



O LIMITE DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DA MULHER ADVOGADA: A ANÁLISE DE VIOLAÇÕES DAS PRERROGATIVAS NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO¹

 <https://doi.org/10.56238/levv16n47-076>

Data de submissão: 22/03/2025

Data de publicação: 22/04/2025

Vivian Vidal Araujo dos Santos

Graduanda em Direito pela Unidade de Ensino do Sul do Maranhão – UNISULMA
E-mail: vvfj_2018@outlook.com

Pedro Silva Mendes

Professor de Direito nos cursos de bacharelado em Direito e Administração na UNISULMA/IESMA.
Especialista em Direito Processual Público. Pós-graduado em Docência do Ensino Superior.
Advogado
E-mail: prof.pedrosmendes@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os limites enfrentados pelas mulheres advogadas no exercício profissional, com foco nas violações de prerrogativas garantidas por lei. A pesquisa aborda a trajetória histórica da mulher na advocacia brasileira, evidenciando os desafios estruturais e culturais ainda presentes, apesar dos avanços normativos como a Lei nº 13.363/2016 e a Lei nº 14.612/2023. Destaca-se a dificuldade na efetiva aplicação das garantias previstas para advogadas gestantes, lactantes e adotantes, assim como casos de discriminação, assédio e desigualdade salarial. A atuação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e de outras instituições é analisada criticamente, destacando tanto os avanços quanto as limitações práticas das medidas adotadas. Com base em uma abordagem qualitativa, o estudo propõe estratégias para fortalecer a igualdade de gênero na advocacia, promovendo um ambiente jurídico mais justo e inclusivo.

Palavras-chave: Mulher advogada. Prerrogativas. Igualdade de gênero. Maternidade na advocacia. Direitos da mulher.

¹ Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito pela Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão – UNISULMA.



1 INTRODUÇÃO

A presença feminina na advocacia reflete uma longa trajetória de lutas e conquistas em uma sociedade historicamente patriarcal. Desde Myrthes Gomes de Campos, primeira mulher a advogar no Brasil em 1898, até as recentes mudanças legislativas, as advogadas enfrentaram desafios estruturais e discriminações que limitavam sua atuação profissional. Apesar dos avanços normativos, ainda há resistência na efetivação de direitos e garantias específicas para as mulheres advogadas, o que torna essencial a análise sobre suas prerrogativas no contexto jurídico atual.

Ao longo dos anos, a resistência das mulheres foi se tornando mais visível, e novas conquistas foram alcançadas. As mulheres, e ainda na posição de advogadas começaram a ocupar espaços mais significativos nas esferas jurídicas e políticas, mas ainda com muitas dificuldades.

E mesmo com os grandes avanços normativos, como a Constituição de 1988, que garantiu a igualdade de gênero e direitos fundamentais para as mulheres, ainda há uma resistência significativa na efetivação de direitos e garantias específicas para as advogadas. As mulheres ainda continuam enfrentando dificuldades em relação a salários desiguais, falta de representatividade em cargos de liderança dentro das instituições jurídicas, e a persistência de estereótipos que associam as mulheres a uma atuação jurídica mais voltada à advocacia de família ou direitos humanos, enquanto os homens dominam as áreas consideradas mais prestigiadas, como o direito corporativo e empresarial.

Mudanças legislativas foram surgindo, como a criação de comissões de igualdade de gênero nas ordens de advogados, que começaram a focar mais diretamente em desafios que as mulheres enfrentam dentro da profissão. A luta ainda é contínua, e ainda é essencial uma análise crítica sobre as prerrogativas das mulheres advogadas no contexto jurídico atual, tanto no que se refere às suas condições de trabalho quanto às oportunidades de ascensão profissional.

Embora o número de advogadas tenha superado o de advogados nos últimos anos, ainda persistem desafios significativos, em especial para aquelas que conciliam a profissão com a maternidade. A igualdade de direitos entre homens e mulheres, garantida pela Constituição de 1988, ainda não se mostra 100% refletida de forma plena no campo jurídico, ainda existindo práticas discriminatórias limitando o acesso e a ascensão das mulheres na carreira, até em questões salariais.

Com o Estatuto da Advocacia, por meio do artigo 7º-A, é estabelecido prerrogativas específicas para as mulheres advogadas que são gestantes, lactantes ou adotantes, incluindo a possibilidade de prorrogação de prazos e adaptações nas condições de trabalho. A criação do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, regulado pelo Provimento nº 164/15, também visou melhorar a inserção das mulheres na profissão, abordando questões relacionadas à maternidade e à assistência durante a gestação. No entanto, a implementação dessas normas enfrenta resistências, evidenciando uma cultura sexista que ainda marginaliza as mulheres, especialmente as mães dentro do ambiente jurídico.

O projeto de pesquisa sobre esse tema se justifica pela necessidade e interesse de compreender os obstáculos enfrentados pelas mulheres na advocacia e a relevância das normas que protegem e garantem seu pleno exercício profissional. Como citado por Simone de Beauvoir (1970), a desigualdade de oportunidades não se decorre só de diferenças biológicas, mas de construções sociais que marginalizam a atuação feminina. Além do impacto individual, essa pesquisa tem um impacto social e jurídico relevante, pois envolve em seu conteúdo o debate sobre igualdade de gênero, acesso à justiça e o fortalecimento do sistema jurídico como um todo. Dessa forma, análise desse tema contribui para a efetivação de direitos e para o avanço das políticas de equidade dentro da profissão.

