UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

CAMILA TENÓRIO RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO ART. 7º-A DO ESTATUTO DA OAB:
PERSPECTIVA HISTÓRICA DA MULHER NA ADVOCACIA E O RESPALDO À
MATERNIDADE**

MACEIÓ-AL

2023

CAMILA TENÓRIO RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO ART. 7º-A DO ESTATUTO DA OAB:
PERSPECTIVA HISTÓRICA DA MULHER NA ADVOCACIA E O RESPALDO À
MATERNIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Ma. Lavínia Cavalcanti Lima.

MACEIÓ-AL

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

R484i   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 / Camila Tenório Ribeiro. – 2023.
              51 f.

Orientadora: Lavínia Cavalcanti Lima.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 47-51.

1. Brasil. Estatuto da Advocacia e Ordem dos Advogados do Brasil (1994). 2. Mulheres advogadas - Direito. 3. Maternidade. 4. Discriminação contra a mulher. 5. Advocacia. 6. Efetividade das normas. I. Título.

CDU: 347.96-055.2

Dedico este trabalho a todas as mulheres advogadas
que lutam a cada dia por mais espaço na advocacia.

AGRADECIMENTOS

Aqui cheguei porque tive pessoas que me apoiaram, me ajudaram, me inspiraram e que acreditaram em mim, até mesmo quando eu duvidei que não iria conseguir. Trago minhas raízes arapiraquenses a cada passo que dou, e sou grata por toda base escolar advinda dos profissionais dessa cidade tão radiosa. Porém, nada eu seria sem meus pais, Edivaldo e Aldianne, que mesmo com todos os percalços vividos para sustentar nossa família, nunca me deixaram faltar a melhor educação que poderia ser ofertada, assim como sempre me fizeram acreditar que o conhecimento é a saída para tudo. Trazendo um clichê especial, eles são a razão de eu não desistir, são minha fortaleza e são as pessoas que ao final de tudo sempre poderei contar. Mãe e pai, vocês são os amores da minha vida!

Agradeço também a minha segunda mãe, tia-avó, madrinha e amiga Fafá, que me ofereceu um lar em Maceió, que sempre me incentivou nos estudos e que consegue enxergar o melhor de mim.

Gratidão a todos que passaram por mim durante a experiência acadêmica, em especial ao meu amigo e grande apoiador deste trabalho, Eduardo Soares, que me aguentou e foi um suporte essencial durante todos os meses de pesquisa.

À minha orientadora, profa. Lavínia Cavalcanti, por toda paciência e atenção.

Aos meus colegas de turma que compartilharam momentos difíceis e felizes desde o início do curso.

Aproveito o ensejo para agradecer a toda equipe do escritório Felipe Athayde Advogados Associados, que me abraçou de tantas maneiras, confiou e confia em mim, abrindo tantas portas importantes na minha vida.

Gratidão a todos os meus amigos e familiares que aguentaram as minhas falas de “hoje não posso, tenho que fazer meu TCC”, assim como me apoiam e torcem por mim. Esse caminho foi trilhado com muito esforço, dedicação e vontade de dar o meu melhor, mas isso só foi possível graças a estes que me ajudaram de todas as formas possíveis.

Sou eternamente grata!

RESUMO

O presente trabalho buscou demonstrar as dificuldades enfrentadas na efetivação das normas que buscam garantir direitos à mulher na advocacia, em especial na condição vivida pelas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz. Sendo assim, buscou-se brevemente analisar o histórico de lutas das mulheres dentro da profissão que insiste em manter traços sexistas, mesmo com a norma que assegura os direitos e prerrogativas das mulheres, qual seja, o artigo 7º-A do Estatuto da Advocacia. Ademais, também foi descrita a dificuldade das mulheres em serem inseridas no mercado de trabalho durante ou após a maternidade, abordando sobre a importância da licença-paternidade como forma de diminuir a discriminação à mulher dentro das profissões em geral, mas em especial na advocacia. Em concomitância, foram analisados casos que violam os direitos e prerrogativas das mulheres, visando a dificuldade em existir punição eficaz, assim como a carência de políticas públicas para garanti-los, chegando-se a conclusão que a violação ao direito da advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz é perpetuada pela falta de efetividade e conhecimento da norma.

Palavras-chave: Direito da mulher advogada. Maternidade. Discriminação da mulher. Advocacia. Efetividade da norma.

ABSTRACT

The present work sought to demonstrate the difficulties faced in the implementation of norms that seek to guarantee women's rights in advocacy, especially in the condition experienced by pregnant women, nursing mothers, adopters or those who gave birth. Therefore, we sought to briefly analyze the history of women's struggles within the profession that insists on maintaining sexist traits, even with the norm that guarantees the rights and prerogatives of women, that is, article 7-A of the Statute of Advocacy. In addition, the difficulty of women in being inserted in the labor market during or after motherhood was also described, addressing the importance of paternity leave as a way to reduce discrimination against women within professions in general, but especially in law. At the same time, cases that violate the rights and prerogatives of women were analyzed, aiming at the difficulty in having effective punishment, as well as the lack of public policies to guarantee them, reaching the conclusion that the violation of the right of the pregnant, lactating lawyer, adopter or who gives birth is perpetuated by the lack of effectiveness and knowledge of the norm.

Palavras-chave: Women Lawyer Law. Maternity. Discrimination against women. Advocacy. Effectiveness of the rule.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2. GÊNERO E PROFISSÃO: UM BREVE HISTÓRICO SOBRE O CONTEXTO DA MULHER NA ADVOCACIA E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NA MATERNIDADE.....	12
2.1 A luta das mulheres advogadas por um espaço na advocacia.....	12
2.2 A divisão sexual do trabalho.....	15
2.3 A finalidade da licença-maternidade e a valorização da licença-paternidade.....	18
3 A IMPORTÂNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À MULHER.....	23
3.1 Os motivos que influenciaram a criação do art. 7º-A do Estatuto da OAB e a aplicação da norma.....	23
3.2 Ampliação da licença-paternidade e sua importância na advocacia.....	27
3.3 A mulher advogada e seus direitos violados: casos que repercutiram antes e depois da norma.....	31
4 A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO ART. 7º-A E A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS E ÓRGÃOS PÚBLICOS.....	36
4.1 O papel da OAB para a busca da efetividade dos direitos da mulher advogada	36
4.2 Da omissão estatal ao perpetuamento da violação dos direitos contra a mulher advogada: análise da postura de alguns tribunais sobre as demoras nas audiências e sessões de julgamento.....	38
4.3 A aplicação do art. 7º-A: entraves atuais e perspectiva futura.....	41
5 CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

Diante das discriminações contra a mulher, ressaltando toda luta para alcançar seus direitos e espaços na sociedade, é possível afirmar que ainda há condutas machistas e patriarcais que perpetuam e fomentam a marginalização da mulher nos mais diversos espaços. Com escopo na Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso I, o qual dispõe sobre a igualdade perante a lei, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988), percebe-se que falta muito para ser alcançada tal igualdade.

Neste contexto, inclui-se a mais uma forma de violação dos direitos das mulheres a dificuldade para adentrar a advocacia, mesmo que, atualmente, haja mais advogadas que advogados, conforme dados atualizados pela Ordem dos Advogados do Brasil/OAB¹. Tais dificuldades são majoradas quando se está diante dos direitos e prerrogativas das advogadas mães, as quais necessitam de redes de apoio familiar, assim como respaldo do Estado e da própria Ordem dos Advogados do Brasil para que consigam conciliar maternidade e profissão.

O Estatuto da Advocacia traz em seu artigo 7º-A direitos e prerrogativas específicas à mulher advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, incluindo possibilidade de suspensão ou prorrogação de prazo nos processos judiciais e afins, assim como adiamento de audiências e sustentações orais, creches ou locais de apoio, desnecessidade de passar por detectores de metais, além de diretrizes apresentadas pelo Provimento nº 164/15, que aprovou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, que dispôs sobre a necessidade de discussão das questões advindas à advocacia e maternidade, assim como a apresentação do auxílio de natalidade que isenta ou desconta um percentual da anuidade das advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz.

No entanto, diante da análise de casos que aconteceram no Brasil, antes e após a norma, se faz necessário observar violações insistentes aos direitos e prerrogativas, carregadas de conceitos sexistas e misóginos, além de perpetuar a discriminação da mulher, em especial a sua posição de mãe dentro da advocacia. Ao mesmo tempo, o Estatuto e a Ordem dos Advogados do Brasil, mesmo com disposições legais, carecem de disposições sobre a eficácia das normas e quais são as punições em caso de atitude que vá de encontro.

No mesmo espaço, verificou-se a necessidade de aplicação, de fato, do Art. 7º-A do Estatuto da OAB na Seccional de Alagoas, a qual engatinha nas orientações e aplicações a

---

¹Quantidade por gênero, atualizado em 17 de abril de 2023: 682.597 advogadas e 652.452 advogados.

serem feitas em tribunais e órgãos de acesso pelos advogadas e pelas advogadas alagoanos, assim como na carência de espaços equipados para o apoio às gestantes, parturientes, adotantes e mães com crianças.

Concomitante às questões de defesa do direito da mulher na condição geral da maternidade, é disposta a interpretação feita pela Espanha em defesa da proporcionalidade do período das licenças maternidade e paternidade, no intuito de contribuir com o espaço da mulher no mercado de trabalho, influenciando na igualdade de gênero, além de demonstrar a importância dos cuidados e presença dos genitores de forma igualitária na vida do filho.

Desta maneira, a pesquisa contou a metodologia bibliográfica e documental, com análise de doutrinas, teses e demais textos científicos que tratam da temática presente, assim como das legislações dispostas nos sites do Planalto, Senado e Tribunais brasileiros. Inicialmente, traçou-se o contexto histórico da mulher na advocacia, desde a história da primeira advogada do Brasil, passando por histórias de relevância, demonstrando o processo de *closure* (fechamento) na profissão que tinha monopólio masculino, até a ampliação de espaço e, enfim, o aumento significativo de advogadas, mas que não “feminizaram” a advocacia.

Ao passo, também foi feita análise teórica de melhorias para conciliar o mercado de trabalho e a maternidade, atentando-se ao olhar da advocacia para a temática e como é feita a aplicação do art. 7º-A do Estatuto da Advocacia, para, ao fim, por meio de análise empírica de casos de violação à norma, observar as dificuldades para a eficácia legislativa e obter um espaço democrático e respeitoso diante de uma profissão que era considerada masculina.

2. GÊNERO E PROFISSÃO: UM BREVE HISTÓRICO SOBRE O CONTEXTO DA MULHER NA ADVOCACIA E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NA MATERNIDADE

2.1 A luta das mulheres advogadas por um espaço na advocacia

Ao longo dos anos, as mulheres sofrem e lutam muito para serem introduzidas aos espaços de trabalho, uma vez que ainda é constante a discriminação de gênero, a desigualdade salarial para mesma função, além da restrição de acesso a profissões consideradas “masculinas”, que marginalizam a chegada e adaptação da mulher ao espaço, concentrando suas funções em setores menos remunerados (ILO [OIT], 2018).

No tocante dessa luta e dificuldade encontrada, faz-se aqui um breve destaque, a primeira mulher advogada, Myrthes Gomes de Campos, era chamada de maneira burlesca como “a mulher advogado” ou “o doutor Myrthes” (SCHUELER; RIZZINI, 2021), a qual ficou conhecida em seu primeiro Tribunal do Júri, realizado em 29 de setembro de 1899, na cidade do Rio de Janeiro, o qual foi noticiado pela Gazeta de Notícias. Fora relatada a presença de homens e mulheres, assim como a estrutura física e trajes de Myrthes, definidos como “masculinos” (SCHUELER; RIZZINI, 2021) sendo aqui perceptível a relação direta entre a “profissão masculina” e a entrada de uma mulher no campo, fazendo-se automaticamente uma conexão direta com as características do ser masculino.

Diante da defesa realizada por Myrthes, o Tribunal do Júri decidiu por absolver o réu, o que causou grande comoção e representatividade na luta por igualdade entre homens e mulheres, uma vez que se demonstrou que a capacidade não estaria ligada a gênero e sim ao sujeito portador do conhecimento, seja ele homem ou mulher. No entanto, a afronta antifeminista emergente no início do então período republicano, preferiu qualificar a competência da primeira advogada do Brasil como um dom masculino, tendo em vista o apelido “o doutor Myrthes”.

Ocorre que este não foi o primeiro entrave sofrido pelas mulheres advogadas, trazendo aqui, por questões didáticas, um caso de reconhecimento nacional. Ainda tratando do caso da primeira mulher advogada no Brasil, há relatos que houveram muitos obstáculos em sua história, um deles inclusive até mesmo para o reconhecimento e autenticação do seu diploma de bacharel pelo Tribunal da Relação do Rio de Janeiro (VIDAL, 1953, p. 231), assim como na secretaria da Corte de Apelação do Distrito Federal, com intensa resistência.

