por essas profissionais, conforme já foi demonstrado no segundo item desta pesquisa.

Assim, a materialidade do princípio isonômico permite uma melhor percepção da realidade, visando à correção de distorções históricas. Todavia, entende-se aqui que a Constituição Federal deve ser analisada em conjunto, de forma que somente uma compreensão mais ampla da igualdade, atrelada

a outros direitos fundamentais, seria realmente capaz de permitir os avanços dessa premissa em conformidade com os avanços sociais.

Exemplo disso é que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, sobreleva como objetivo fundamental da República Brasileira a vedação a qualquer tipo de discriminação[7]. Desse modo, não só se garante que as pessoas sejam tratadas de maneira equânime, mas também que qualquer tipo de distinção entre elas seja imediatamente passível de correção por parte do Estado. Assim, entende-se que a Igualdade seria o postulado central do direito constitucional contemporâneo, como bem defende o professor Ingo Wolfgang Sarlet (SARLET, et al. 2019, p. 599), mas que a sua interpretação precisa ser feita em conjunto com outros princípios, como é o caso da proibição à discriminação.

5. Considerações finais

O presente artigo analisou o trabalho da mulher advogada no sentido de demonstrar a desigualdade fática existente ante a igualdade jurídica. As mulheres encontram problemas relacionados à inserção no mercado de trabalho em diversas profissões, inclusive na advocacia.

Isso ocorre em razão da forma como o trabalho se desenvolveu na sociedade, ou seja, ao longo da história a divisão de trabalho foi baseada nas relações sociais de sexo e, com isso, construiu-se a ideia de que o trabalho feminino constituiria um mero complemento ao trabalho masculino. Sendo assim, essa forma de divisão do trabalho determinou uma desigualdade de gênero, culminando em diferenças drásticas em relação à representatividade feminina nos espaços de destaque no mercado de trabalho.

Como já foi mencionado, a mulher tem direitos estabelecidos nos Tratados e Pactos Internacionais, além dos direitos assegurados no âmbito nacional pela Constituição Federal de 1988. A Constituição prevê expressamente a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, vedando-se qualquer distinção, e faz um debate acerca da construção de um

Estado Democrático de Direito como espaço do exercício da cidadania, em especial pelas mulheres, o que se dá mediante a concretização da dignidade da pessoa humana.

Além desses direitos assegurados, a advogada tem direitos relativos ao exercício da advocacia e prerrogativas específicas voltadas à mulher advogada no âmbito da maternidade. É notório que a sociedade sofreu diversos processos de evolução que culminaram em uma maior participação feminina na advocacia.

Atualmente, em questões numéricas, as mulheres já ultrapassam os homens, representando 50,13% das pessoas inscritas nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2021). Entretanto, ainda que se tenha alcançado um expressivo aumento da formação de profissionais femininas como advogadas, elas, de alguma maneira, ainda não alcançam posição de destaque em suas carreiras nessa mesma proporção.

Acredita-se que a divisão sexual do trabalho ainda é um grande fator que justifica o distanciamento das mulheres desses cargos de destaque dentro da atividade advocatícia. Desse modo, questiona-se de que forma a cultura da desigualdade de gênero influencia o trabalho da mulher advogada.

Entende-se que a problemática que envolve o espaçamento ainda existente entre as advogadas e as posições de prestígio no mercado de trabalho é fruto histórico da divisão sexual do trabalho, mas acredita-se que isso só poderá ser remediado com a igualdade enquanto direito fundamental. Isso porque, para além do princípio da igualdade em seu sentido formal, se adota, para a validação efetiva dessa premissa, a máxima aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais (ARISTÓTELES, 2001), de acordo com o caso concreto, na medida em que essas desigualdades se mostrem suficientes para justificarem uma discriminação positiva por parte do aplicador da norma.

Por isso é necessário reconhecer, em primeiro lugar, que ainda existe uma incongruência entre os números de mulheres que ingressam na carreira

jurídica e aquelas que, de fato, alcançam esferas de prestígio. Desse modo, considera-se que a mera igualdade de direitos em seu sentido formal não se mostra suficiente para garantir o alcance de espaços por parte do público feminino.

Já a igualdade de direitos no sentido material garante uma maior efetivação, uma vez que considera as peculiaridades dos indivíduos, garantindo a eles as mesmas oportunidades em relação aos demais. Entende-se que a Constituição Federal deve ser analisada em conjunto, de forma que somente uma compreensão mais ampla da igualdade, atrelada a outros direitos fundamentais, seria realmente capaz de permitir os avanços dessa premissa em conformidade com os avanços sociais.