Se justifica pela necessidade urgente de analisar as barreiras estruturais e culturais que ainda limitam a atuação das mulheres na advocacia, um campo que, embora em crescimento em termos de participação feminina, permanece marcado por desafios complicados. O estudo visa explorar as normas legais, como o artigo 7º-A do Estatuto da Advocacia, podem ser implementadas de uma forma mais eficaz para promover um ambiente profissional mais igualitário e acessível às advogadas, especialmente para aquelas que se encontram em contextos de maternidade ou adoção.

A relevância dessa pesquisa está não apenas no impacto imediato sobre a carreira das advogadas, mas também nas consequências mais amplas para a sociedade e o sistema jurídico. Em um âmbito social onde ainda prevalecem concepções de gênero que marginalizam a mulher em várias esferas profissionais, o estudo procura contribuir para a ampliação do debate sobre a efetiva igualdade de oportunidades dentro da profissão jurídica. A análise dessas normas existentes e suas falhas na implementação traz à tona a necessidade de transformar a estrutura da advocacia, de modo que as mulheres não apenas ocupem cargos, mas também tenham acesso a condições que permitam o pleno exercício de suas prerrogativas profissionais.

Contribui para o debate sobre os direitos fundamentais das mulheres no mercado de trabalho, ao propor a efetiva aplicação das políticas públicas voltadas para a equidade. O cenário atual exige uma revisão crítica das normas e das práticas institucionais que, embora tenham avançado, ainda carecem de mecanismos de fiscalização e punição para garantir que a igualdade não seja apenas formal, mas também substancial. Nesse sentido, a pesquisa se posiciona como uma ferramenta para promover mudanças concretas e duradouras, focando não apenas no diagnóstico dos problemas, mas também na proposição de soluções que efetivamente melhorem as condições das mulheres na advocacia e, por extensão, no sistema jurídico como um todo.

A composição dos objetivos do projeto se dá em investigar a trajetória histórica da mulher na advocacia brasileira e examinar os avanços e desafios relacionados à efetivação dos direitos e prerrogativas das advogadas, com foco na promoção da igualdade de gênero no exercício da profissão jurídica, a saber: a) Contextualizar historicamente a inserção da mulher na advocacia brasileira, destacando as principais pioneiras e os obstáculos enfrentados no acesso à profissão; b) Examinar a



legislação vigente que trata dos direitos e prerrogativas da mulher advogada, com destaque para a Lei nº 13.363/2016 e a Lei nº 14.612/2023, analisando sua efetividade na promoção da igualdade de gênero na advocacia; c) Identificar e discutir as principais violações de prerrogativas enfrentadas pelas advogadas, sobretudo no contexto da maternidade, assédio moral, discriminação e desigualdade salarial; d) Avaliar a atuação das instituições jurídicas, especialmente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e do Poder Judiciário, na implementação e fiscalização de políticas e medidas destinadas à promoção da equidade de gênero na advocacia; e) Comparar prática de outras realidades da promoção da igualdade de gênero no setor jurídico, apontando experiências exitosas que possam ser adaptadas ao contexto brasileiro; f) Propor estratégias e políticas públicas para a efetivação da igualdade de gênero na advocacia, visando a eliminação de barreiras estruturais e a construção de um ambiente jurídico mais inclusivo e equitativo.

A metodologia adotada para este estudo é de natureza qualitativa, fundamentada em uma abordagem teórica e documental. A pesquisa tem como fontes principais a legislação vigente, especialmente a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 13.363/2016, a Lei nº 14.612/2023, a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), bem como doutrinas especializadas, jurisprudências relevantes e dados estatísticos que evidenciem a realidade das mulheres advogadas no Brasil.

O estudo também se apoia nos fundamentos constitucionais da igualdade de gênero e nas diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de modo a construir um panorama crítico e abrangente sobre o tema.

A abordagem qualitativa, aliada à análise crítica dos documentos, permite interpretar a realidade social das mulheres na advocacia, possibilitando a identificação dos avanços normativos e dos desafios ainda existentes para a promoção de um ambiente jurídico mais inclusivo e igualitário.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO DA MULHER NA ADVOCACIA

A palavra "mulher" carrega consigo um longo e profundo histórico de lutas, conquistas e desafios, que refletem uma grande trajetória, e historicamente falando, as mulheres por muitas vezes foram silenciadas em diversos contextos sociais, políticos e profissionais. E assim refletirmos sobre a constante busca por reconhecimento que se estende até os dias atuais. A inserção da mulher no campo jurídico, nos espaços profissionais e acadêmicos representa um reflexo do esforço coletivo por uma sociedade mais pragmática.

Essa caracterização de desigualdade de oportunidades não decorre de uma suposta incapacidade feminina ou de diferenças biológicas que comprometam suas habilidades. Pelo contrário, cada indivíduo, independentemente do gênero, possui aptidões e características próprias que o tornam



único na sociedade. No entanto, persistem discriminações estruturais enraizadas em concepções históricas ultrapassadas (SALES, 2018).