À época denominada como Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, seria o último passo dado por Myrthes para alcançar a tão esperada classificação como advogada, o que iria resultar em fato inédito no país, já que o ingresso era considerado “espaço masculino por excelência” (GUIMARÃES; FERREIRA, 2009, p. 137), sendo uma demonstração das dificuldades institucionais que as mulheres precisaram enfrentar para conseguirem atuar na vida profissional, destaca-se que tal dificuldade não é apresentada em relatos na história dos advogados do Brasil, tendo este problema um recorte de gênero.

A história de Myrthes é ladeada por diversas tentativas de desanimá-la, justamente por ser mulher e querer compor um espaço que, até então, estrutural e socialmente, não lhe era facilmente permitido acessar como igual. A primeira advogada a atuar no Brasil dispôs em seu primeiro e histórico Tribunal do Júri a seguinte fala:

[...] Envidarei, portanto, todos os esforços, afim de não rebaixar o nível da justiça, não comprometer os interesses do meu constituinte, nem deixar uma prova de incapacidade aos adversários da mulher como advogada. [...] Cada vez que penetrarmos no templo da justiça, exercendo a profissão de advogada, que é hoje acessível à mulher, em quase todas as partes do mundo civilizado, [...] devemos ter, pelo menos, a consciência da nossa responsabilidade, devemos aplicar todos os meios, para salvar a causa que nos tiver sido confiada. [...] Tudo nos faltará: talento, eloquência, e até erudição, mas nunca o sentimento de justiça; por isso, é de esperar que a intervenção da mulher no foro seja benéfica e moralizadora, em vez de prejudicial como pensam os portadores de antigos preconceitos. (O País, Rio de Janeiro, p. 2, 30 set. 1899).

A fala da jurista retrata os preconceitos sobre a participação da mulher na advocacia, demonstrando que tem competência e responsabilidade para se inserir ao ambiente considerado masculino. Myrthes foi necessária para quebrar o monopólio da profissão (BRUSCHINI; PINTO, 2002, p. 190), não só por seu pioneirismo, mas pelas pautas levantadas que induziram a defesa pelos direitos iguais e a defesa da mulher através de falas feministas, o que de certo modo causou um incômodo extremo a sociedade em que viveu, marcada pela presença majoritária do gênero masculino na advocacia.

É possível perceber que a dificuldade em permitir que uma mulher tivesse seu diploma reconhecido pelas principais instituições à época, incluindo o antigo Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros – hoje Ordem dos Advogados do Brasil/OAB –, já caracterizava uma das formas de impedimento para ascensão das mulheres a este espaço de poder, ainda mais, a indisponibilidade de acesso a um local delimitado por um gênero, em um contexto claramente machista, conservador, patriarcal e – admite-se – misógino.

Nesse sentido, é perceptível a existência de um ponto de vista majoritário e sólido a respeito da advocacia como sendo uma profissão masculina e inadequada para uma mulher.

Segundo Eliane Botelho Junqueira (2001), o principal *locus* da discriminação profissional no Direito é o escritório de advocacia, devido à grande resistência para a atuação da mulher, definindo, ainda, o direito societário/cível e criminal como um “*macho world*” (2001, p. 188), no intuito de afirmar que a ideia era de que as mulheres têm condutas mais apaziguadoras e conciliadoras, enquanto tais áreas necessitam de litígio, característica esta, considerada masculinizada, o que conseqüentemente desqualificariam as candidatas do gênero feminino justamente pelos seus posicionamentos contrários a essa característica supostamente necessária para exercer a advocacia.

Tal estigma teve e tem casos marcantes não só no Brasil, mas também no mundo, como é o conhecido fato do *Bar Association*, nos Estados Unidos, que proibia a participação da mulher na advocacia americana, apenas permitindo em meados dos anos 70, considerado como o “teto de vidro” (BARBALHO, *et al*, 2008). Ou seja, uma das maiores potências econômicas do mundo, que tem grande influência sobre interpretações internacionais, já possuiu um sistema que impedia totalmente o acesso de uma mulher à advocacia, certamente causando alta disparidade de gênero e obstáculo para acesso a carreiras consideradas importantes.

São ilógicas as tentativas de marginalizar a mulher da advocacia. No entanto, “a forma de construção do gênero na advocacia é imbricada à ideologia do profissionalismo” (BARBALHO, 2008, p. 3), ou seja, a não inclusão é permeada pelo contexto machista, de não considerar a mulher competente e capaz, de diminuí-la às tarefas do lar, justamente por questões com fortes influências religiosas e patriarcais que permanecem com raízes ainda fortes.

Retorna-se ao que fora apresentado quando Myrthes Gomes, diante de sua lúdima e admirável competência no Tribunal do Júri, de prontidão foi chamada de “o doutor Myrthes”, além disso, a “mulher advogado”, pois tamanho brilhantismo seria considerado como uma característica masculina. Ficando a dominação masculina, inclusive presente na construção semântica nos termos anteriormente apresentados, momento em que aparece o indicativo do sujeito feminino, mas com a carga de poder masculina atrelada ao sujeito, ao colocar-se os termos “mulher” e “Myrthes”, juntamente com “O doutor” e “Advogado”, mostrando que apesar do sujeito portador ser mulher, receberá um título a seu nome, exclusivamente masculino para validação de suas competências.

Ademais, diante de tantas lutas com pautas para discussão levantadas, não só no âmbito da advocacia, com a inserção de mais mulheres nos cursos de Direito, mas também com a possibilidade de reconhecer os diplomas destas para se tornarem advogadas, tem-se,

atualmente, um panorama alcançável, mas que ainda sofre com outros insistentes preconceitos da profissão “teto de vidro”, como por exemplo: disparidade de gênero nos Tribunais de Justiça, dificuldade de ter mulheres nos cargos de chefia de escritórios de advocacia, dentre outros. Inclusive, é escassa a posição de mulheres nas funções mais altas, que estejam incluídas como sócias de escritórios, chegando a considerar como uma excepcionalidade a ascensão destas (BERTOLIN, 2017, p. 25).

Diante do contexto apresentado, Myrthes tem um grande legado na história de busca da mulher por espaço tanto na advocacia, como na sociedade, que precisa sempre ser lembrado e enaltecido, uma vez que o Brasil ainda é marcado por fortes estruturas misóginas. A fragilidade imposta ao feminino é ainda majorada quando se trata de advogadas na condição de gestante, lactante, adotante ou que deu à luz (denominação dada pelo Estatuto da OAB), pois tem acréscimo na desvalorização do seu espaço, já que se encontra em um período – longo – da vida em que necessita de cuidados e atenção, o que, teoricamente, fugiria do perfil necessário para a advocacia.

Destaca-se aqui o reconhecimento por outros diversos movimentos e lutas que foram enfrentadas por mulheres que buscaram se inserir no mercado de trabalho, bem como garantir a igualdade de outros direitos, sem distinção de gênero. Todavia, por questões meramente didáticas e metodológicas, fez-se necessário um recorte e apresentação breve de uma das diversas lutas que foram enfrentadas pela mulher advogada, considerando importante destacar a luta da primeira mulher advogada do Brasil, a Dra. Myrthes Gomes de Campos.

2.2 A divisão sexual do trabalho

O contexto histórico da formação de uma carreira, do acesso ao ensino superior, assim como a inclusão ao mercado de trabalho, tem fortes influências sexistas, já que as mulheres – universalmente – eram e ainda são vistas como apropriadas a uma vida subordinada, com função de formar e manter uma família, de estar apta para a maternidade. A escritora e ativista estadunidense Betty Friedan (2021) descreve uma mística feminina que surge devido as mulheres invejam os homens e insistem em “ser como eles”, o que causa a “masculinização da mulher”, que não aceita a sua própria realidade, qual seja, a imposta por um olhar machista de que o seu desejo é ser mãe e dona de casa.

Talvez esse seja o liame da não adaptação do mercado de trabalho à maternidade, pois de prontidão uma mulher que aguarda a chegada de seu filho é vista como incapaz, como

prejuízo e como alguém que irá atrapalhar de alguma maneira. Constante a essa posição, Lipovetsky (2018) defende a chamada “feminização da pobreza”, pois a existência da carga cultural sexista influencia na exclusão das mulheres do mercado de forma geral, sendo mais dificultoso quando escolhem ser mães.

A tendência de ligar a mulher ao trabalho doméstico inclui a maternidade como mais um ponto para reforçar tal pensamento misógino, trazendo uma divisão do trabalho com base no gênero, a qual dispõe que o meio produtivo é ocupado por homens, sendo considerados principais provedores; e o meio reprodutivo é reservado para as mulheres como mães e cuidadoras do lar, exercendo função doméstica, a qual não seria considerada como uma profissão (LIPOVETSKY, 2018, p. 6), tal visão vem sendo modificada ao longo das lutas dos movimentos feministas e a chegada das mulheres aos espaços sociais e trabalhistas na atualidade.

Concomitantemente, a socióloga e feminista francesa Danièle Kergoat, defende que a divisão social do trabalho é dividida em dois princípios: o da separação, identificando que há trabalhos exclusivos para homens, e trabalhos exclusivos para mulheres; e o da hierarquização, dispondo que o trabalho do homem é superior e tem mais valia que o da mulher (KERGOAT, 2009), o que fortifica os preconceitos sobre a competência feminina, assim como sua inserção às carreiras que divergem com a maternidade.

A divisão sexual do trabalho deriva da legitimação de papéis sociais sexados, diante da teoria de que cada espécie tem seu destino natural, ao passo em que também é possível observar uma posição de que dependerá da construção social, percebendo variantes que alteram o conceito do princípio de separação supracitado (KERGOAT, 2009).

Quando se traz essa realidade para a maternidade, cria-se uma grande problemática sobre a não adequação do mercado de trabalho justamente pela persistência da posição do “trabalho masculino” ser superior ao “trabalho feminino”, à medida em que o trabalho doméstico é baseado à “disponibilidade” materna, às relações afetivas da família que, num contexto patriarcal, é alimentada pela mulher (KERGOAT, 2009).

Apesar do viés sociológico ainda predominante, a legislação brasileira, em sua Carta Magna - norma fundamental, diante da pirâmide de Hans Kelsen - não faz distinção de gênero, assim como reflete, mesmo que formalmente, condições iguais aos homens e mulheres, tanto em relação a deveres e direitos, como dispondo de normas que estabelecem direitos amplos que tenham o intuito de proteger as mulheres, como é o caso das disposições do capítulo III da CLT,

que protege o trabalho da mulher; assim como a atual Lei n. 14.457/22, que incentiva a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, dispondo de normas que tratam, inclusive, sobre a maternidade e o retorno ao trabalho após esta condição; ao passo, a Lei Júlia Matos que aborda sobre as condições necessárias às advogadas gestantes, que amplia às adotantes, lactantes ou que der à luz; além de projetos de lei que estão em pauta, como exemplo o PL nº 1.085/23, que trata da igualdade salarial entre os gêneros, abordando sobre políticas públicas que amplie a equidade de gênero.

É relutante a interpretação de que a maternidade é um grande fator da descontinuidade da mulher no mercado de trabalho, pois não há adaptações à rotina materna. Nesse tocante, Regina Madalozzo (2008) dispõe que o trabalho doméstico exercido pela mulher aumenta em concomitância ao aumento de filhos na família, enquanto a do genitor não necessariamente sofre alterações. Essa predisposição dilata a distância para conciliar com a carreira profissional, já que não há proporcionalidade na rede de apoio dada aos filhos dentro do lar familiar, restando a função ser integrada pela mãe.

A ligação do trabalho doméstico à maternidade denota às mulheres uma conformidade de vida, uma vez que ser mãe provavelmente vai de encontro a ter uma carreira profissional, gerando o que Kergoat (2009, p.254) afirma:

Para as mulheres, os limites temporais se dobram e multiplicam entre trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam, e por isso elas estão em situação de questionar a separação entre as esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna.

Em pesquisa empírica, Ana Carolina Tavares (2019) percebeu a existência de culpa entre as mulheres que têm filhos e tentam ou desejam manter uma vida profissional. Tanto culpa por cuidarem demais das crianças e não estarem trabalhando, como por trabalharem demais e estarem menos presentes na vida dos filhos. A pesquisadora chegou à conclusão, por intermédio das suas entrevistadas, que se perpetua o preconceito sobre o trabalho da mulher, devido uma posição sexista, coberta de estereótipo, reforçando a teoria de “destinação natural”, o que prejudica a inserção da mulher ao mercado de trabalho.

