

Trilhando o caminho da equidade: desafios, avanços e perspectivas na atuação das mulheres advogadas no Brasil

Bruna Paula da Costa Ribeiro

*Mestranda em Direito pela Universidade
de Caxias do Sul/RS*

Natalia Ribeiro Linhares

*Mestranda em Direito pela Universidade
de Caxias do Sul/RS*

Marcos Délli Ribeiro Rodrigues

*Mestre em Direito, Regulação e Desenvolvimento
Sustentável pelo Centro Universitário de
João Pessoa (Unipê)
Doutorando em Direito pela Universidade
de Marília/SP*

RESUMO

Este artigo propõe uma análise crítica da presença das mulheres na advocacia brasileira, abordando desde aspectos históricos e filosóficos até os desafios contemporâneos enfrentados por mulheres advogadas. Além disso, investiga as perspectivas e estratégias para promover a igualdade de gênero nesse campo, bem como os impactos dos Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020. Por meio de uma abordagem interdisciplinar e análise bibliográfica, examinam-se a evolução histórica da participação feminina na advocacia, os desafios atuais, as iniciativas para a equidade de gênero e os efeitos das políticas institucionais. Este estudo contribui para o avanço do conhecimento acadêmico e para a promoção de uma advocacia mais inclusiva e representativa, destacando-se pela sua relevância social, jurídica e acadêmica no contexto brasileiro.

Palavras-chaves: Advocacia. Mulheres. Igualdade de gênero. OAB.

ABSTRACT

This article proposes a critical analysis of the presence of women in Brazilian law, covering everything from historical and philosophical aspects to the contemporary challenges faced by women lawyers. Furthermore, it investigates the perspectives and strategies to promote gender equality in this field, as well as the impacts of OAB Provisions 164/2015 and 202/2020. Through an interdisciplinary approach and bibliographic analysis, the historical evolution of female participation in law, current challenges, initiatives for gender equity and the effects of institutional policies are examined. This study contributes to the advancement of academic knowledge and the promotion of a more inclusive and representative law practice, standing out for its social, legal and academic relevance in the Brazilian context.

Keywords: Advocacy. Women. Gender equality. OAB.

Introdução

A presença das mulheres na advocacia brasileira representa um tema de grande relevância histórica e contemporânea, refletindo não apenas a evolução da profissão jurídica, mas também os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por igualdade de oportunidades e reconhecimento profissional. Desde suas origens, a advocacia tem sido predominantemente masculina, com mulheres enfrentando obstáculos significativos para ingressar e se destacar nesse campo profissional. No entanto, ao longo do tempo, avanços legislativos e sociais têm gradualmente aberto espaço para uma participação mais expressiva das mulheres na advocacia, embora ainda persistam desafios relacionados à discriminação de gênero, disparidades salariais e dificuldades de ascensão profissional.

Apesar dos progressos sociais e legislativos, as mulheres ainda se deparam com significativos obstáculos no exercício da advocacia no Brasil, que vão desde a discriminação de gênero até disparidades salariais e obstáculos à ascensão profissional. Diante dessa realidade, torna-se crucial uma análise das causas e consequências desse cenário, bem como a identificação de estratégias e iniciativas capazes de contribuir para a superação desses desafios.

Deste modo, o objetivo deste artigo é analisar, de forma crítica, a presença das mulheres na advocacia brasileira, desde

uma perspectiva histórica e filosófica até os desafios contemporâneos enfrentados por mulheres advogadas. Além disso, pretende-se investigar as perspectivas e estratégias para a promoção da igualdade de gênero neste campo profissional, bem como avaliar os impactos e avanços proporcionados pelos Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020 na busca pela equidade de gênero na advocacia brasileira.

Esta pesquisa torna-se de suma importância, pois aborda questões fundamentais relacionadas à equidade de gênero na advocacia brasileira, uma área profissional de grande relevância para a sociedade. Ao analisar a presença histórica e filosófica das mulheres nesse campo, identificar os desafios contemporâneos enfrentados por elas e investigar as estratégias para promover a igualdade de oportunidades, este estudo contribui não apenas para o avanço do conhecimento acadêmico sobre a temática, mas também para a promoção de uma advocacia mais inclusiva e representativa. Além disso, ao examinar os impactos dos Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020, este trabalho tem o potencial de fornecer *insights* sobre a eficácia das políticas institucionais na promoção da equidade de gênero no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), contribuindo, assim, para a formulação de políticas públicas e práticas profissionais mais justas e igualitárias.