A forma de igualdade de gênero no Direito é um princípio fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, que se coloca estabelecido no artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No entanto, apesar dessa previsão aplicada na Constituição, a prática demonstra que ainda existem barreiras enormes para que essa igualdade seja efetivamente alcançada, sobretudo na advocacia, um campo historicamente dominado por homens (BRASIL, 1988).

A inserção das mulheres na advocacia no final do século XIX foi marcada por pioneiras que deixaram um legado de representatividade. Essas trajetórias ilustram as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ingressar e se consolidar na profissão, uma vez que como exemplo Myrthes que foi alvo de resistências institucionais e sociais que dificultaram o reconhecimento de seu diploma e sua atuação profissional (SCHUELER; RIZZINI, 2021).

No parâmetro jurídico, essas desigualdades se manifestam nas impossibilidades de acesso das mulheres a posições de liderança e na falta de medidas eficazes para representar condições equitativas no exercício da profissão. Em resposta a essa realidade, foi sancionada a Lei nº 13.363/2016, conhecida como Lei Júlia Matos, que introduziu o artigo 7º-A no Estatuto da Advocacia.

Embora essas inclusões normativas representem um avanço normativo, sua efetividade ainda é bastante limitada. Muitas mulheres advogadas ainda desconhecem seus direitos ou encontram dificuldades para que sejam respeitados, uma vez que a forma de aplicação das algumas normas dependem exclusivamente da sensibilização dos tribunais e dos escritórios de advocacia. Essa lacuna predominante demonstra a extrema necessidade de maior fiscalização e de novas políticas públicas que assegurem a igualdade de gênero no mercado jurídico (LOBATO, 2018).

Um formato que é essencial para a existência de um molde de igualdade de gênero na advocacia é a ampliação da licença-maternidade. Pois a ausência de uma divisão igualitária das responsabilidades parentais é um dos principais motivos que contribuem para a marginalização das mulheres no mercado de trabalho. Enquanto a licença-maternidade pode chegar em prazos de até 180 dias, a licença-maternidade ainda é limitada a cinco dias, podendo ter uma extensão para até 20 dias em casos específicos. Essa desigualdade vem e reforça a ideia de que o cuidado com os filhos é uma responsabilidade exclusiva das mulheres, dificultando sua ascensão profissional (BERTOLIN, 2017).

Em outras realidades, como nas relações internacionais notasse que a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser promovida por meio de medidas que garantam equilíbrio na distribuição das responsabilidades parentais. Na Espanha, por exemplo, a legislação coloca como uma previsão as licenças parentais de 16 semanas tanto para mães quanto para pais, assegurando remuneração integral e possibilitando um envolvimento igualitário na criação dos filhos (ESPAÑA, 2019).



Ou seja, ainda é claro desafios representativos quando se fala em parâmetros igualitários entre os gêneros, procurando assim uma existência de adoção de medidas que garantam a efetiva aplicação das normas protetivas e promovam uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais. Como então fortalecimento de políticas de apoio às advogadas, bem como a revisão da legislação sobre licenças parentais, são iniciativas essenciais para consolidar a presença feminina na advocacia e assegurar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Assim podemos avaliar que a aplicação da lei deve ocorrer de maneira igualitária, garantindo o mesmo tratamento a todos, salvo em situações específicas que justifiquem diferenciações para assegurar a justiça material. Esse princípio não apenas reforça os preceitos da Constituição Federal, mas também reconhece a importância da trajetória histórica de luta das mulheres pela igualdade.

A homens e mulheres igualmente repugna submeterem-se às ordens de uma mulher, têm mais confiança no homem; ser mulher, se não chega a constituir uma tara, é pelo menos uma singularidade. Para realizar-se, a mulher precisa assegurar-se um apoio masculino. São homens que ocupam melhores lugares, que detêm os postos mais importantes. É essencial sublinhar que homens e mulheres constituem economicamente duas castas (Beauvoir, 1970, p. 174-175).

A figuração feminina na advocacia brasileira é reflexo de uma trajetória com desafios e conquistas em meio a uma sociedade patriarcal. A pioneira Myrthes Gomes de Campos tornou-se, em 1898, a primeira mulher advogada do país, abrindo caminho para a atuação feminina no Direito. Poucos anos depois, em 1902, Maria Augusta Saraiva foi a primeira mulher a se formar em Direito pela Faculdade do Largo São Francisco e, no mesmo ano, já defendia um caso no Tribunal de Justiça de São Paulo. Em 1906, Myrthes Gomes de Campos também foi aceita no Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), entidade que daria origem à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Essas conquistas ocorreram em um contexto de exclusão das mulheres da vida pública, evidenciado pelo fato de que apenas em 1932 foi conferido a elas o direito ao voto, por meio do Decreto nº 21.076. O pronunciamento da Comissão de Justiça, Legislação e Jurisprudência, o qual foi citado em seu parecer e, posteriormente, publicado na Revista IOAB, em 6 de julho de 1899, destaca-se como um importante registro jurídico da época:

[...] não se pode sustentar, contudo, que o casamento e a maternidade constituam a única aspiração da mulher ou que só os cuidados domésticos devem absorver-lhe toda atividade; [...] não é a lei, é a natureza, que a faz mãe de família; [...] a liberdade de profissão é como a igualdade civil da qual promana, um princípio constitucional; [...] nos termos do texto do art. 72, § 22 da Constituição o livre exercício de qualquer profissão deve ser entendido no sentido de não constituir nenhuma delas monopólio ou privilégio, e sim carreira livre, acessível a todos, e só dependente de condições necessárias ditadas no interesse da sociedade e por dignidade da própria profissão; [...] não há lei que proíba a mulher de exercer a advocacia e que, importando essa proibição em uma causa de incapacidade, deve ser declarada por lei [...].