Longe de existir críticas às mulheres que escolhem a maternidade e o lar como seu modo de vida, mas deve-se entender que esta não é a regra. Por mais enraizado que esteja na sociedade, não há embasamento sólido e plausível para a divisão do trabalho com base no gênero, pois mantém o contexto de capitalismo patriarcal e androcêntrico, que não dá espaço às necessidades de uma mulher, principalmente em seu momento materno.

Logo, não sendo regra e com o aumento cada vez mais constante de mulheres gestantes, lactantes e que vierem a dar à luz, estas mulheres necessitam de suporte, não só legislativo com a previsão de normas jurídicas que garantam direitos a trabalhadoras em tais situações, mas também a efetivação de tais normas em sentido material, seja pela iniciativa privada ou pelo Estado para que mulheres em situações especiais em virtude da fase materna possam continuar a cuidar de seus filhos recém nascidos e exercer suas profissões.

2.3 A finalidade da licença-maternidade e a valorização da licença-paternidade

A maternidade é um período, muitas vezes, de escolha da mulher, ou de acontecimento, que demanda dedicação, compromisso e atenção exclusivos da mesma, incluindo abdições e ajustes necessários para a criação de um novo ser humano. Nessa linha de raciocínio, a adaptação consequente observa que algumas áreas do mercado de trabalho consideradas masculinas - como o direito e as engenharias, por exemplo - ainda hoje sofre para se adequar, de fato, às condições da maternidade que requerem novas necessidades para as mulheres, somando-se aqui mais uma dificuldade, uma vez que ainda está impregnada na raiz da sociedade a marginalização da mãe com carreira profissional.

Traçadas observações quanto às ausências e dificuldades praticadas pelo mercado de trabalho que ainda persiste no viés sexista, a pausa para o primeiro período da maternidade não é interpretada da mesma forma que a pausa para férias de um empregado, por exemplo, desconsiderando o caráter essencial da licença e a considerando como um obstáculo para o ambiente de trabalho. Mesmo com quantidades de dias ou meses distintas, a segunda é um momento em que os empregadores precisam permitir que seus empregados “descansem” do trabalho, por merecimento. A licença-maternidade ainda não é interpretada como valorização à profissional que se dispôs durante a gravidez a continuar exercendo suas atividades laborais, mesmo com todas as condições decorrentes, para, após ter a pausa legal.

Entendendo o problema estrutural, em tese, é necessário definir o período essencial da mãe com seu filho recém-nascido ou adotado, no período de amamentação, e até mesmo na preparação para dar à luz, quais são os cuidados necessários, como distribuir as funções com a rede de apoio emergente, abrangendo as novas tecnologias adicionadas ao mercado de trabalho e, acima de tudo, entendendo qual a opinião e disposição de quem é mãe.

A Constituição Federal de 1988 elenca em seu artigo 6º sobre os direitos sociais, o qual inclui a proteção à maternidade, abordando a necessidade de licença à gestante na relação

trabalhista, *pari passu* ao artigo 203 que trata da prestação de assistência social. Ao passo, o Supremo Tribunal Federal (2021) já manifestou entendimento recente quanto à necessidade de assegurar este direito fundamental não só à maternidade biológica, mas também ao período de adoção na ADI nº 6.600.

Imprescindível ressaltar que a ligação mãe-filho aludida se refere a qualquer formato de início da maternidade, importando observar o primeiro contato, o período gravídico e de adaptação. Nesse tocante, a primeira vez em que houve normas sobre a licença-maternidade na legislação brasileira foi com o Decreto nº 21.417-A de 17 de maio de 1932 – período ainda da Constituição Republicana de 1891 –, o qual regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, contribuindo para a vida das mulheres que precisavam parar de trabalhar para exercerem a vida de mãe, mas permaneciam com a ânsia de ter uma carreira profissional.

Esta legislação, já trazia a ideia da igualdade entre homens e mulheres, assim como as limitações aos trabalhos exercidos em indústrias e comércio para a mulher, mas, principalmente, abordava sobre a proibição do trabalho à mulher grávida durante um período anterior ao parto correspondente a 4 (quatro) semanas, e após, também em 4 (quatro) semanas, incluindo um auxílio durante tal afastamento (BRASIL, 1932).

Seguindo a linha de mudanças constitucionais, a Constituição de 1937 deu continuidade ao que a anterior dispuser sobre a licença-maternidade, acrescentando o descanso remunerado, antes e após o parto (MELO, 2019). Ao mesmo tempo, em meados de 1943, o período de proibição do trabalho da mulher foi dilatado para 6 (seis) semanas antes e por igual período após o parto.

Em 1967, o Decreto-Lei nº 229/1967 alterou alguns artigos da CLT, resultando em mais uma dilatação do período da licença-maternidade para 4 semanas antes e 8 semanas após o parto, podendo chegar, nos casos comprovados de parto antecipado, a 12 semanas. (BRASIL, 1967).

Percebendo que a discussão acerca da licença-maternidade é antiga e refletia cada período histórico vivido no país, não foi diferente quando da promulgação da Constituição Federal vigente, dispondo dos direitos fundamentais e sociais, assim como o asseguramento do Estado ao período inicial da maternidade, também refletindo aos direitos trabalhistas.

Tais análises e promulgações acontecem devido a importância da formação dos laços afetivos durante o início de vida de uma criança, o que irão definir o seu desenvolvimento

psicossocial, a construção do saber, a adaptação aos mais diversos ambientes, dentre outras características de modulação do ser humano (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012).

A ligação familiar – lê-se laço afetivo, sem estar restringido a nenhum conceito de família – é a matriz da educação. Nesse sentido, as psicólogas e pesquisadoras Dessen e Polonia (2007, p. 22), defendem que:

[...] a família constitui a unidade dinâmica das relações de cunho afetivo, social e cognitivo que estão imersas nas condições materiais, históricas e culturais de um dado grupo social. [...] com significados e práticas culturais próprias que geram modelos de relação interpessoal e de construção individual e coletiva. Os acontecimentos e as experiências familiares propiciam a formação de repertórios comportamentais, de ações e resoluções de problemas com significados universais (cuidados com a infância) e particulares (percepção da escola para uma determinada família). Essas vivências integram a experiência coletiva e individual que organiza, interfere e a torna uma unidade dinâmica, estruturando as formas de subjetivação e interação social. **E é por meio das interações familiares que se concretizam as transformações nas sociedades** que, por sua vez, influenciarão as relações familiares futuras [...] (grifo nosso).

Para a psicologia, o contato com a mãe nos primeiros meses de vida é necessário e influência em diversas características cognitivas e estruturais da vida de um ser humano. Não só o contato entre mãe biológica ou adotante com o recém-nascido, mas também daqueles que adotam crianças maiores ou adolescentes.

A vida precisa ser adaptável às mudanças essenciais, e o mercado de trabalho pode ser mutável e flexível quanto a estas, devendo estar distante de qualquer incompatibilidade com o bem-estar de modo geral. Nesse quesito, a atual estruturação da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT dispõe de diversos segmentos de proteção à maternidade que já contribuem com a cultura sexista de marginalizar mães de alguns âmbitos profissionais, mas ao mesmo tempo não conseguem romper com o estigma de “ser um prejuízo contratar uma mulher grávida”.

Em sua melhor posição, a Seção V da CLT dispõe claramente sobre “Da Proteção à Maternidade”, trazendo a impossibilidade de justo motivo para a rescisão de contrato à mulher que tiver casado ou engravidado (art. 391), a estabilidade provisória que permite o retorno ao emprego em casos de rescisão devido a gravidez, incluindo a guarda para adoção (art. 391-A), a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias (art. 392), preservado o salário integral, além de dispor sobre licença de até duas semanas em caso de aborto não criminoso (art. 395).

Essas garantias protegem a autonomia da mulher empregada, permitindo sua permanência no mercado de trabalho, dando segurança aos direitos das mulheres. Por outro lado, mesmo entendendo a importância da relação entre mãe e filho nos primeiros meses ou

primeiro contato, percebe-se que tal preocupação emerge, na maioria dos casos, entre estas partes da relação, esquecendo do genitor.

Faz-se necessário observar que na cultura brasileira ainda há grandes características de envolver os cuidados necessários e a educação de um ser humano apenas às mães, esquecendo do papel essencial e primordial dos pais, principalmente no primeiro momento de vida de uma criança.

Em síntese a este viés, a doutora em psicologia escolar e desenvolvimento humano, Edyleine Benczik (2011), aborda que a relação paterna é decisiva para o desenvolvimento cognitivo e social do filho, assim como cita Aberastury (1991), a qual afirma que o contato físico do pai com o filho referencia a organização psíquica da criança, pois influencia o desenvolvimento do ego. Chegando aos dois anos de vida da criança, já com a figura de pai e mãe formada, o contato auxiliará o desenvolvimento social, o que inclui também o desprendimento do olhar único à mãe que é mantido pela criança.

Ao passo, Benczik (2011, p. 69) também aborda os estudos de Muza (1998), os quais dispõem que a criança precisa da figura afincada do pai e da mãe para satisfazer sua bissexualidade, no sentido de identificação, trazendo a realidade da vida ao seu conhecimento, além de apresentar à criança que ela não é a única pessoa a compartilhar a atenção da mãe.

Tem-se assim, em contexto amplo, a importância de ambos os papéis de genitores na vida de um ser humano, no desenvolvimento deste para com a sociedade, assim como na formação de sua personalidade, conceitos e interpretações cognitivas. Nesse ínterim, é de integral relevância a defesa do direito da presença do genitor nos primeiros momentos de vida da criança, devendo a adaptação supracitada do mercado de trabalho ser incluída também à paternidade.

Em tal circunstância, o preconceito imposto à mulher casada – por induzir que poderá ficar grávida – e/ou mãe no momento de contratação para um emprego, poderia ser amenizado com a aplicação da licença-paternidade de forma equilibrada, correspondendo a atuação, mas obtendo períodos igualitários ou semelhantes à licença-maternidade.

Ainda, Lupica (2015) clareia que os cuidados familiares e sua relação com o trabalho remunerado se refere exclusivamente aos direitos das mulheres trabalhadoras e quase nunca aos homens, pois para estes há o pressuposto de que existe uma mulher para cobrir todas as tarefas de cuidado aos membros da família.

Não há equitatividade aos cuidados da família justamente pelas tradições machistas de manter a mulher como dona e provedora dos bons costumes do lar e dos filhos, perpetuando a definição de mulher como o sexo apropriado exclusivamente para ser subordinado ao marido, impondo o “sonho” da maternidade, assim como o único que poderá executar as atividades domésticas.

Alude-se, assim, a necessária existência de uma rede de apoio funcional, que vise o desenvolvimento e necessidades da criança como um todo, demonstrando a importância da atuação tanto da mãe, como do pai, atentando-se apenas ao conceito de formação de um ser humano, cortando a grande raiz sexista de induzir os cuidados de uma criança apenas à mulher. Sendo incluso nessa rede, a contribuição igualitária do genitor, a efetividade das normas existentes que protegem a maternidade e o trabalho da mulher. Nesse sentido, mesmo com a abrangente disposição legislativa, a proteção à maternidade não promove igualdade de gênero, tendo em vista a desproporcionalidade de deveres e direitos, o que reflete numa abrangência de benefícios distinta para mãe e pai, e, assim, resultando em desigualdades no trabalho produtivo e reprodutivo (LOBATO, 2018).

A distribuição equitativa de cuidados com os filhos entre mães e pais contribui de forma excepcional para o espaço da mulher no âmbito do trabalho, e, conseqüentemente, havendo o reconhecimento de tal importância por meio das normas estatais, há fortes chances de garantia de um nível básico de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, sendo assim uma ferramenta fundamental para a prevenção da discriminação das mulheres no mercado de trabalho, tirando uma imensa carga opressora e excessiva imposta pelos paradigmas misóginos e conservadores impostos à mulher.

Ao passo, o Estado tem papel essencial na prevenção da dicotomia entre gêneros no mercado de trabalho, devendo não só formalizar as normas correspondentes, mas efetivá-las. Nesse tocante, a feminização do mercado de trabalho cresce a passos lentos, percebendo a necessidade de ruptura sociológica das profissões consideradas “masculinas” para que as normas correspondentes sejam aplicadas sem maiores discussões ou exceções que deem abertura ao teor sexista.

3 A IMPORTÂNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À MULHER

3.1 Os motivos que influenciaram a criação do art. 7º-A do Estatuto da OAB e a aplicação da norma

O Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil/OAB, por inclusão da Lei nº 13.363/2016, popularmente conhecida como Lei Júlia Matos, introduziu o artigo 7º-A e alterou o Código de Processo Civil, para dispor dos direitos da advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, assegurando normas essenciais à maternidade em seu artigo 7º - A que busca garantir direitos às mulheres na condição de (i) gestantes, (ii) lactantes e (iii) adotantes.