O estudo será conduzido por meio de uma análise bibliográfica, que abarcará a consulta e revisão crítica de obras acadêmicas, artigos científicos e documentos oficiais da OAB. A análise será fundamentada em uma abordagem interdisciplinar, incorporando perspectivas da história, filosofia, sociologia, direito e estudos de gênero.

Este trabalho adota uma estrutura composta por quatro seções, cada uma delas dedicada a uma análise específica sobre o papel das mulheres advogadas no cenário brasileiro. A introdução apresenta uma síntese dos principais aspectos a serem abordados ao longo do trabalho. Na primeira seção, realiza-se uma investigação sobre a trajetória histórica e os fundamentos filosóficos que influenciaram a participação feminina na advocacia brasileira. A segunda seção aborda os desafios contemporâneos enfrentados por mulheres advogadas, enquanto a terceira seção se dedica a examinar as diferentes perspectivas e iniciativas destinadas a promover a igualdade de gênero nesse campo profissional. Adicionalmente, a quarta seção analisa os impactos dos “Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020” na busca pela equidade de gênero na advocacia brasileira. Por fim, as considerações fi-

nais sintetizam os principais pontos discutidos ao longo da pesquisa e enfatizam a relevância da temática abordada no contexto social, jurídico e acadêmico.

1 Mulheres advogadas: reflexões históricas e filosóficas

A história da mulher advogada no Brasil, segundo Barros (2021, p. 112901), é marcada por uma trajetória de desafios e conquistas ao longo dos séculos. A profissão jurídica sempre foi predominantemente masculina, refletindo as estruturas sociais patriarcais que permearam a sociedade brasileira. Contudo, a luta das mulheres por igualdade de direitos e oportunidades também se estendeu ao campo do Direito, culminando em avanços significativos na inclusão e representatividade das mulheres na advocacia.

Durante os períodos colonial e imperial, o acesso das mulheres à educação formal era severamente restringido. De acordo com Assis e Figueiredo (2020, p. 205), a educação formal era predominantemente reservada aos homens, enquanto as mulheres enfrentavam obstáculos institucionais e culturais que limitavam sua participação na esfera social. Entretanto, no final do século XIX, algumas mulheres começaram a desafiar essas normas sociais estabelecidas, buscando oportunidades de formação. Vale ressaltar que, nesse contexto, a estrutura educacional e profissional era predominantemente moldada por homens, o que perpetuava a exclusão das mulheres de diversas profissões, incluindo a advocacia, ao longo de séculos.

Apenas no século XX ocorreram avanços significativos na presença das mulheres na advocacia brasileira. Conforme afirma Sales (2021, p. 4), com o movimento feminista ganhando força e pressionando por mudanças nas estruturas sociais e legais, gradualmente as portas foram se abrindo para as mulheres no campo do Direito. O acesso das mulheres às faculdades de Direito foi ampliado, e mais mulheres começaram a se formar e a ingressar na advocacia.

Myrthes Gomes de Campos, no final do século XIX, tornou-se a primeira mulher advogada do Brasil, desafiando as normas sociais vigentes e abrindo caminho para as gerações subsequentes de mulheres na advocacia. Sua conquista foi ainda mais significativa em um contexto fortemente patriarcal, em que as mulheres enfrentavam inúmeras barreiras para ingressar em profissões tradicionalmente dominadas por homens (Sales, 2021, p. X2).

A partir do início do século XX, observa-se um aumento gradual na presença feminina na advocacia brasileira. Cardoso (2020, p. 10) destaca que, em 1902, Maria Augusta Saraiva se tornou a primeira mulher bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco, consolidando ainda mais a presença das mulheres no campo jurídico. No mesmo ano, ela fez sua estreia no Tribunal de Justiça da capital paulista, defendendo um acusado em juízo, demonstrando sua competência e determinação.

Ao longo das décadas seguintes, mais mulheres seguiram o exemplo de Myrthes Gomes de Campos e Maria Augusta Saraiva, ingressando na advocacia e conquistando espaços antes inacessíveis para as mulheres. Varanda (2023, p. 36) discorre que, em 1932, as mulheres conquistaram o direito ao voto no Brasil, um marco significativo que refletiu uma crescente conscientização sobre os direitos das mulheres na sociedade.