O desenvolvimento legislativo para a proteção e garantia de direitos das mulheres na advocacia tem avançado significativamente nos últimos anos. A Lei 13.363/16 alterou a Lei 8.906/94 e o Código



de Processo Civil, estabelecendo direitos específicos para advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz, como a isenção do uso de detectores de metais em tribunais, vagas de garagem reservadas nos fóruns, acesso a creches, prioridade em sustentações orais e audiências, além da suspensão de prazos processuais quando forem as únicas patronas da causa (art. 313, inciso IX, do CPC).

A Lei 14.612/23, proposta pela Comissão Nacional da Mulher Advogada e encabeçada pela OAB, incluiu o assédio moral, assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares da advocacia, vedando práticas discriminatórias com base no sexo, gestação ou maternidade. No âmbito interno da OAB, a Resolução 5/20 do Conselho Federal determinou a paridade de gênero (50%) nas eleições da Ordem, aumentando a representatividade feminina, e a Súmula 9/2019/COP consolidou o entendimento de que a violência contra a mulher compromete a idoneidade moral para inscrição nos quadros da OAB. Contudo, apesar dos avanços, ainda há resistência à efetivação desses direitos, como evidenciado em casos de desrespeito a advogadas gestantes em tribunais.

Para garantir a aplicação prática dessas normas, o CNJ editou a Resolução 492/23, tornando obrigatórias as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, além de exigir capacitação de magistrados e magistradas em direitos humanos, gênero, raça e etnia. Da mesma forma, o Conselho Nacional do Ministério Público trabalha na criação de um protocolo específico para atuação com perspectiva de gênero.

Diante desse cenário, é essencial que as medidas já previstas no ordenamento jurídico brasileiro sejam efetivamente implementadas pelo poder público, como as diretrizes do art. 8º da Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha), que prevê campanhas educativas contra a violência doméstica e programas educacionais que promovam valores de igualdade e respeito à dignidade da mulher.

As prerrogativas da advocacia não são um ícone de representação de privilégios pessoais, mas garantias indispensáveis para a concretização da justiça e a proteção dos direitos dos cidadãos. Previstas no Estatuto da OAB (Lei nº 8.906/94), essas prerrogativas focam em assegurar a independência do advogado no exercício da profissão, permitindo sua atuação sem interferências indevidas ou intimidações, garantindo que o advogado possa exercer sua função com autonomia. Muitas vezes, a importância desse profissional só é percebida pelo cidadão quando ele precisa de sua atuação. As críticas à advocacia, reflete sobre a relevância fundamental do advogado e de suas prerrogativas, como destaca Saul Tourinho Leal (2009).

O jurisconsulto Ulpiano (170-228) dizia que o Direito era a ciência do justo e do injusto. Com efeito, é pela reflexão sobre a injustiça que se chega ao que é justo: somente quando somos despojados de nossos direitos é que percebemos como se sentem aqueles que têm seus direitos violados. (LEAL, 2009).



A advocacia é uma atividade indispensável à administração da justiça, e com seus deveres vêm responsabilidades fundamentais para a garantia do Estado Democrático de Direito. O Artigo 2º do Estatuto da Advocacia reforça essa premissa ao estabelecer que o exercício da profissão não se limita à defesa de interesses individuais, mas também desempenha uma função social essencial. Dessa forma, o advogado atua como peça-chave na concretização dos direitos e garantias fundamentais, assegurando a efetividade do ordenamento jurídico e a proteção da cidadania.

2.2 PRERROGATIVAS DA ADVOCACIA E A MULHER ADVOGADA

A advocacia desempenha um papel fundamental na administração da justiça, contando com prerrogativas definidas pela Lei nº 8.906/94, conhecida como Estatuto da OAB. No entanto, apesar dos avanços normativos, as advogadas ainda enfrentam obstáculos decorrentes de uma estrutura profissional permeada pelo sexismo e pela desigualdade de gênero.

Art. 54. Compete ao Conselho Federal: [...] III - velar pela dignidade, independência, prerrogativas e valorização da advocacia; XIV - ajuizar ao direta de constitucionalidade de normas legais e atos normativos, ao civil pública, mandado de segurança coletivo, mandado de injunção e demais ações cuja legitima-o lhe seja outorgada por lei.

O artigo 7º-A do Estatuto da OAB, inserido pela Lei nº 13.363/2016 (Lei Júlia Matos), garante direitos específicos às advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz. Dentre essas garantias, destacam-se a possibilidade de suspensão ou prorrogação de prazos processuais, prioridade em audiências e sustentações orais, dispensa do uso de detectores de metais e a disponibilização de espaços apropriados para amamentação nos tribunais (BRASIL, 2016).