Diante destas disposições, Paulo Lôbo (2017) define a introdução do art. 7º-A como um “ajuste da igualdade jurídica à discriminação afirmativa e à valorização de circunstâncias específicas” (LÔBO, 2017), qual seja, a criação da norma reflete a necessidade de serem resguardados os direitos das advogadas gestantes, lactantes ou que der à luz, diante das possibilidades de discriminação e dos casos já existentes que violaram o direito da mulher nesse tocante.

Em meados de 2013, a advogada Daniela Teixeira, grávida de 29 semanas, inscrita na Seccional do Amapá, teve sustentação oral no Conselho Nacional de Justiça/CNJ marcada e, pela circunstância delicada da maternidade, solicitou preferência na ordem para sustentação. No entanto, sem justificativa plausível alguma, seu pedido foi negado pelo presidente do conselho, à época, ministro Joaquim Barbosa, o que fez a advogada aguardar praticamente metade do dia pela sua vez da pauta.

Consequentemente, apesar de ter tido decisão favorável no feito, a advogada Daniela saiu do CNJ sentindo fortes contrações e precisou ir direto ao hospital, resultando no nascimento prematuro de sua filha. Apesar da época, a Ordem dos Advogados do Brasil/OAB levou os fatos ao debate em 2015, 2 anos após o ocorrido, resultando no projeto de lei que foi sancionado em 2016 através, qual seja, a Lei nº 13.363/16, que inclui o art. 7º-A ao Estatuto da Ordem, assim como altera o art. 313 do CPC/15, assegurando os direitos de advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz. Todavia, tais normas não foram inteiramente suficientes para dirimir os casos ocorridos contra advogadas na condição de maternidade, uma vez que após a sua vigência, ainda existem violações contra os direitos e prerrogativas da advogada, ao passo em que se percebe a necessidade de consolidar as punições.

Deve-se ressaltar que o caso da advogada Daniela não foi o primeiro, não sendo tratado de forma isolada, o que reflete na criação da norma. Nesse contexto, em 2015, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, através do Provimento nº 164/15, aprovou o Plano

Nacional de Valorização da Mulher Advogada, de relatoria do presidente da Seccional de Espírito Santo na gestão do triênio 2013/2016, Homero Mafra, trazendo a temática de necessidade de “romper com o machismo inerente a cada um de nós” (OAB, 2016). No tocante ao plano criado como apoio aos direitos da mulher advogada, a previsão do seu art. 2º abarca diretrizes para o fortalecimento dos direitos humanos da mulher.

É aludido sobre a necessidade de educação jurídica (BRASIL, 2020) à advogada, de maneira a ofertar atualizações e conhecimento jurídico à profissional, *pari passu* a disposições que ressaltam a necessidade de fomentar o diálogo, as discussões e defesas correspondentes ao direito da mulher, assim como o incentivo o exercício da mulher na advocacia.

No esboço da maternidade, os incisos XIII e XV aludem as diretrizes para criação de uma política de benefícios disponibilizados pelos Conselhos da OAB e suas caixas assistenciais, além da possibilidade de desconto ou isenção de cobrança da anuidade à mãe no ano do parto ou adoção, definido como auxílio natalidade, o qual é aplicado na Seccional da OAB de Alagoas com a isenção e reembolso para as advogadas gestantes, adotantes ou que tiveram filho naquele ano. Ademais, é necessário ressaltar que a Ordem dos Advogados ainda caminha a passos lentos no tocante da contribuição com as melhorias e valorização da mulher advogada.

Nesse tocante, apesar da existência das normas, muitas advogadas mães não têm conhecimento da isenção da anuidade, por exemplo, dada por algumas Seccionais, assim como não há tantos estímulos para aplicação das diretrizes dispostas no plano nacional, pecando também na efetividade das normas. Tem-se que a função social, afirmada por Luís Roberto Barroso (1993, p.79) ainda não foi alcançada:

A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social.

Por mais que haja legislação específica, que reconhece a necessidade de resguardar os direitos da mulher advogada, ainda não há efetividade na sua aplicação, ao passo em que muitas profissionais desconhecem os próprios direitos ou sentem-se desestimuladas a buscarem a garantia dos mesmos, uma vez que a apuração realizada pela OAB em casos de violação às prerrogativas geralmente não é concluída, assim como há uma lacuna no Estatuto da OAB sobre como deverá ser aplicada a punição às autoridades que violar.

Presidida a relatoria por um homem, a respeito de temas correspondentes exclusivamente ao direito da mulher, diante do triênio 2013/2016, contou-se com a atenção voltada à participação da primeira Presidente mulher da Seccional de Alagoas e da Comissão

Nacional da Mulher Advogada, Fernanda Marinela, a qual contribuiu com diversos planos desenvolvidos à advogada, assim como foi um grande marco para a advocacia feminina no estado de Alagoas.

É necessário salientar que o Conselho Federal formado no triênio 2013/2016 era formado por 74 (setenta e quatro) homens e apenas 4 (quatro) mulheres, ou seja, havia uma grande desproporcionalidade da participação feminina nos cargos de alto nível da entidade, apesar disso, o provimento a favor dos direitos das mulheres advogadas foi publicado, Todavia, como as discussões a respeito dos direitos da advogada poderiam sofrer influências de profissionais que não entendem a realidade de uma mulher, por se tratar de um Conselho majoritariamente masculino, principalmente no tocante à maternidade, o debate deve ser levantado bem como a representatividade deve ser necessária no aspecto político de defesa dos princípios daqueles que pensam de forma análoga, assim como paridade é a base para suprimir estigmas sexistas enraizados em profissões consideradas “masculinas”.

Diante da insistente divisão sexual do trabalho, no tocante da advocacia que teve predominância masculina, percebe-se que a ascensão feminina tem sido desenvolvida a passos lentos devido o processo de *closure* (fechamento), que consiste na insistência do “monopólio de determinadas habilidades” (JUNQUEIRA, 2001), perpetuando hierarquias que não incluem a mulher nos cargos mais altos. Entende-se aqui *closure*, como sendo a ideia de profissão fechada, monopolizada por um grupo específico - que, no presente caso, tem separação de gênero -, que acaba erguendo “paredes entre quem está dentro e quem está fora” (JUNQUEIRA, 2001, p. 190), ou seja, a exclusão das mulheres na advocacia tem essa interferência. A excepcionalidade de mulheres nos principais cargos reforça a regra de inferioridade (BERTOLIN, 2017) do sexo para com as funcionalidades profissionais, além de retirar dos debates, a possibilidade de uma perspectiva plural sobre as necessidades humanas de um gênero que ocupa grande parte da população.

Trazendo para o âmbito da simbologia, Wajcman (1998) afirma que quando mulheres estão em lugares antes não frequentados por estas, refletem uma posição de estarem “fora do lugar”, deslocadas e sem pertencimento. Dentro da advocacia, o “macho world” (JUNQUEIRA, 2001) se traduz, por exemplo, no uso de terninhos, blazers, calças, cores fechadas e lisas, como sendo roupas formais e adequadas à profissão (BERTOLIN, 2017), fazendo alusão, indiretamente, ao gosto masculino, e percebendo o que Gherardi e Poggio (2001) dispõem sobre as práticas culturais manterem as mulheres “no seu lugar”, marginalizando características consideradas

femininas, como o uso de cores mais vibrantes e abertas, vestidos, decotes, pois ainda causam informalidade e deselegância.

Em análise empírica, Patrícia Bertolin (2017) percebeu que advogadas plenas e seniores enfrentavam um problema relacionado diretamente a maternidade, comum entre tantas profissões, reforçando que essas mulheres não têm tanta esperança em crescer nas sociedades de advogados, sendo difícil tornarem-se sócias, principalmente porque entendem ser muito complicado conciliar cargo mais altos e de grandes responsabilidades com a maternidade.

Nestas condições, apesar do “ajuste da igualdade jurídica à discriminação” constante, como afirma Paulo Lôbo (2017), a OAB Nacional, é necessário reforçar a importância dos direitos à advogada, incluindo as gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz, pois as disposições do art. 7º-A do Estatuto, mesmo com grandes dificuldades da realidade, devem ser asseguradas e debatidas constantemente, para que posturas contrárias diminuam cada vez mais, assim como sejam analisados outros tipos de adaptações, como por exemplo, a ampliação da licença-paternidade ao parceiro que assumiu o compromisso da paternidade, independente de orientação sexual, dentro da advocacia, incluindo os mesmos direitos concedidos à advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz no quesito processual, qual seja, adiamento ou prioridade nas audiências, sustentações, prazos processuais e afins.

Ao passo, diante da divisão sexual existente no mercado de trabalho, a advocacia também tem fortes estigmas advindos de opiniões sexistas, desde a primeira advogada Myrthes Gomes de Campos, que ficou conhecida como “o doutor Myrthes”, atrelando sua competência e sagacidade a características masculinas, até o não entendimento da maternidade dentro da carreira profissional, que desafia diariamente advogadas que são mães devido a difícil conciliação entre atendimento eficaz ao cliente, acompanhamento processual, cumprimento de prazos, gestão própria de controle, diligências, audiências e sustentações orais junto aos tribunais, assim como a intensa responsabilidade que recai sobre qualquer profissional da advocacia por entender a importância do processo e a necessidade de se realizar um trabalho consistente e sério.

Apesar das diversas aberturas de proteção à maternidade, tal condição ainda não se tornou eficiente para aproximar a maternidade da advocacia e “a feminização da advocacia e o ingresso maciço de advogadas nas grandes sociedades não alteram a divisão sexual do trabalho” (BERTOLIN, 2017), uma vez que as mulheres continuam “sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho realizado no âmbito doméstico” (BERTOLIN, 2017), além de que casos como

o da Advogada Daniela Teixeira, que contribuiu com a criação da Lei Julia Matos, ainda ocorrem, mesmo que esporadicamente, assim como há grande impacto para a carreira das mulheres, no quesito visibilidade, análise de proatividade e competência - características percebidas na análise de um bom profissional da advocacia -, que podem ser uma dificuldade de alcance para a mulher que precisa ter dedicação ao início da maternidade.

Nesse sentido, de modo geral, o Estado assiste as mulheres, resguardando a proteção da maternidade, principalmente no âmbito laboral, garantindo a licença-maternidade, os cuidados inerentes ao período gravídico, a importância do contato da mãe com o filho e afins, sendo reforçado pelo art. 7º-A do Estatuto da Ordem tais direitos, seguindo a importância de garantia às advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz, pois, mesmo com tais disposições, é de extrema importância garantir os mesmos direitos à rede de apoio à maternidade, incluindo o genitor ou o parceiro escolhido para tal partilha, como forma de equilíbrio no período de distanciamento.

3.2 Ampliação da licença-paternidade e sua importância na advocacia

Diante das várias discussões sobre a importância da licença-paternidade para a redução da discriminação de gênero no âmbito do trabalho, faz-se interessante abordar sobre como tal condição é vista e aplicada a advocacia, ampliando assim, não só às necessidades trabalhistas da mulher, mas também as demais profissionais liberais, ou que presta serviços e afins.

De antemão, a legislação brasileira dispõe em seu artigo 226, §7º sobre o princípio da paternidade:

Art. 226 [...] §7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

Tal princípio prevê a responsabilidade mútua do casal quanto às necessidades inerentes aos cuidados dos filhos, o que demonstra a essência tanto da proteção da maternidade, como da paternidade. No entanto, deve-se perceber que não há proporcionalidade de tratamento ao parceiro da genitora - incluindo os casos de adoção -, quanto ao afastamento laboral nos primeiros meses de vida e contato com o filho, já que a licença-paternidade é considerada como um auxílio inicial, um momento de contribuição e gozo da presença do filho, e não como uma necessidade de apoio aos cuidados advindos.

Nesse tocante, a Carta Magna de 1988 também prevê o direito à licença-paternidade em seu art. 7º, inciso XIX aos trabalhadores urbanos e rurais, além do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT aludir em seu artigo 10 o prazo de 5 dias para este tipo de licença. Concomitante, a CLT dispõe em seu artigo 473, inciso III, a possibilidade dos mesmos 5 dias de licença-paternidade.

Ao passo, o Governo Federal instituiu por meio da Lei nº 11.770/2008 o “Programa Empresa Cidadã”, o qual estabelece deduções fiscais no IRPJ (imposto sobre as rendas da pessoa jurídica) às empresas que aderirem, e, em troca, deverão prorrogar por mais 60 dias a licença-maternidade e mais 15 dias a licença-paternidade, como forma de contribuir com o período inicial de pai e mãe. Percebe-se grande participação do Estado na garantia dos direitos dos genitores, demonstrando o quão importante é a presença destes na vida da criança, assim como tem-se uma forma de aproximar a vida materna ao mercado de trabalho.