O século XX testemunhou a ascensão de várias mulheres proeminentes na advocacia brasileira. Lewandowski (2023, p. 1, ao falar da importância da mudança no mundo em relação às mulheres, destaca o exemplo de Maria Rita Soares de Andrade, a qual se tornou a primeira mulher a integrar o Conselho Federal da OAB em 1962 e, posteriormente, em 1967, foi nomeada como a primeira juíza federal do Brasil. Essas conquistas individuais contribuíram para abrir novos horizontes e desafiar as normas de gênero na profissão jurídica.

Desde a década de 1980, conforme ressaltado por Sales (2021, p. 4), houve um notável aumento na representação feminina nos órgãos da OAB, com mulheres assumindo posições de destaque e liderança em várias esferas. O histórico momento, em que Zelite Andrade Carneiro foi eleita como a primeira presidente de uma seccional da OAB, em 1981, representa um marco significativo nesse avanço.

Nos anos seguintes, destaca Wolff (2023, p. 3), mulheres como Joênia Batista de Carvalho, a primeira mulher indígena a exercer a advocacia no Brasil, e Fernanda Marinela, a primeira mulher presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada, continuaram a quebrar barreiras e inspirar outras mulheres a seguir seus passos na advocacia.

Apesar dos avanços significativos alcançados ao longo do tempo, a presença das mulheres nesta profissão ainda é desproporcional em alguns aspectos em relação aos homens. A luta pela igualdade de gênero e pela ampliação das oportunidades para as mulheres advogadas continua sendo uma prioridade, confor-

me evidenciado pela recente aprovação da paridade nas eleições da OAB em 2020 e pela eleição de cinco mulheres como presidentes de seccionais em 2021 (Sales, 2021, p. 4).

Atualmente, aponta Salgado (2016, p. 14), as mulheres advogadas representam uma parcela significativa da classe jurídica no Brasil. Elas atuam em diversos campos do Direito, desde a advocacia de causas civis e criminais até a atuação em grandes escritórios e cargos de destaque no Judiciário. No entanto, apesar dos avanços, ainda persistem desafios a serem enfrentados, como a igualdade salarial, o enfrentamento do assédio e da discriminação de gênero, e a promoção de políticas que garantam a equidade de oportunidades na profissão jurídica.

A história da mulher advogada no Brasil é, portanto, uma história de superação, resiliência e luta por direitos e reconhecimento. Segundo Bertolin (2017, p. 11), as conquistas alcançadas até o momento são fruto do trabalho árduo e da dedicação das mulheres que ousaram desafiar as normas estabelecidas e abriram caminho para as gerações futuras. Porém, é fundamental que essa luta continue visando garantir que todas as mulheres tenham igualdade de oportunidades e pleno reconhecimento em sua atuação no campo do Direito.

Nesse sentido, nota-se que as mulheres advogadas na história do Brasil desempenham um papel crucial na ampliação e no enriquecimento do campo jurídico. Elas oferecem uma abordagem única e diversificada para a resolução de questões legais, trazendo novas perspectivas e *insights* que fortalecem o debate e contribuem para uma prática jurídica mais abrangente e inclusiva (Bertolin, 2017, p. 5).

Desta maneira, a inserção da perspectiva feminina na prática jurídica vai além da simples representatividade de gênero; trata-se também do reconhecimento da multiplicidade de experiências e valores que cada indivíduo contribui para o exercício do direito. De acordo com Sales (2021, p. 4), mulheres advogadas são capazes de oferecer não apenas uma visão única e sensível¹ sobre questões legais, mas também consideram as dimensões sociais, emocionais e culturais envolvidas.

¹ A habilidade das mulheres advogadas em trazer implicações sensíveis e emocionais não deriva aqui do contexto patriarcal que as considerava frágeis, mas sim das históricas exclusões femininas em vários campos sociais. Destacar esse aspecto “sensível e emocional” ressalta a importância da conscientização histórica sobre a exclusão de grupos minoritários.