2.3 LIMITES DA ATUAÇÃO DA MULHER ADVOGADA: VIOLAÇÕES DAS PRERROGATIVAS

Embora tanto o Estatuto da OAB quanto o Código de Ética da Advocacia prevejam a igualdade de gênero, a efetividade dessas normas ainda é um desafio. O caso da advogada Daniela Teixeira ilustra essa deficiência: em 2013, mesmo estando grávida de 29 semanas, teve negado seu pedido de prioridade em uma sustentação oral no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o que culminou no nascimento prematuro de sua filha. Esse episódio reforça a necessidade de assegurar que as prerrogativas das advogadas sejam de fato respeitadas (RIBEIRO, 2023).

Outro exemplo de violação das prerrogativas das mulheres advogadas ocorreu com a advogada Alessandra Pereira dos Santos, da Seccional do Distrito Federal, que, grávida de oito meses, solicitou a remarcação de uma audiência na 2ª Vara Cível de Ceilândia, já que a data coincidia com seu parto. No entanto, o pedido foi indeferido com o argumento de que a licença maternidade não seria uma surpresa, pois a advogada poderia prever seu afastamento desde o início da gestação, sendo orientada a providenciar sua substituição ou renunciar ao caso. Tal decisão não só infringe os direitos da



advogada como também desrespeita sua dignidade, tanto profissional quanto como mãe. Além disso, demonstra uma falta de preocupação com a equidade de gênero, ao forçar uma gestante a interromper sua atividade profissional, em vez de garantir alternativas para que ela possa continuar prestando um bom serviço, considerando as suas necessidades naquele momento.

Antes das mudanças trazidas pela Lei nº 13.363/2016, a OAB emitiu uma nota de repúdio e propôs um desagravo público em favor da advogada Alessandra, com base nos artigos 15 a 19 do Regulamento do Estatuto da Advocacia. O desagravo público é uma medida que visa proteger os direitos dos advogados, solicitando informações da autoridade que infringiu as prerrogativas, e serve como uma forma de pressão social ao expor as dificuldades enfrentadas pelos profissionais. Apesar da relevância dessa ação, ficou claro que há uma necessidade urgente de normas mais eficazes que assegurem os direitos das advogadas, especialmente no que diz respeito à maternidade. Além disso, é essencial que haja uma fiscalização mais constante dos órgãos competentes e da própria classe para garantir que as normas se traduzam em mudanças práticas no dia a dia das mulheres advogadas.

No contexto da maternidade e da advocacia, observa-se a necessidade de uma atuação constante por parte da OAB, uma vez que, até os dias atuais, situações constrangedoras ainda ocorrem, violando os direitos e prerrogativas das advogadas, conforme estabelecido no art. 7º-A do Estatuto da Advocacia. Um exemplo disso é o caso da advogada Giovanna Lyra, que foi obrigada a passar por um detector de metais no Fórum de Mangabeira, em João Pessoa/PB, além de ter sua bolsa revistada. Mesmo informando sua condição de gestante, a segurança local exigiu comprovação da gravidez e insistiu em barrar sua entrada no fórum. Vulnerável pela situação e impossibilitada de ser submetida ao detector devido à radiação emitida, a advogada acionou a Comissão de Prerrogativas da OAB da Paraíba, que emitiu uma nota de repúdio, destacando o despreparo da segurança e reafirmando os direitos previstos no art. 7º-A do Estatuto da OAB.

Situação semelhante ocorreu em 2022, quando a advogada Malu Borges Nunes, que aguardava sua vez para a sustentação oral na Segunda Câmara Cível do TJ/AM com seu filho no colo, solicitou preferência para a sustentação. Seu pedido foi negado, e, além disso, o desembargador Elci Simões afirmou que o choro da criança estava lhe causando desconforto.

A maternidade segue como um entrave significativo para o avanço profissional das advogadas. O Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, estabelecido pelo Provimento nº 164/2015 do Conselho Federal da OAB, visa fomentar maior inclusão e equidade, contemplando, por exemplo, a isenção da anuidade para advogadas mães. Entretanto, muitas profissionais desconhecem seus próprios direitos, o que dificulta sua efetiva reivindicação e aplicação (OAB, 2015).



3 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA PROTEÇÃO DAS MULHERES ADVOGADAS

Mesmo com a inclusão do artigo 7º-A, a realidade das advogadas ainda é marcada por obstáculos que limitam sua atuação profissional. Casos de violação de prerrogativas continuam a ocorrer, sendo comum a dificuldade enfrentada por advogadas para obter prioridade em audiências e a suspensão de prazos processuais. A ineficiência na fiscalização dessas garantias agrava o problema, tornando a aplicação das normas incerta e falha (RIBEIRO, 2023).

O ambiente profissional da advocacia ainda apresenta desafios significativos para as mulheres, que frequentemente enfrentam questionamentos sobre sua competência e são marginalizadas no exercício da profissão. Pesquisas indicam que o assédio moral e sexual é uma realidade persistente em escritórios de advocacia e tribunais, evidenciando a necessidade urgente de medidas institucionais mais eficazes para coibir tais práticas e proteger a dignidade das profissionais do direito (RIBEIRO, 2023).

O dano moral, nesse contexto, configura-se como a violação de direitos da personalidade, afetando valores fundamentais como a honra, a dignidade e a imagem do indivíduo. Segundo Gonçalves (2020), trata-se de uma ofensa a bens imateriais, dispensando a necessidade de comprovação de prejuízo patrimonial para a sua caracterização. Assim, situações que envolvem humilhação, exposição vexatória e agressões verbais ou psicológicas no ambiente de trabalho podem ensejar a devida reparação civil.