Exposto isso, sustenta-se que determinadas medidas de efetivação dessas jusgarantias devem ser promovidas. No caso em análise, o fortalecimento das Comissões das Mulheres Advogadas, com maior atuação delas na realidade de cada Comarca - além do empenho do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil nesse aspecto -, associada à possibilidade de maiores fiscalização e punição de violações impetradas contra os direitos das advogadas por esses grupos, mostra-se uma iniciativa interessante e relevante para o enfrentamento dessas transgressões.

Ademais, cabe um papel educativo e formativo tanto pelas referidas Comissões quanto pela própria instituição OAB, no sentido de realizar eventos, cursos e palestras direcionados tanto para os profissionais atuantes na seara jurídica quanto para a sociedade, a fim de que essa temática seja explorada e, por conseguinte, seja objeto de maior reflexão de mulheres e homens que se dedicam tanto à advocacia quanto a outras carreiras.

Todas as medidas iniciadas devem, por fim, ter esse cunho de elevação da igualdade fática em prol da dignidade humana das mulheres, no intento até mesmo de ser uma referência para o meio social de não discriminação e coibição de preconceitos ao gênero feminino em matéria de emprego e trabalho, alcançando as diferentes esferas da sociedade que as mulheres

ocupam. Para que isso ocorra, é necessário que a sociedade se modifique e desenvolva uma cultura de igualdade de gênero.

Referências

- AMB – ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Quem somos:** amagistratura que queremos. Rio de Janeiro, nov. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/2/art20190211-04.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. Tradução de Mário Gomes Kury. 4. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Caderno de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 16-42, jan./mar., 2017.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1952/D31643.html. Acesso em: 15 abr. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 52.476, de 12 de setembro de 1963**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-52476-12-setembro-1963-392489-retificacao-18160-pe.html>. Acesso em: 15 abr. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em: 15 abr. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm. Acesso em: 15 abr. 2020.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 abr. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13363.htm. Acesso em: 20 de abr. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 10 abr. 2020.
- BRASIL. MEC. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep). **Sinopse Estatística da Educação Superior**, 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-ultimo/file>. Acesso em: 02 abr. 2020.
- BRASIL. **Provimento nº111, de 12 de setembro de 2006**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/111-2006>. Acesso em: 14 abr. 2020.
- BRASIL. **Provimento nº164, de 21 de setembro de 2015**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=164%2F2015&print=Legislacao&origem=Provimentos>. Acesso em: 02 abr. 2020.
- CORBO, Wallace. **Discriminação indireta: conceito, fundamentos e uma proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

ECCE HOMO. **Episódio 7: Trabalho**. Produção: Le GrupConscient. Canadá. 1999. Duração: 52 min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MPB83diYqGw>. Acesso em: 10 abr. 2020

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA A ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 12 abr. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed, 8ª triagem, São Paulo: Malheiros, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003,

OAB – ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Comissão Nacional da Mulher Advogada. **Apresenta informações relativas a figura da mulher na sociedade, principalmente no exercício da advocacia**, s.d.d. Disponível em: <https://www1.oab.org.br/cnma/>. Acesso em: 02 abr. 2020.

OAB – ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Comissão Nacional da Mulher Advogada. **Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada**. s.d.c. Disponível em: https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf. Acesso em: 5 abr. 2020.

OAB – ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Quadro de advogados. **Apresenta informações relativas ao quadro de advogados regulares e recadastrados no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 27 set. 2021.

OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO. **Boletim especial do observatório**. 2018. Demonstra dados acerca da participação feminina no mercado de trabalho. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20Especial%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2020.

OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO. **Desigualdade salarial entre sexos é maior em setores com mais participação de mulheres**. 2020. Apresenta dados sobre a mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/component/content/article?id=1300>. Acesso em: 04 abr. 2020.

OIT. **Convenções**. s.d.a. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2020.

ONU MULHERES. **Conferências Mundiais da Mulher**. s.d.b. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ONU. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 abr. 2020.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PIMENTEL, Silvia. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW 1979**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 15 abr. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SILVEIRA, C. M. H; OSTERNE, M. S. F. A mulher é Eva, e o homem é Adão? Reflexões sobre o significado de ser homem e de ser mulher na sociedade. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 27, n. 1, p. 213-236, jan./jun., 2014.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord.). **Reforma trabalhista: ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2018. p. 419-425.

SOUZA, Giselle. Campanha por igualdade: Nem 20% das advogadas chegam a ser sócias nos grandes escritórios. **Conjur**, 08 mar. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-mar-08/nem-20-advogadas-chegam-socias-grandes-escritorios>. Acesso em: 18 abr. 2020.

TIBURI, Márcia. **Feminismo em comum: para todas, todes e todos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

Artigo recebido em: 30/04/2020.

Aceito para publicação em: 15/07/2022.