Assim, atenta-se que a licença-maternidade, atualmente, prevê o prazo de 180 dias, podendo ser prorrogada para 240 dias pelo Programa Empresa Cidadã, e a licença-paternidade, em regra, é de 5, podendo chegar a apenas 20 dias. Mesmo com a clara necessidade da presença da genitora nos primeiros meses de vida da criança, diante de todas as condições de alimentação, cuidado e contato, a presença do genitor também é tão importante quanto. A ampliação da licença-maternidade em tais proporções, mesmo que vantajosa no sentido da maternidade, alarga ainda mais o receio do mercado de trabalho em contratar mães, pois de fato é uma dificuldade de as empresas manter os custos e diminuir a mão-de-obra, não só financeiro, mas estrutural e organizacional.

Ademais, como exemplo universal dessa temática, em 2021, a partir do Real Decreto-Ley nº 6/2019 que entrou em vigor na Espanha, foram dispostas medidas urgentes para garantir a igualdade e oportunidades entre mulheres e homens no desempenho das suas funções. Dentre elas, percebe-se que há o mesmo período de licença no trabalho devido o nascimento ou adoção do filho, sendo de 16 semanas tanto para a genitora, como para o genitor, ambos recebendo 100% da remuneração, sendo as seis primeiras semanas ininterruptas e imediatas ao parto, podendo ser antecipada pela genitora em até quatro semanas; o restante das semanas pode ser contínuo ou escalado, ficando a critério do empregado e empregador, desde que haja acordo prévio (ESPANHA, 2019).

Com tais condições, a consequência mais clara é a interpretação de que a participação do genitor na vida do filho é tão importante quanto a da genitora, pois ambos são igualmente

responsáveis, havendo o mesmo compromisso, e, por isso, devem estar presentes em proporcionalidade, cabendo a possibilidade de modulação da função/mercado de trabalho para ambos.

Diante do ponto de vista econômico - que aqui não é a principal questão, mas tem grande importância -, no Brasil, não só pela questão cultural em acreditar que a mulher é a principal cuidadora do filho e por isso merece mais tempo de suspensão do contrato de trabalho, mas pela atenção de que os custos da licença-paternidade são integralmente do empregador, já os da licença-maternidade são de responsabilidade da Previdência Social, através do benefício do salário-maternidade, percebe-se que haveria um descompasso com o direito empresarial na tentativa de ampliação da licença-paternidade.

De fato, há grandes discussões a serem feitas para que a situação seja democrática e justa, tanto para o empregado, como para o empregador. No entanto, o primeiro é a parte hipossuficiente da relação, necessitando de mais apoio e atenção. A norma legislada pela Espanha tem grandes chances de impactar positivamente na vida das mulheres que se tornam mães e querem manter a carreira profissional, pois diminuirá a marginalização, terá efeito educativo no tocante de compromisso igualitário a cada genitor em relação ao cuidado com o filho, assim como nas responsabilidades domésticas, descarregando o peso maior depositados às mulheres, que se sentem na obrigação de manter os filhos e o lar.

Nesse olhar, trazendo ao âmbito da advocacia, profissão que demanda muito tempo de dedicação, também é necessário aproximar a condição do nascimento ou adoção do filho ao exercício da função. Em tal caminho, o escritório Souza, Schneider, Pugliesi e Sztokfisz, que possui filiais em São Paulo e Brasília, estendeu a licença-paternidade de 5 para 30 dias (SOUSA, 2015), relatando uma política de que valoriza seus colaboradores e acredita que isso irá refletir positivamente no trabalho, todavia, destaca-se aqui um caso isolado, não sendo a regra geral dos escritórios jurídicos do país, além de que, tal iniciativa foi tomada de forma isolada, sem ser uma imposição para os escritórios de modo geral.

Percebendo-se a necessidade dessa extensão na advocacia, em especial ao genitor, a Lei nº 13.363/2016 dispôs direitos e garantias ao advogado que se tornar pai, e quando for o único patrono da causa, que:

Art. 3º O art. 313 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

X - quando o **advogado responsável pelo processo constituir o único patrono da causa e tornar-se pai**. [...].

§ 7º No caso do inciso X, o período de suspensão será de **8 (oito) dias**, contado 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.” (NR) (grifo nosso).

Diante desta disposição, o prazo de 8 dias remete a suspensão do processo, incluído ao Título II do Código de Processo Civil, uma vez que a advocacia privada é uma profissão liberal, podendo existir vínculo empregatício, mas que não afasta a independência do profissional. Em tal sentido, percebe-se que a licença aos advogados genitores diverge da que é disposta pela CLT, já que trata o profissional como o provedor do seu sustento e, assim, o apoio à maternidade e paternidade estarão em torno da condição processual, principal meio de labor do advogado.

Ademais, a suspensão dos prazos processuais à advogada é de 30 dias (art. 313, §6º, CPC), tendo em vista as questões puerperas, assim como visando a disponibilidade e necessidades do profissional liberal. Por outro lado, existindo o vínculo empregatício nos escritórios de advocacia, tem-se a aplicação das normas trabalhistas. A garantia do emprego é o ponto crucial para essa temática, já que o advogado independente já lida com as instabilidades da profissão e, logicamente, é o único provedor da sua remuneração, ao contrário do advogado empregado que presta serviços ao seu empregador, obedecendo normas e tendo dependência em relação a remuneração, devendo ser aplicada, assim, a mesma logística de licenças aos genitores, e, conseqüentemente, garantirá espaço para a mulher advogada que for mãe.

Em um contexto geral, Lipovetsky e Neves (2020) dispõem que tais desproporcionalidades são analisadas a partir de que as horas totais semanais de trabalho exercidos pela mulher são maiores que as dos homens, e, por isso, o prazo de licença-maternidade é maior que o dado ao pai. No entanto, utilizando-se a interpretação feita pela Espanha, a proporcionalidade nas licenças em comento pode contribuir em larga escala com o espaço da mulher no mercado de trabalho, influenciando na igualdade de gênero e diversos assuntos sociológicos e feministas, além da importância dos cuidados e presença dos genitores de forma igualitária na vida do filho. Assim, percebe-se que tal sentido é equilibrado, democrático, justo e influenciará em menores prejuízos econômicos tanto para o Estado, como para o empregador.

3.3 A mulher advogada e seus direitos violados: casos que repercutiram antes e depois da norma

Esta seção é dedicada à discussão de casos anteriores ao art. 7º-A do Estatuto da OAB, assim como casos que ocorreram após a sua existência, no intuito de dispor sobre a importância da aplicação da norma e como precisa ser cada vez mais assegurada e garantida.

A priori, situações em que audiências e sessões de julgamento não poderiam ser adiadas por conta da gestação, assim como falta de prioridade na realização destes para as advogadas que estivessem em tal condição, demonstrando claramente uma omissão ao direito das mulheres que teriam que assumir suas responsabilidades independente de sua gestação, mesmo com a Lei nº 10048/2000 - que dá prioridade de atendimento - já em vigência, dispendo em seu artigo 1º que “as pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão atendimento prioritário, nos termos desta Lei”.

Desde os anos 2000 já se tem a ideia de proteção e cuidado no momento de atendimento às gestantes, lactantes e pessoas com crianças de colo, justamente pela condição mais delicada, que não pode, por exemplo, aguardar horas por um atendimento em agência bancária porque irá comprometer os cuidados necessários ao filho.

Tais disposições se estendem à advocacia, que tem tarefas essenciais como realização de audiência e sessões de julgamento presenciais, diligências e despachos junto às varas, também de forma presencial, acesso à órgãos públicos e não judiciais, dentre tantas necessidades para o fluxo da função que acabam surgindo situações tais como: filas de espera para atendimento, pauta de julgamento com listas de processos e ordens de chamada, dentre outras situações que tomam tempo do profissional.

O caso que levou à Lei Júlia Matos pode ser considerado como crucial para a necessidade de garantir o bem-estar das advogadas que estão vivendo o início da maternidade, seja biológica ou adotiva. Nesse quesito, a advogada Daniela Teixeira foi Conselheira Federal da OAB em 2010 apresentou diversas propostas em benefício das advogadas, pois percebeu em sua primeira gravidez, em meados dos anos 2000, grandes dificuldades para o exercício da função e a conciliação com a advocacia (SALVADOR, 2017).

Sua preocupação foi necessária e, mesmo com o cargo de Conselheira Federal, não surtiu efeitos. Em 2013, há pouco mais de 10 anos após sua primeira gestação, a advogada Daniela aguardava seu segundo filho e, para sua surpresa foi vítima de uma situação que evitava acontecer com outras advogadas mães: em razão da longa espera para sustentar oralmente junto ao Conselho Nacional de Justiça/CNJ, teve seu pedido de pauta preferencial negado, devendo esperar metade do dia para a sua vez. Apesar de ter tido resultado positivo, Daniela saiu do

conselho e precisou ir diretamente ao hospital, pois estava sentindo fortes contrações e, conseqüentemente, entrando em trabalho de parto prematuramente. Sua filha, Julia Matos, nasceu com 29 semanas, precisando ficar 61 dias na UTI.

Percebe-se que a preocupação da advogada Daniela se iniciou em um período que se discutia sobre a prioridade de atendimento a pessoas específicas (Lei nº 10048/2000), mas que não se tinham tantas garantias pela legislação brasileira às mulheres em geral, principalmente em relação à maternidade, e o espaço da mulher na advocacia caminhava a passos mais lentos.

Em período próximo, uma advogada da Seccional do Distrito Federal, Alessandra Pereira dos Santos, grávida de oito meses à época, solicitou remarcação de audiência na 2ª Vara Cível de Ceilândia porque a data seria próxima ao seu parto, e teve seu pedido indeferido sob o argumento de que “a licença maternidade não é dotada de surpresa, uma vez que já no início da gestação sabe-se o futuro afastamento, devendo a patrona da parte requerida providenciar, antecipadamente, sua substituição ou renunciar aos autos”, violando prerrogativas da mulher advogada, assim como indo de encontro à sua dignidade como profissional e mãe, além de demonstrar a despreocupação com a equidade entre os gêneros e a pluralidade das necessidades das mulheres, forçando uma mulher na condição de gestante a parar de exercer sua função ao invés de garantir meios de efetivar uma boa prestação de serviço apesar de suas necessidades naquele momento..

A OAB tornou pública uma nota, alegando que o juízo:

[...] Afrontou, assim, não apenas a indispensabilidade do advogado na administração da justiça como preceitua o artigo 2o., parágrafo 2o. Do estatuto da Advocacia e da OAB, como também o direito de o advogado “exercer com liberdade, a profissão em todo território nacional”(artigo 7o., inciso I, da Lei 8906/94), na medida em que tenta impedir que a Dra. Alessandra atue livremente nos feitos para o qual foi nomeada [...].

Nesse sentido, tal situação ocorreu antes da vigência das alterações trazidas pela Lei nº 13.363/2016, e, além da nota de repúdio apresentada pela OAB, também fora proposto um desagravo público em favor da advogada Alessandra. Mediante disposição dos artigos 15 ao 19 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Destaca-se que o desagravo público é uma forma de defesa dos direitos e prerrogativas dos advogados, que irá solicitar informações da pessoa ou autoridade ofensora para a discussão do caso, no intuito de dispor sobre a importância de assegurar os direitos do profissional da advocacia, servindo também de pressão social, uma vez que expõe os problemas em que os advogados e advogadas estão sendo colocados ao buscar efetivar a sua profissão. Apesar da importância da nota de desagravo, percebeu-se ainda mais a necessidade de serem apresentadas normas legais e eficazes que resguardem o direito da advogada em especial, incluindo a condição da maternidade e indo

além disso, com a fiscalização constante de órgãos estatais e da própria classe para verificar se o que está previsto em normas jurídicas de fato surtem efeitos práticos na vida da mulher advogada.

Ao passo, percebe-se a positividade e importância do esforço legislativo, no tocante do art. 7º-A do Estatuto da OAB, que tem o fito de dirimir discriminações relacionadas à mulher advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, mas que mesmo com esse esboço, há casos ainda recorrentes que demonstram não só o desconhecimento da norma, mas a falta de respeito com as condições advindas da maternidade, o que qualifica o abuso de autoridade e, nestes termos, crime contra os direitos e prerrogativas dos advogados e advogadas, como traz o artigo 7º-B do Estatuto da OAB “constitui crime violar direito ou prerrogativa de advogado previstos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 7º desta Lei” tendo como pena, detenção, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa.

Diante dessa previsão, deve-se afirmar que os direitos e prerrogativas dão segurança ao profissional para exercer suas funções devidamente, uma vez que a Constituição o dispõe como essencial à função jurisdicional do estado (DI RENNA, 2019). Ao passo, a OAB tem inteira legitimidade para propor ações judiciais que tenham intuito de proteger a advocacia e o profissional específico, como bem traz o artigo 54, em seus incisos III e XIV:

Art. 54. Compete ao Conselho Federal:

[...]