A jurisprudência brasileira tem consolidado o entendimento de que violações a direitos fundamentais em contextos laborais e profissionais devem ser reparadas. O Tribunal de Justiça de São Paulo, por exemplo, reconheceu a ocorrência de dano moral em um caso em que um advogado proferiu ofensas reiteradas contra um delegado de polícia no ambiente de trabalho, expondo-o publicamente e causando-lhe constrangimento:

APELAÇÃO – Ação de Indenização por Danos Morais – Alegação de ofensas morais passíveis de indenização perpetradas pela ré, advogada, contra o autor, Delegado de Polícia, no ambiente de trabalho, expondo-o perante os demais colegas o que culminou na instauração de processo administrativo – Sentença de parcial procedência – Inconformismo da ré – Alegação de retorsão, pois foi o autor quem a agrediu verbalmente primeiro – Descabimento – Incontroversas as ofensas proferidas pela ré contra a pessoa do autor com a finalidade de agressão moral, acusando-o de parecer alcoolizado, em fúria e chamando-o de "energúmeno", dentre outros termos graves impróprios para a atividade da advocacia – Dever de indenizar configurado. RECONVENÇÃO – Alegação de xingamentos e ofensas morais com palavras de baixo calão proferidas pelo autor reconvindo contra a ré reconvinte, ofendendo-a na qualidade de mulher e advogada, na Delegacia de Polícia – Sentença de improcedência – Insistência no dever de indenizar – Descabimento – Ré reconvinte que não se desincumbiu do ônus probatório do direito alegado – Recurso desprovido. (TJ-SP 00070890220138260590 SP 0007089-02.2013.8.26.0590, Relator.: José Aparício Coelho Prado Neto, Data de Julgamento: 29/08/2017, 9ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 10/10/2017)

Esse entendimento reforça a necessidade de responsabilização civil em casos de exposição humilhante no ambiente profissional. A indenização por dano moral, além de reparar a vítima, desempenha um papel essencial na prevenção de condutas abusivas, desestimulando comportamentos



que comprometem a dignidade e o respeito nas relações de trabalho. Diante disso, torna-se imprescindível que o meio jurídico adote políticas mais rigorosas para garantir um ambiente seguro, respeitoso e equitativo para todos os profissionais, especialmente para as mulheres, que ainda enfrentam obstáculos adicionais no exercício da advocacia.

Outro aspecto preocupante é a desigualdade salarial, que persiste no setor jurídico. Mesmo que o número de advogadas seja superior ao de advogados no Brasil, os cargos de liderança e as remunerações mais altas ainda são majoritariamente ocupados por homens, evidenciando um desequilíbrio significativo dentro da profissão (OAB, 2022).

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) exerce um papel fundamental na defesa dos direitos das advogadas, assegurando as prerrogativas previstas na legislação brasileira e promovendo o apoio a causas essenciais, além de debater melhorias e garantias para a profissão. Em nível estadual, cada Seccional conta com uma comissão específica dedicada a resguardar as questões locais, abordando as necessidades e desafios enfrentados pelas mulheres advogadas.

Durante a gestão de 2019-2022 da OAB Nacional, a Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), em colaboração com a Comissão Nacional de Defesa das Prerrogativas e Valorização da Advocacia (CNDPVA) e a Procuradoria Nacional de Defesa das Prerrogativas (PNDP), relançou o projeto "Caravana Nacional das Prerrogativas". Este projeto teve como foco a defesa das prerrogativas das advogadas e foi amplamente divulgado em todas as Seccionais, com a distribuição da Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada. A caravana incluiu audiências com tribunais de justiça, reuniões com as comissões locais e apresentações da coordenadoria de defesa da mulher advogada. Segundo a então presidente da CNMA, a advogada Daniela Borges, o principal objetivo da caravana era esclarecer as advogadas sobre seus direitos e fortalecer a conscientização acerca das prerrogativas que lhes são asseguradas.

A progressão na carreira também é um desafio para as advogadas, sendo historicamente dificultada pelo fenômeno do fechamento profissional (*closure*). A exclusão das mulheres de posições de prestígio reflete a falta de representatividade feminina tanto na OAB quanto nos tribunais, perpetuando barreiras estruturais que limitam seu avanço e reconhecimento na profissão (JUNQUEIRA, 2001).

As instituições desempenham um papel fundamental na proteção das mulheres advogadas, buscando garantir a efetiva igualdade de gênero dentro da profissão. A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) tem um papel central nesse contexto, promovendo iniciativas como a Comissão da Mulher Advogada. No entanto, a atuação da OAB ainda enfrenta limitações, uma vez que a aplicação efetiva das normas protetivas encontra desafios significativos em sua implementação (OAB, 2022).

As propostas legislativas recentes têm buscado ampliar a proteção das advogadas, a exemplo do Projeto de Lei nº 1.085/23, que visa garantir a igualdade salarial entre gêneros. No entanto, a



concretização dessas medidas depende da criação de mecanismos de fiscalização mais rigorosos, garantindo que a legislação não fique apenas no campo teórico, mas tenha aplicação prática e eficaz (BRASIL, 2023).