Além disso, discute Faustino (2020, p. 9), a inclusão de vozes femininas na advocacia tem o potencial de promover uma mudança substancial na forma como o direito é concebido e aplicado. A diversidade de gênero no campo jurídico não apenas reflete uma sociedade mais inclusiva e igualitária, como também contribui para a criação de políticas mais abrangentes e sensíveis às questões de gênero e igualdade.

Neste contexto, podemos trazer o pensamento de Simone de Beauvoir, em sua obra seminal *O Segundo Sexo*, a qual aborda a questão da alteridade feminina e a importância de reconhecer as mulheres como sujeitos autônomos e independentes. Beauvoir (1970, p. 23) argumenta que as mulheres têm sido historicamente definidas em relação aos homens, em uma relação de alteridade que as coloca em uma posição de subordinação. A relação de alteridade estabelece uma dicotomia na qual o homem é considerado o padrão universal da humanidade, enquanto a mulher é definida em relação a ele, sendo frequentemente relegada a papéis secundários e subjugada aos interesses masculinos.

Ora, o que define de maneira singular a situação da mulher é que, sendo, como todo ser humano, uma liberdade autônoma, descobre-se e escolhe-se num mundo em que os homens lhe impõem a condição do outro. Pretende-se torná-la objeto, votá-la à imanência, porquanto sua transcendência será perpetuamente transcendida por outra consciência essencial e soberana. O drama da mulher é esse conflito entre a reivindicação fundamental de todo sujeito que se põe sempre como o essencial e as exigências de uma situação que a constitui como inessencial (BEAUVOIR, 1970, p. 23).

Partindo dessa visão, a percepção das mulheres como “o outro” em relação aos homens tem sido historicamente refletida nas estruturas patriarcais que moldam o sistema legal. Falden (2019, p. 810) enfatiza que essas estruturas tendem a favorecer as perspectivas e os interesses masculinos, relegando as mulheres a um papel secundário e subordinado na prática jurídica. Reconhecer e valorizar a perspectiva feminina no processo legal é fundamental para garantir uma justiça verdadeiramente equitativa e inclusiva. Isso envolve desafiar as suposições tradicionais sobre o papel e o valor das mulheres no direito, bem como

garantir sua participação igualitária nas decisões legais. A visão de Beauvoir destaca a importância de reconhecer as mulheres como sujeitos autônomos e independentes, cujas vozes e experiências devem ser levadas em consideração na tomada de decisões legais.

Uma outra pensadora que pode contribuir com essa questão é Ângela Davis. Em sua obra *Mulheres, Raça e Classe*, ela destaca a interseccionalidade das opressões que as mulheres enfrentam, considerando não apenas o gênero, mas também a raça e a classe social. Davis (2016, p. 21) argumenta que as experiências das mulheres são moldadas por uma multiplicidade de fatores e que a luta pela igualdade de gênero deve estar intrinsecamente ligada à luta contra todas as formas de opressão. Em seu outro livro *A liberdade é uma luta constante*, a filósofa expõe a seguinte contextualização em relação à interseccionalidade:

Óbvio que a interseccionalidade – ou os esforços de reflexão, análise e organização que reconhece as interconexões entre raça, classe, gênero e sexualidade – evoluiu consideravelmente nas últimas décadas. Vejo minha obra como o reflexo não de uma análise individual, e sim de uma percepção, no interior de movimentos e coletivos, de que não é possível separar as questões de raça das questões de classe e das questões de gênero (DAVIS, 2018, p. 33).

Trazendo para o aspecto jurídico, essa abordagem filosófica de Davis ressalta a importância de considerar as diferentes realidades e experiências das mulheres ao elaborar políticas e tomar decisões legais. A inclusão da perspectiva interseccional de Davis, na advocacia, enfatiza a necessidade de promover a justiça social e a igualdade perante a lei para todas as mulheres, independentemente de sua raça, classe ou origem.

É interessante também enfatizar nessa análise a contribuição do filósofo Michel Foucault, conhecido por sua abordagem crítica das relações de poder e seu impacto nas estruturas institucionais. Foucault (1979, p. 180) concebe o poder como uma força onipresente, presente em todas as interações sociais e que influencia as dinâmicas do sistema jurídico. De acordo com Rago (2019, p. 2), Foucault, em sua análise, evidencia como as estruturas de poder, historicamente, marginalizaram as mulheres, moldando sua posição e tratamento dentro do campo jurídico. Neste contexto, nota-se que o direito não é uma esfera imparcial

al, mas sim permeada por ideologias e valores que perpetuam desigualdades de gênero.