III - velar pela dignidade, independência, prerrogativas e valorização da advocacia;

XIV - ajuizar ação direta de inconstitucionalidade de normas legais e atos normativos, ação civil pública, mandado de segurança coletivo, mandado de injunção e demais ações cuja legitimação lhe seja outorgada por lei;

Assim, havendo qualquer violação às prerrogativas e direitos dispostos no Estatuto da OAB, especificamente se cometida por autoridade coatora, deve a Ordem tomar as medidas necessárias, mesmo que de forma incondicionada, no intuito de resguardar todos os direitos dos profissionais, em especial à advogada gestante, lactante, adotante, ou que der à luz.

É nesse seguimento que se percebe a necessidade da atuação constante da OAB sobre a temática da maternidade e a advocacia, uma vez que até os presentes dias ainda acontecem situações constrangedoras às advogadas nas condições do art. 7º-A do Estatuto, indo de encontro aos seus direitos e prerrogativas, como 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, assim como disponibilizar sua bolsa para vistoria. Mesmo informando que estava grávida, o segurança do local exigiu comprovação da gravidez e insistiu na não permissão da entrada no

fórum. Fragilizada com a situação, assim como totalmente impossibilitada de se submeter ao detector de metais, tendo em vista a radiação emitida por este, a advogada acionou a Comissão de Prerrogativas da Seccional da Paraíba, a qual apenas emitiu uma nota de repúdio informando o despreparo do segurança e ressaltando os direitos dispostos pelo art. 7º-A do Estatuto da OAB.

Caso semelhante ocorreu no ano de 2022, em sessão de julgamento ocorrida na Segunda Câmara Cível do TJ/AM, a advogada Malu Borges Nunes aguardava sua vez da pauta de julgamento com seu filho no colo e solicitou preferência na sustentação oral, mas teve seu pedido negado e, além disso, foi surpreendida pelo desembargador Elci Simões, o qual indicou que o choro da criança estava o incomodando:

É uma sessão do tribunal, não pode ter cachorro latindo e criança chorando. Então, se tiver alguma criança, coloque em um lugar adequado para não atrapalhar a realização das nossas sessões. São barulhos que nos atrapalham, tiram nossa concentração. **Eu acho que isso é preciso ver a ética da advogada** (grifo nosso).

Tal situação perpetua práticas de discriminação contra a mulher e buscam colocar em um lugar distante dos espaços de trabalho, uma vez que a partir do momento em que a mulher, transforma-se em mãe, segundo olhares machistas, ela deve separar abruptamente suas atividades ou escolher apenas o lar.

Percebe-se que diante de todo o contexto de abuso de autoridade, o desembargador não só constrange a advogada que tem direitos e prerrogativas resguardados por uma entidade respeitada, mas duvida da ética da profissional, o que reforça a continuidade da discriminação da maternidade em concomitância à conciliação da vida profissional. Nesse tocante, percebe-se não só a necessidade de políticas públicas para fomentar a compatibilização entre o direito à maternidade e o direito ao trabalho (VÉRAS *et al*, 2017), de modo geral, por meio de regras e procedimentos que permitam o diálogo entre o poder público e a sociedade, mesmo com norma positivada sobre a temática das advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz, recorrentemente as prerrogativas são infringidas e não há efetividade da punição decorrente. Ao passo, políticas públicas surgem em virtude de um problema público existente, sendo necessário um plano de ação para enfrentá-lo (SILVA *et al*, 2022), sendo, por consequência, indispensável a atuação da OAB nas representações dispostas pelo seu Estatuto, e as condições correspondentes a defesa dos direitos e prerrogativas das advogadas.

4 A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO ART. 7º-A E A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS E ÓRGÃOS PÚBLICOS

4.1 O papel da OAB para a busca da efetividade dos direitos da mulher advogada

Ao passo, o Conselho Federal é responsável por proteger as prerrogativas, mantendo as principais discussões e defesas a respeito em âmbito nacional, como bem cita o inciso III do artigo 54 do Estatuto: velar pela dignidade, independência, prerrogativas e valorização da advocacia.

Nesse sentido, sendo a Subseção competente pela representação em toda e qualquer situação que for de encontro às prerrogativas, cada uma criou sua Comissão de Prerrogativas

como forma de assegurar constantemente os profissionais que compõem os quadros da OAB em cada estado do país. De antemão, Paulo Lôbo (2017) afirma que as prerrogativas são gêneros e os direitos são espécies. As primeiras, ademais, significam “direito exclusivo e indispensável ao exercício de determinada profissão no interesse social” (LÔBO, 2017), não podendo ser confundida com privilégio ou benefício, mas consolidação da advocacia e formalidade para com a sociedade, diante da sua responsabilidade e importância na defesa dos direitos sociais.

Assim, havendo casos contra advogadas gestantes, lactantes ou que der à luz a defesa das suas prerrogativas, no sentido de não gozar do direito de suspensão dos prazos processuais, nos termos dispostos em lei, tem-se o mandado de segurança como o remédio constitucional cabível para defender contra as arbitrariedades cometidas pelas autoridades coatoras, uma vez que da suspensão em questão não cabe interposição de agravo de instrumento, mediante artigo 1.015 do CPC, sendo o mandado de segurança a medida possível para proteção do direito.

A nível nacional, a OAB Nacional é composta pela Comissão Nacional da Mulher Advogada, a qual desempenha funções de defesa da advogada, incluindo assegurar os direitos dispostos na legislação brasileira, assim como assegurando as prerrogativas correspondentes, apoiando as causas necessárias, debatendo sobre melhorias e garantias. Além disso, a nível estadual, cada Seccional também é composta por uma comissão específica que tem o intuito de resguardar ainda mais os debates afins e necessidades de cada local em relação à mulher advogada.

Na gestão do triênio 2019-2022 da OAB Nacional, a Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), em conjunto à Comissão Nacional de Defesa das Prerrogativas e Valorização da Advocacia (CNDPVA) e a Procuradoria Nacional de Defesa das Prerrogativas (PNDP), divulgaram o retorno de um projeto denominado “Caravana Nacional das Prerrogativas”, o qual iria ter foco na defesa das prerrogativas das advogadas (OAB-CE, 2019).

O projeto apresentou a Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada em todas as Seccionais, por meio de uma caravana, onde foram organizadas audiências com os tribunais de justiça, reuniões com as comissões das seccionais, apresentações da coordenadoria de defesa da mulher advogada. Além disso, a presidente à época da CNMA, a advogada Daniela Borges, dispôs que o principal intuito da caravana era de apresentar as prerrogativas das advogadas, informá-las sobre seus direitos, inclusive tratando que:

[...] Advogada gestante não se submete a detectores de metal, tem direito à vaga especial e as lactantes têm direito a um local para atender as necessidades do bebê, além de ter a preferência em sustentação oral. Nos preocupamos também em falar

sobre os direitos da mulher, já que muitas vezes, no momento da violação da prerrogativa, existe também a violência de gênero e o preconceito.

A caravana proposta pela gestão nacional da OAB no ano de 2019 se importou em dispor sobre a proteção à maternidade, tanto que apresenta em sua cartilha (OAB, 2019): a) a isenção total ou parcial da anuidade no ano do parto ou adoção, como dispõe o Plano de Valorização da Mulher Advogada (OAB, 2015); b) a não submissão a detectores de metais e aparelhos de Raios X nos tribunais; c) vaga especial de estacionamento; d) a suspensão de prazos processuais por 30 dias, desde o parto ou adoção, quando for a única advogada habilitada na causa, sendo tal direito ampliado ao advogado pai pelo prazo de 8 dias; e) a preferência de ordem em sustentações orais e audiências, durante o período de amamentação até 120 dias; e f) o direito à creche para suprir as necessidades do bebê, pelo prazo de 120 dias (ESTATUTO DA ADVOCACIA E OAB, 1994).

Tais direitos contribuem com a aproximação da advocacia à maternidade, abrangendo necessidades da maternidade que, mesmo com estas garantias, ainda merecem maior atenção e efetividade. Traçando uma linha cronológica para entender os principais debates sobre essa temática no século XXI, percebe-se que desde 2010, com as angústias sofridas pela advogada Daniela Teixeira em sua primeira gravidez, passando para o trágico acontecimento com a mesma em meados de 2013, em sua segunda gravidez, só houve discussão mais abrangente em 2015, com o Plano de Valorização da Mulher Advogada, que propôs as alterações legislativas, findando no atual art. 7º-A do estatuto da OAB e demais disposições afins. Ao passo, só se percebeu uma atuação mais significativa da Ordem em 2019, com os projetos que tinham finalidade de discutir e apresentar as prerrogativas e suas nuances.

Nesse intuito, a partir da análise de casos midiáticos que infringiram algum direito e prerrogativa da advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, percebe-se a atuação das Comissões de Prerrogativas das Seccionais em ressaltar a violação ao dispositivo próprio, alertar sobre as consequências, dispor de notas de repúdio, assim como recomendações ao Conselho Nacional de Justiça, diante das diretrizes apresentadas na Recomendação 128/2022, com tema “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”, contemplando a fundo a questão de gênero devido os recorrentes casos ocorridos contra advogadas na condição de maternidade que serão trabalhados no capítulo posterior (CNJ, 2022).

Importante salientar que as disposições da OAB, apesar de serem direcionadas às mulheres advogadas, tornam-se imprescindíveis e dão abrangências às discussões sobre a erradicação da discriminação contra a mulher em sentido amplo, incluindo qualquer tipo de

função e condição, demonstrando, assim, que as atuações ativas e repudiantes a qualquer tipo de situação que vá de encontro aos direitos da mulher, influenciarão nas reanálises e mudanças de postura dos tribunais, órgãos públicos e demais entidades, assim como na sociedade. O papel da OAB é indispensável para garantir direitos e prerrogativas à mulher advogada - em especial pela condição de gestação, lactação ou adoção que precisam de um respaldo maior da entidade -, e vem ampliando suas temáticas e ações às condições de manter-se ao lado da profissional.

4.2 Da omissão estatal ao perpetuamento da violação dos direitos contra a mulher advogada: análise da postura de alguns tribunais sobre as demoras nas audiências e sessões de julgamento

Historicamente, a mulher sofreu uma construção social de subordinação, dominação e exploração (SAFFIOTI, 1998) que deram margem às desigualdades e discriminações. Nesse sentido, os espaços sociais reforçam cada vez mais preconceitos e estereótipos dos gêneros, levando em conta a teoria biológica do que é feminino e masculino, como se tais diferenças devessem ser respeitadas acima de tudo, causando naturalidade (MELO *et al*, 2020).

Mesmo com os grandes avanços sobre a inserção da mulher ao mercado de trabalho, assim como a ampliação de direitos, com a criação de normas que garantam a isonomia, assim como a condição da maternidade, diante dos fatos relatados que vão de encontro ao direito das advogadas gestantes, lactantes ou que der à luz, é necessário persistir nas discussões sobre a necessidade de assegurar o direito das mulheres, assim como o incentivo às suas participações em categorias de trabalho consideradas altas pela sociedade, com o intuito de haver representatividade e espaço.

“Não deixar ninguém para trás”, foi a promessa declarada pela Agenda de 2023 das Organizações das Nações Unidas-ONU, a qual instituiu a necessidade de acabar com as barreiras que impedem as mulheres que apresentarem seu potencial ao mercado de trabalho, aduzindo detalhadamente que em diversos países do mundo as mulheres ainda são impedidas pelos maridos de fazerem suas próprias escolhas, assim como a falta de inclusão em direitos essenciais de um cidadão, atentando-se também ao número assustador de violência física, sexual e psicológica que é responsável pela retirada abrupta da vida de tantas mulheres ao redor do mundo. Também abarca a problemática dos casamentos antes dos 18 anos de idade, as formas de decisão sobre o uso de métodos contraceptivos, que ainda incluem a necessidade de permissão do homem para o uso. Além desses levantamentos, também é discutida a

desigualdade da divisão de renda entre homens e mulheres - incluindo a América Latina e o Caribe como principais lugares que ainda não avançaram nessa temática -, e a grande problemática do trabalho doméstico não remunerado, a baixa participação feminina nos assentos parlamentares, e a dificuldade de conciliação da carreira profissional com a maternidade (ONU, 2015).

Nesse tocante, é possível observar o alerta para a necessidade de serem realizadas ações que fomentem a igualdade de gênero, assim como diminua a discriminação contra mulheres. “Este é um sinal urgente para a ação, e o relatório recomenda os caminhos a seguir”, afirmou a diretora-executiva da ONU mulheres, à época, Phumzile Mlambo-Ngcuka.