A jurisprudência também tem se mostrado um campo de batalha para a efetivação dos direitos das advogadas. Algumas decisões judiciais têm reconhecido a violação das prerrogativas das advogadas mães, mas a falta de punições eficazes ainda perpetua a desigualdade dentro da profissão (RIBEIRO, 2023).

Diante desse cenário, é evidente que, apesar dos avanços normativos, a luta pela igualdade de gênero na advocacia continua enfrentando desafios estruturais. A efetiva aplicação das prerrogativas e o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização são medidas essenciais para assegurar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para as mulheres advogadas.

A procura pela equidade de gênero no sistema jurídico tem sido um processo histórico marcado por avanços importantes e desafios persistentes. A implementação de medidas concretas para a redução das desigualdades entre homens e mulheres no setor da advocacia pública e no sistema de justiça tornou-se um tema essencial. As instituições jurídicas fazem o desempenho de um papel fundamental nesse contexto, pois são responsáveis por garantir que os princípios constitucionais de igualdade sejam aplicados na prática.

A origem da história dos direitos das mulheres no Brasil está diretamente ligada ao processo de evolução das leis que promovem a equidade de gênero. A conquista do direito ao voto em 1932 foi um marco inicial para a participação feminina na esfera política e jurídica. Posteriormente, a revogação da incapacidade civil relativa das mulheres casadas, determinada pelo Código Civil de 1916, trouxe avanços significativos para a inserção da mulher no mercado de trabalho jurídico.

As mulheres pioneiras, como Maria da Penha Machado Ribeiro e Leonor Nunes Paiva, são exemplos de afronto às barreiras estruturais para ingressar e se destacar no setor jurídico. Ribeiro foi a primeira mulher aprovada em concurso público para a Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, enquanto Paiva ajudou a fundar o primeiro escritório feminista do Brasil e teve participação ativa na formulação dos direitos das mulheres na Constituição de 1988.

Temos a Constituição de 1988 que consolidou princípios fundamentais de igualdade de gênero, prevendo mecanismos para combater a discriminação. Tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), reforçaram o compromisso com a promoção da equidade dentro do sistema jurídico.

Apesar dos avanços, ainda existem barreiras que dificultam a igualdade entre homens e mulheres nas instituições jurídicas. No Ministério Público, a participação feminina em posições de chefia é inferior a 20%.



Para mitigação das desigualdades de gênero no sistema jurídico, algumas medidas devem ser implementadas nas Procuradorias e outras instituições:

- a) **Criação de comissões especializadas:** A exemplo da Comissão Especial para Promoção da Igualdade de Gênero da PGE-RJ, tais organismos podem atuar na formulação de políticas institucionais e na prevenção de práticas discriminatórias.
- b) **Aprimoramento da representação feminina em cargos de liderança:** A paridade de gênero deve ser garantida na nomeação de cargos de chefia e promoções na carreira.
- c) **Políticas de apoio à parentalidade:** Ampliar licenças-maternidade e paternidade, criar espaços para amamentação nos órgãos públicos e garantir estabilidade para gestantes em cargos de comissão.
- d) **Capacitação e sensibilização sobre desigualdade de gênero:** A implementação de cursos e palestras sobre equidade de gênero nas instituições jurídicas pode contribuir para a mudança cultural necessária.
- e) **Monitoramento contínuo e diagnóstico das desigualdades:** Realização periódica de pesquisas para acompanhar a evolução da equidade de gênero no sistema jurídico e ajustar políticas conforme necessário.

A igualdade de gênero no sistema jurídico não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator essencial para a construção de instituições mais democráticas e eficientes. Por mais que alguns avanços significativos tenham sido alcançados, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade de oportunidades para mulheres na advocacia pública e no sistema de justiça. A adoção de medidas concretas e a fiscalização contínua das práticas institucionais são essenciais para que a igualdade de gênero seja plenamente alcançada e executada de forma justa.

4 CONCLUSÃO

Com a trajetória histórica da mulher na advocacia brasileira evidencia-se uma luta contínua por reconhecimento, respeito e igualdade de oportunidades. Desde a inserção pioneira de Myrthes Gomes de Campos no final do século XIX, passando pelas importantes conquistas legislativas, até os desafios contemporâneos enfrentados pelas advogadas no exercício da profissão, nota-se que, embora tenha havido avanços normativos, as barreiras estruturais e culturais ainda são muito evidentes.

A análise realizada apresenta que a desigualdade de gênero no ambiente jurídico não decorre de limitações naturais ou biológicas das mulheres, mas sim de uma estrutura histórica patriarcal que resiste à transformação. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade formal entre homens e mulheres, e legislações subsequentes, como a Lei nº 13.363/2016 e a Lei nº 14.612/2023, buscaram garantir prerrogativas específicas para a mulher advogada, principalmente em situações de gestação,



maternidade e lactação. Todavia, a aplicação prática desses direitos ainda enfrenta obstáculos significativos.

Existem as prerrogativas da advocacia, fundamentais para assegurar o livre exercício da profissão e a proteção da cidadania, muitas vezes não são respeitadas quando se trata da mulher advogada. Casos de desrespeito às garantias da gestante, negação de adiamentos de audiências e a exigência de comprovação vexatória de condições pessoais ilustram um cenário em que o direito positivo se distancia da realidade prática. Tais violações não apenas atentam contra a dignidade da mulher advogada, mas também prejudicam a efetividade do Estado Democrático de Direito.