São necessárias medidas de apoio e garantia aos direitos das mulheres nas mais diversas dimensões e interações da sociedade. Ao passo, Gustave-Nicolas Fischer (2010) estuda e define sobre a conformidade social, como, “a modificação de crenças ou de comportamentos pelos quais um indivíduo responde aos diversos tipos de pressão de um grupo, buscando agir de acordo com suas normas, pela adoção de comportamentos socialmente aprovados”

Sendo, assim, consequência desta dimensão a caracterização da efetividade de uma norma, seja por meio de aceitação espontânea, ou por coação normativa.

Nesse quesito, o perpetuamento da discriminação contra a mulher, mesmo com o espreque jurídico e a proteção legislativa, tem grande influência de insistentes posições sexistas da sociedade. Ao passo, conforme o fato ocorrido com a advogada Malu Borges perante a Segunda Câmara Cível, no ano de 2022, percebe-se que, mesmo com a disposição da norma para dar prioridade às advogadas que estejam em condição de maternidade, houve abuso de poder ao infringir as prerrogativas da advogada, além de duvidar da sua ética por estar com seu filho no colo.

Percebendo a especificidade do caso, a análise crítica é de que as advogadas que estão vivendo a maternidade também têm receio das discriminações e desrespeitos que incidem durante a relação mãe e carreira profissional, e isto é percebido, inclusive, dentro dos tribunais de justiça, os quais ainda falham em relação à garantia dos direitos e prerrogativas dispostos no Estatuto da Advocacia, e na proteção à mulher e à maternidade.

Além dos casos já mencionados, no início de 2022, a advogada Alessandra Alves Ferraz solicitou adiamento de audiência que seria realizada pela 11ª Vara do Trabalho de Belém, porque comprovadamente estava com gravidez de risco e era a única patrona habilitada no processo, pelo motivo disposto pelo magistrado que “muito embora ainda não haja designação

para a audiência no âmbito da própria vara, o pedido da d. advogada vai impactar negativamente na estatística da vara”, afirmando isto sob a justificativa de que a licença iria iniciar em março de 2022, o que iria acarretar na mudança da data da audiência para julho do mesmo ano, mostrando as prioridades da vara, em colocar as estatísticas e planos de meta do Conselho Nacional de Justiça como prioridade, mesmo que para isso, deixe de efetivar os direitos da mulher advogada.

Vale dizer que são reconhecíveis a morosidade e a sobrecarga das varas judiciais, não sendo justificável a posição do magistrado direcionando atrapalhar a produtividade da vara, uma vez que a advogada tinha direito certo e assegurado pelo Estatuto da Advocacia em seu art. 7º-A. Por isso, a Procuradoria de Defesa das Prerrogativas da seccional do Pará apresentou um pedido de providências junto à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho para a apuração dos fatos ocorridos.

Diante de tantas violações ao direito da advogada gestante, mesmo com a tentativa de solucionar a situação pela análise casuística, o pedido de providência foi arquivado, sob o argumento apresentado pela corregedora:

[...] assim, embora esta corregedora, como mulher e mãe, se sensibilize com a situação vivenciada pela advogada, não vislumbra qualquer elemento capaz de demonstrar dolo dos magistrados, com o intuito de violar as suas prerrogativas, mas tão somente se constata a atuação dos requeridos pautada no regramento legal aplicável ao caso de acordo com a sua convicção jurídica.

Ao passo, a corregedora narra que há “ausência de regulamentação específica acerca da matéria no âmbito dos órgãos superiores e da própria Corregedoria Regional”, sendo, assim, indispensável haver diálogos, políticas públicas e discussões a respeito da temática dentro dos próprios tribunais, que induzam à precisão para preencher as lacunas existentes que tornam a infração aos direitos e prerrogativas da advogada fáceis de acontecer.

Concomitante, a postura dos tribunais do Brasil sobre essa temática é de extrema relevância para a garantia do direito da mulher em geral, o que logicamente inclui o da advogada gestante, lactante ou que der à luz. Assim, como forma de analisar o entendimento das principais cortes brasileiras, o Supremo Tribunal Federal elaborou em março de 2023 uma obra que reúne decisões importantes sobre os direitos da mulher, denominado “Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos” (STF, 2023), dentre as quais é discutido o direito à saúde, à maternidade, ao planejamento familiar e à autonomia reprodutiva em situação que envolve mulher grávida pleiteando pela resguardados seus direitos. Entende a Ministra Rosa Weber, em voto dado à ADI nº 5.938 (STF, 2023) que:

“devem ser tomadas medidas pelos Estados Parte a fim de impedir a discriminação contra a mulher durante a maternidade e assegurar o direito a trabalhar, especificamente, no que diz com a proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais a elas.”

A obra demonstra a importância da contribuição da Corte Suprema no combate à violência e à discriminação. Nesse sentido, a aplicação do entendimento disposto pela Sra. Ministra recai integralmente aos direitos e prerrogativas das advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz, os quais ainda carecem de defesa resolutiva e eficaz dentro dos tribunais, já que esta é a atual realidade. Percebe-se que a carência de discussão torna a temática pouco relevante, mesmo com insistentes casos que violam as prerrogativas de forma sutil, mesmo com as prerrogativas asseguradas pelo Estatuto da Ordem, e isso determina mais uma afronta aos direitos das mulheres, em especial à condição da maternidade.

4.3 A aplicação do art. 7º-A: entraves atuais e perspectiva futura

A Lei nº 13.363/2016, em especial sobre a adição do art. 7º-A do Estatuto da Advocacia, foi essencial para visualizar a violação ao direito da mulher e da maternidade dentro da advocacia, fazendo parte do trajeto árduo vivido pelas mulheres nas carreiras jurídicas para conquistar igualdade material e estarem inseridas no mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, a norma apresenta a necessidade de apoio básico à advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, visando as condições físicas de deslocamento, assim como a prioridade em atendimento, audiências e sustentações orais, trazendo também as disposições sobre suspensão de prazos, desde que única patrona e com aviso prévio ao representado, e, por fim, o inciso II do art. 7º-A do Estatuto da Advocacia apresenta a necessidade de acesso a creche, onde houve, ou local adequado para o devido atendimento das necessidades do bebê às advogadas lactantes, adotantes ou que der à luz.

Por este último ponto, é conversado com o Projeto de Lei em tramitação no Senado de nº 430/2018, apresentado pelo Senador Telmário Mota, que dispõe sobre a obrigatoriedade de acessibilidade aos banheiros e fraldários aos novos estabelecimentos coletivos públicos e privados, incluindo hospitais, universidades, centros comerciais e afins, com instalação especial para a troca de fraldas, assim como a amamentação de crianças. A necessidade geral do apoio à maternidade é precária em diversos ambientes públicos, incluindo em tribunais de justiça e órgãos públicos.

Diante dessa temática, percebe-se que os Fóruns Judiciais da cidade de Maceió/AL não possuem nenhum tipo de estrutura específica e completa para apoio às mulheres gestantes,

lactantes ou que derem à luz, mesmo com a previsão da norma. Por outro lado, no triênio 2019/2022, a OAB Alagoas reinaugurou a “Sala da Advocacia” na sede do Tribunal de Justiça, espaço estruturado para ser apoio aos advogados e advogadas que transitarem no local, com mesa de apoio, computadores e cadeiras de espera, para suporte em geral. Todavia, não há nenhum espaço de fraldários, amamentação, ou qualquer apoio que ajude às advogadas mães nestas condições.

Se faz necessário o questionamento sobre como a Seccional de Alagoas ainda carece de projetos e discussões que contribuam com as prerrogativas das advogadas, como bem abrange o art. 7º-A. A efetividade desses direitos ocorrerá a partir das posições tomadas pela Ordem para garanti-los.

Como exemplo a ser seguido, desde 2018, o Fórum Cível Desembargador Mario Moacyr Porto da Comarca de João Pessoa/PB inaugurou um espaço com fraldário e brinquedoteca, junto da parceria da Seccional da Paraíba, existindo toda estrutura necessária para mães e pais com crianças, assim como servidores, advogados e todos aqueles que necessitem da estrutura para este fim.

Nesse intuito, por mais que haja a previsão no Estatuto da OAB para o espaço de apoio em comento, tal norma ainda é tratada como facultativa e dispensável, uma vez que durante a elaboração da presente pesquisa e a observação do espaço físico *in loco*, não se encontrou espaços análogos no Fóruns de Justiça de Maceió/AL, assim como projetos futuros que tratem da necessidade de combater a violação a estes direitos e prerrogativas, incluindo como discriminação ao gênero feminino ao mercado de trabalho.

Ademais, a cumulação de situações que vão de encontro ao art. 7º-A do Estatuto da Advocacia, inclui-se ao processo de discriminação de gênero, o qual é “cumulativo de transformação de hábitos em instituições” (MOREIRA, 2019), devendo ser observado que as evoluções sociais sempre acontecerão, dispendo de novos pontos de vistas, que dão esperança às mudanças necessárias (VEBLEN, 1914), ou continuarão as mesmas relações, perpetuando intolerâncias e preconceitos indesejados, como é o caso dos conceitos sexistas ainda resistentes.

Diante de todas as questões pertinentes à infração dos direitos e prerrogativas das advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz, a atual disposição da Ordem dos Advogados do Brasil sobre a temática é de caminhar pelo país com o projeto "Caravana das Prerrogativas", no intuito de capacitar e atualizar os profissionais sobre o Estatuto da Advocacia, abrindo ao diálogo para os questionamentos necessários, perceber a realidade de

cada Seccional e Subseção do país, assim como valorizar e defender a advocacia, dispor de canal de manifestação sobre as violações de modo geral, estabelecer contato com autoridades locais para prevenir e solucionar quaisquer ilicitude e violação (OAB, 2023).

Nesse sentido, a caravana também leva consigo a Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada elaborada para apresentar todos os direitos da mulher advogada, e o que deverá ser feito em caso de violação. Atualmente, dispõe de canal de apoio no provedor *online* denominado “DEFENDA-SE”, o qual conta com um repositório de peças processuais e representações para auxílio (BRASIL, 2023), assim como apresenta a possibilidade de acionar a Procuradoria Nacional de Defesa das Prerrogativas do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ou a Procuradoria de cada Seccional para apurar o caso e tomar as devidas providências.

Todavia, deve-se ressaltar que, mesmo com tais redes de apoios propostas pela OAB, não há reconhecimento de apenas uma punição efetiva às situações que foram de encontro aos direitos e prerrogativas da mulher advogada, em especial às condições de gestação, lactação, adoção ou de dar à luz. O caso da advogada Ana Carolina, grávida, em meados de 2019, e que buscava gozar dos direitos de suspensão do prazo disposto no art. 7º-A do Estatuto da Advocacia perante a Justiça do Trabalho, teve importante resultado, pois garantiu a suspensão após representação e orientação feita pela OAB ao juízo da vara onde tramitou o processo da profissional. No entanto, essa não tem sido a regra e muitas advogadas continuam ou tendo suas prerrogativas e direitos desrespeitados, ou sem conhecimento de como agir quanto às iminentes violações.

Mesmo com o esboço normativo, a insistência de posições discriminatórias contra as advogadas demonstra a necessidade de haver discussões mais sérias para se obter punições que sejam efetivadas, ao passo em que a perspectiva futura do último triênio da gestão da OAB Nacional e suas Seccionais e Subseções, por meio das Caravanas e debates específicos é de que haja mais conscientização sobre os direitos e prerrogativas aludidos. No entanto, a legislação ainda carece de punição clara e efetiva, mesmo que de forma educativa, às autoridades coatoras, sendo relevante, inclusive, o reconhecimento da violência de gênero contra a mulher como hipótese de violação de direitos e prerrogativas da mulher advogada, permitindo, assim o combate das discriminações, assim como a penalização administrativa, e garantindo visibilidade feminina na advocacia e respeito às condições específicas da maternidade e inclusão da mulher ao mercado do trabalho.

5 CONCLUSÃO

O contexto histórico das mulheres na advocacia reflete importantes lutas contra a discriminação de gênero, levando em conta grandes dificuldades vivenciadas para a inserção da mulher ao mercado de trabalho. Desde a dificuldade para a aprovação na Ordem dos Advogados pelas principais entidades, em meados de 1899 com os obstáculos vividos por Myrthes Gomes de Campos, a qual ficou conhecida pela excelente atuação em seu primeiro Tribunal de Júri, sendo conhecida como “o Doutor Myrthes”, pode-se perceber como as mulheres que desejassem ser advogadas iriam enfrentar, e enfrentam, uma profissão monopolizada pelo gênero masculino, além de ter considerado atitudes certeiras e competentes de Myrthes como características de um homem.

Nesse tocante, com todas as lutas pela ampliação de espaço na advocacia, atualmente a Ordem dos Advogados do Brasil conta com um número muito maior de mulheres que de homens, mas apenas em quantidade, ao passo em que posições de poder, gerência e afins ainda não são preenchidas por mulheres.

Em recorte maior, foi levantada a tentativa de aproximar a maternidade ao mercado de trabalho, observando principalmente a realidade vivida pelas advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der à luz e a análise dos dispositivos legais existentes para a garantia do direito

da mulher e o direito à maternidade, ao passo em que a Ordem dos Advogados do Brasil traz em seu artigo 7º-A do Estatuto próprio, assim como em resoluções e planos de metas trienais, disposições para fomentar a importância de se perceber como a violação aos direitos e prerrogativas da mulher advogada se caracteriza como uma forma de discriminação à mulher, e como a deficiência da punição torna a norma com entendimento facultativo pelos tribunais de justiça e até mesmo dentro da própria advocacia.

De fato, é de extrema importância tratar sobre as maneiras de evitar esse tipo de discriminação contra a mulher, não só por meio de normas específicas, mas também de políticas públicas ofertadas tanto pela OAB, como também pelo Estado, levando em conta como a Constituição Federal trata a igualdade de gênero e a maternidade.

Em relação à proteção da maternidade, não só dentro da advocacia, mas de um modo geral, foi possível chegar a conclusão de que a ampliação de direitos e garantias à mulher gestante, lactante, adotante ou que der à luz também deve ser estendida aos pais, ao passo em que deve ser fomentada a obviedade de que o genitor tem responsabilidade igual a mãe e deve assumir os mesmos compromissos advindos. No entanto, a visão do mercado de trabalho é discriminatória apenas a mulher, apesar de esta ser o principal sujeito durante uma gestação, por exemplo, e até a chegada do filho, pois a responsabilidade de estar presente, cuidar e educar é culturalmente imposta à mulher, mesmo existindo a figura presente do pai.

Ao passo, a presente pesquisa focou nas disposições legais que tratam dos direitos e prerrogativas da mulher advogada, em condição de gestação, lactação, adoção ou que der à luz, observando que a violação a estas ainda é pouco discutida pela Ordem dos Advogados, assim como carecem de eficácia, no sentido punitivo e assecuratório, ao passo em que é possível concluir que o artigo 7º-A do Estatuto da OAB tem grandes falhas na aplicabilidade prática, desde o seu não conhecimento em alguns tribunais, assim como a falta de posicionamentos afincos para evitar violações, que ultrapassem as notas de repúdios, e a inexistência de punição clara e eficaz.

A partir da análise das representações feitas pela OAB Nacional nos casos de infração aos direitos e prerrogativas da OAB, foi possível observar que a entidade se manifesta sempre a favor da advogada, principalmente na condição de maternidade. Contudo, a simples posição favorável, apesar de contribuir, não elimina o problema na raiz, assim como não dá efetividade ao artigo 7º-A do Estatuto e, conseqüentemente, perpetua a discriminação à mulher advogada gestante, adotante, lactante ou que der à luz.

Assim, é notória a necessidade de serem aplicadas políticas públicas e maiores discussões sobre a temática da mulher advogada que esteja nas especificidades da maternidade, que ampliem e garantam os direitos e prerrogativas correspondentes, ao passo em que sejam evitadas as violações nos tribunais de justiça, fóruns e órgãos afins, assim como o apoio físico nos ambientes públicos frequentados pela advogada, com a instalação de fraldários, creches ou salas de apoio, já que há previsão normativa, mas não há a aplicação na prática no estado de Alagoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABERASTURY, A. KNOBEL; NORMAL, M. Adolescência. **Um enfoque psicanalítico**. Porto Alegre: Artmed, v. 2, 1991.

ANDRADE, Luiza Lobato. Gênero, **Trabalho e Bem-estar Social na América Latina: um estudo das políticas de licenças de maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. UNB, 2018.

ARAÚJO, Marília. **Fórum Cível da Capital contará com fraldário e brinquedoteca para atender às famílias**. TJPB, 2018. Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/noticia/forum-civil-da-capital-contara-com-fraldario-e-brinquedoteca-para-atender-as-familias>. Acesso em 14 mar. de 2023

Após ser barrada, advogada grávida é obrigada a passar por detector de metais em fórum na Paraíba. **Migalhas**, 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/303565/apos-ser-barrada--advogada-gravida-e-obrigada-a-passar-por-detector-de-metais-em-forum-na-paraiba>. Acesso em 05 mar. 2023.

Ato de juiz que negou remarcação de audiência a advogada grávida será apurado. **Migalhas**, 28 de abril de 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/238298/ato-de-juiz-que-negou-remarcacao-de-audiencia-a-advogada-gravida-sera-apurado>. Acesso em 10 mar. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da constituição brasileira**. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2016.

BRASIL. **LEI Nº 8.906, DE 4 DE JULHO DE 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1994.

BRASIL. Receita Federal. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 14 mar. de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: crescimento e desenvolvimento** / Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil. **Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada**. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf

BRASIL. **ONU: sem ações pela igualdade de gênero, mundo não alcançará objetivos globais**. ODS, 2018. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/onu-sem-acoes-pela-igualdade-de-genero-mundo-nao-alcancara-objetivos-globais>. Acesso em: 01 abr. de 2023.

BRASIL. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Conselho Nacional de Justiça, 2022.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 16-42, 2017.

BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Célia Regina (orgs). **Tempos e Lugares de Gênero**. São Paulo: FCC: Ed. 34. 2001.

BENCZIK, Edyleine Bellini Peroni. A importância da figura paterna para o desenvolvimento infantil. **Revista Psicopedagogia**, v. 28, n. 85, p. 67-75, 2011.

CARVALHO, Vicente. **Empresa de São Paulo amplia a licença paternidade para 30 dias**. Razões para acreditar, 2014. Disponível em: <https://razoesparaacreditar.com/empresa-de-sao-paulo-amplia-a-licenca-paternidade-para-30-dias/>.

Caravana em MG lança cartilha contra a violação das prerrogativas das advogadas. **OAB/CE**, 06 de agosto de 2019. Disponível em: <https://oabce.org.br/2019/08/caravana-em-mg-lanca-cartilha-contra-a-violacao-das-prerrogativas-das-advogadas/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

Caravana das prerrogativas 2023 começará roteiro por estados do Nordeste. **OAB Nacional**, 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/60716/caravana-das-prerrogativas-2023-comecara-roteiro-por-estados-do-nordeste>. Acesso em 22 de mar. 2023.

CNJ atende OAB e orienta tribunais a respeitarem preferência das advogadas grávidas e lactantes. **Rota Jurídica**, 2 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/cnj-atende-oab-e-orienta-tribunais-a-respeitarem-preferencia-das-advogadas-gravidas-e-lactantes/>. Acesso em 14 mar. 2023.

DA GLORIA BONELLI, Maria; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, p. 275-284, 2008.

DEL ESTADO, Jefatura. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. BOE-A, 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

DE SCHUELER, Alessandra; RIZZINI, Irma. MYRTHES DE CAMPOS (1875-1965): a “mulher advogado” na luta pelos direitos das mulheres. **Communitas**, v. 5, n. 9, p. 24-38, 2021.

DESSEN, Maria Auxiliadora; POLONIA, Ana da Costa. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 17, n. 36, p. 21-32, 2007.

DO AMARAL VÉRAS, Érika; DE OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros. Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n. 1, p. 115-134, 2017.

Domingos, Salete de Oliveira. Educação humanizada versus mercancia no ensino jurídico privado no Brasil. 2018. 176 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FRIEDAN, Betty. **The feminine mystique**. New York: W. W. Norton and Company: 2013.

FISCHER, Gustave-Nicolas. **Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale-6e éd.** Armand Colin, Dunod, 2020.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tania Maria Tavares Bessone da Cruz. Myrthes Gomes de Campos (1875-?): pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. **Gênero, Niterói**, v. 9, n. 2, p. 135-151 1º. sem. 2009.

Institucional/quadro da advocacia. **OAB Nacional**, 2023. Disponível em <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em 4 abr. de 2023

ILO [OIT]. Global Wage Report 2018/19: **What lies behind gender pay gaps**. Geneva: ILO, 2018.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: espaços ocupados. In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina (Org.). **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: FCC, 34, 2001. p. 185-216.

Justiça acata pedido da Comissão de Prerrogativas e garante direito de advogada parturiente. **OAB/SP**, 2019. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/noticias/2019/09/justica-acata-pedido-da-comissao-de-prerrogativas-e-garante-direito-de-advogada-parturiente.13229>. Acesso em: 20 mar. 2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. In: HIRATA, Helena (Org.); LABORIE, Françoise (Org.); LE DOARÉ, Hélène (Org.); SENOTIER, Danièle (Org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009

Lei que garante direitos a advogadas que tiveram filhos é sancionada. **Câmara dos Deputados**, 28 de novembro de 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/lei-que-garante-direitos-a-advogadas-que-tiveram-filhos-e-sancionada>. Acesso em: 29 mar. 2023.

LIPOVETSKY, Nathália. **Reflexões acerca da divisão sexual do trabalho**. Simpósio Gênero e Políticas Públicas, v. 5, n. 1, p. 445-457, 2018.

LIPOVETSKY, Nathália; NEVES, Aurélia Nicolau Do Carmo Teixeira . **As desigualdades no mercado de trabalho: apontamentos sobre o hiato salarial entre mulheres e homens**. In: Carolina Pereira Lins Mesquita, Juliana Teixeira Esteves, Nathália Lipovetsky (Org.). (Org.). *Feminismo & Deuda / Feminismo & Dívida*. 1ed.Napoli / Itália: La Città del Sole, 2020, v. 1, p. 315-329.

LÔBO, Paulo. **Comentários ao Estatuto da Advocacia e da OAB**. Saraiva Educação SA, 2017.

LUPICA, Carina. **Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile**. 2015.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Consultora Legislativa. Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. 2019.

MELO, Ezilda. **A maternidade no judiciário: a narrativa da violência doméstica em processo de família**. E DIREITO, 2020.

MOREIRA, Martiele Gonçalves. **Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho: uma análise à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen**. Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração da Unipampa. Santana do Livramento: Unipampa, 2019.

MUZA, GM. Da proteção generosa à vítima do vazio. In: Silveira P, ed. **Exercício da paternidade**. Porto Alegre:Artes Médicas, 1998.

OAB Alagoas reinaugura Sala de Advocacia na sede do Tribunal de Justiça. **OAB Alagoas**, 2021. Disponível em:<https://www.oab-al.org.br/2021/01/oab-alagoas-reinaugura-sala-da-advocacia-na-sede-do-tribunal-de-justica-espaco-foi-ampliado/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

RENNA, Victor Brauer Di. **Criminalização da advocacia**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

SANTOS, Rafa. **Juiz nega adiamento a advogada grávida para não comprometer produtividade**. CONJUR, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-05/juiz-negaadiamento-advogada-gravida-nao-comprometer-productividade>. Acesso em: 02 abr. de 2023

SAFFIOTI, Heleieth IB. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos pagu, p. 115-136, 2001.

SALVADOR, Caroline. **Os direitos da advogada gestante, lactante, adotante e parturiente com base na Lei nº 13.363/16**. Maranhão, 2017.

SENADO, Agência. **CDH aprova obrigatoriedade de banheiro familiar e fraldário em estabelecimentos coletivos**. Senado Federal, 2022. Disponível em:<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022>. Acesso em: 05 abr. 2023.

Ser mãe e advogada é padecer no judiciário. **Migalhas**, 10 de maio de 2014. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/200500/ser-mae-e-advogada-e-padecer-no-judiciario>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SILVA, Aldianne; SILVA, Layse. **Participação social na formulação das políticas públicas na educação superior: o caso da Universidade Federal de Alagoas**. Ciência da Informação em Revista, 2023.

SOUSA, Grazyelle Vieira de. **Licença-paternidade**: regulamentação e ampliação. 2015.

Tira concentração: magistrado repreende advogada por filho em sessão. **Migalhas**, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/372093/tira-concentracao--magistrado-repreende-advogada-por-filho-em-sessao>. Acesso em 16 mar. 2023.

TORRES, Ana Carolina Tavares. **O lugar das mulheres na advocacia: espaço e poder na advocacia corporativa de empresas de grande porte da região metropolitana de Porto Alegre**. 2019. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade La Salle, Canoas, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11690/1233>. Acesso em: 8 nov. 2019.

VEBLEN, Thorstein. **The instinct of workmanship**: and the state of industrial arts. Macmillan, 1914.

VIDAL, Olmio Barros. **Precursoras brasileiras**. Rio de Janeiro: A Noite, 1953.

WAJCMAN, Judy. **Tecnologia de produção**: fazendo um trabalho de gênero. Cadernos pagu, n. 10, p. 201-256, 1998.