Além das violações de prerrogativas, as advogadas ainda enfrentam desafios como o assédio moral e sexual nos espaços profissionais, a desigualdade salarial e a sub-representação em cargos de liderança. Mesmo com a presença numérica superior de mulheres no campo da advocacia, a ascensão a posições de prestígio ainda é majoritariamente masculina, refletindo uma profunda disparidade no acesso a oportunidades.

O papel das instituições, especialmente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), é crucial nesse contexto. Iniciativas como o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, a criação da Comissão Nacional da Mulher Advogada e a implementação da paridade de gênero nas eleições da OAB representam passos importantes para a construção de um ambiente jurídico mais igualitário. Contudo, é imprescindível que essas iniciativas não se limitem ao plano simbólico e sejam acompanhadas de fiscalização rigorosa, educação institucional e efetiva responsabilização por práticas discriminatórias.

A experiência internacional, como a legislação espanhola que assegura licenças parentais igualitárias, serve como referência positiva e demonstra que a promoção da igualdade de gênero exige mudanças estruturais e culturais profundas. Medidas que ampliem as políticas de apoio à parentalidade, assegurem igualdade de remuneração e promovam a participação feminina em cargos de chefia são fundamentais para reverter o cenário de desigualdade.

Ainda, a efetiva implementação das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, estabelecidas pela Resolução nº 492/2023 do CNJ, bem como a criação de mecanismos contínuos de monitoramento e diagnóstico das desigualdades, são instrumentos indispensáveis para a promoção da equidade.

Portanto, conclui-se que a igualdade de gênero na advocacia não é apenas uma exigência constitucional, mas um imperativo ético e social para a construção de instituições mais justas, democráticas e representativas. A luta das mulheres advogadas reflete a busca por uma sociedade que respeite plenamente os direitos humanos, assegure a dignidade da pessoa humana e efetive, na prática, o princípio da igualdade. A superação dos desafios identificados requer o fortalecimento dos



mecanismos institucionais, a implementação de políticas públicas eficazes e a transformação cultural que reconheça e valorize o protagonismo feminino no cenário jurídico brasileiro.

Somente através da conjugação de esforços entre poder público, instituições de classe e sociedade civil será possível consolidar um ambiente jurídico verdadeiramente inclusivo, onde advogados e advogadas possam exercer sua profissão em condições equitativas, contribuindo para o fortalecimento da justiça e da democracia no Brasil.



REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Thiago Cássio D'Ávila. História da advocacia e da OAB no Brasil. Revista Jus Navigandi, Teresina, v. -, n. -, p. -, 2006. ISSN é 1518-4862 versão online. versão online Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8326>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

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

FRANTZ, Sâmia. Os desafios e as conquistas da mulher advogada no Brasil. *Esaj*, ano -, n. -, 2019. ISSN – versão online. Disponível em: <<https://blog.sajadv.com.br/desafios-conquistas-mulher-advogada/>>. Acesso em: 4 jan. 2020.

GOMES, Willian; MACEDO, Semíramis Regina Moreira Carvalho. A preservação das prerrogativas dos advogados como garantia do cidadão de acesso à justiça. *[S.l.]*, v. -, n. -, p. -, 2022. LEAL, Saul Tourinho. O advogado e a ética. *Jus*, 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12926/o-advogado-e-a-etica>>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil. Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil. Resolução nº 02/2015. Disponível em:<<https://www.oab.org.br>>. Acesso em: 8 de abril de 2025.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de Santa Catarina. Estatuto da Advocacia – Comentários e Jurisprudência Selecionada. 4. ed. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2003.

RIBEIRO, Camila Tenório. A importância da aplicação do art. 7º-A do Estatuto da OAB: perspectiva histórica da mulher na advocacia e o respaldo à maternidade. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), Universidade Federal de Alagoas (UFAL), Maceió, 2023.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Alagoas. Advocacia feminina: igualdade, desafios e conquistas, de Mariah Camelo Correia Sales. Brasília: OAB, 2020.

THOMÉ, Roberta Aquino. A ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas: o desafio enfrentado para a equidade na profissão. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Assis, 2020.

BEAUVIOR, Simone de. *O segundo sexo*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

REVISTA IOAB. Rio de Janeiro, 6 jul. 1899. Comissão de justiça, legislação e jurisprudência. Parecer. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Myrthes_Gomes_de_Campos>. Acesso em: 17 abr. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. Apelação Cível nº 0007089-02.2013.8.26.0590, da Comarca de São Vicente. Ação de Indenização por Danos Morais – Ofensas proferidas por advogada contra Delegado de Polícia – Reconvenção. Apelante: MARLENI FANTINEL ATAIDE REIS (JUSTIÇA GRATUITA). Apelado: MARCOS ALEXANDRE ALFINO. Relator: JOSÉ APARÍCIO COELHO PRADO NETO. São Paulo, 29 de agosto de 2017. Diário de Justiça de São Paulo, São Paulo, v. 25, p. 104-107, out. 2017. Disponível em: <<https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=GEZ0D05GX0000&processo.foro=590&processo.numero=0007089-02.2013.8.26.0590>>. Acesso em: 18 abril de 2025.