Ao aplicar esse contexto na esfera jurídica, é possível discernir como as mulheres enfrentam desafios específicos relacionados à sua posição de gênero. Por exemplo, Foucault (1979, p. 182) resalta como as normas culturais e as práticas institucionais podem perpetuar estereótipos de gênero que marginalizam as mulheres na advocacia, resultando em disparidades salariais, limitações de acesso a oportunidades de liderança e discriminação na distribuição de casos. Além disso, conforme enfatizam Maia e Oliveira (2022, p. 13), Foucault incita a investigação das estruturas de poder dentro das próprias instituições jurídicas, nas quais as mulheres podem se deparar com barreiras para o avanço profissional devido a hierarquias de gênero arraigadas e práticas discriminatórias. Diante dessa perspectiva, o filósofo salienta:

Trata-se [...] de captar o poder em suas extremidades, lá onde ele se torna capilar; captar o poder nas suas formas e instituições mais regionais e locais, principalmente no ponto em que, ultrapassando as regras de direito que o organizam e delimitam, ele se prolonga, penetra em instituições, corporifica-se em técnicas e se mune de instrumentos de intervenção material, eventualmente violentos (FOUCAULT, 1979, p. 182).

Em suma, a inserção da perspectiva feminina na prática jurídica não apenas reforça a eficiência do sistema legal, mas também confronta as estruturas de poder e privilégio que, historicamente, influenciaram a formação da ciência do Direito. Ao reconhecer e incorporar essas perspectivas históricas e filosóficas, é viável promover uma abordagem mais inclusiva, equitativa e justa para a resolução de conflitos legais. A presença e o engajamento ativo das mulheres advogadas não apenas enriquecem o campo jurídico, mas também contribuem para a edificação de uma sociedade mais igualitária e democrática.

2 Desafios contemporâneos enfrentados por mulheres advogadas

Compreender os desafios contemporâneos enfrentados pelas mulheres advogadas no contexto brasileiro é essencial para analisar as complexidades das questões de igualdade de gênero no campo jurídico do país. De acordo com Paiva (2019, p. 117),

embora o Brasil tenha feito progressos significativos em direção à igualdade de gênero em várias áreas, as mulheres advogadas ainda enfrentam uma série de desafios específicos que afetam sua representação, progressão na carreira e bem-estar no ambiente de trabalho.

Uma das questões mais evidentes e persistentes enfrentadas pelas mulheres advogadas no Brasil é a disparidade salarial de gênero. Azevedo (2022, p. 1.230) mostra em seus estudos que, mesmo em uma profissão como a advocacia, em que se espera que a meritocracia seja um princípio fundamental, as mulheres advogadas, muitas vezes, recebem salários inferiores em comparação aos homens, mesmo ocupando posições e possuindo qualificações semelhantes. Essa disparidade salarial reflete não apenas a discriminação de gênero arraigada no sistema jurídico brasileiro, mas também tem impactos significativos no bem-estar financeiro e na progressão na carreira das mulheres advogadas.

Nesta perspectiva, o panorama da advocacia no Brasil revela um cenário marcado pela presença significativa de mulheres no campo jurídico, conforme dados fornecidos pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2023, p. 3). Com efeito, mais da metade dos profissionais do Direito no país são mulheres, representando 667.606 advogadas, em um total de 1.310.512 profissionais registrados nacionalmente. Destaca-se que a faixa etária predominante entre essas profissionais situa-se entre 26 e 40 anos de idade, sugerindo um contingente considerável de mulheres em estágios intermediários de suas carreiras jurídicas.

Apesar da representatividade numérica na advocacia brasileira, os dados revelam uma discrepância na participação das mulheres no exercício da justiça dentro do Poder Judiciário. Apenas 38,8% das mulheres advogadas estão atuando efetivamente no Judiciário, indicando desafios adicionais no acesso e permanência das mulheres advogadas em cargos e posições de destaque nesse âmbito (OAB, 2023, p. 3).

Ainda que as mulheres sejam maioria na advocacia, persistem desigualdades salariais em relação aos homens, conforme evidenciado pela pesquisa “Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados revelam que as mulheres advogadas enfrentam uma disparidade salarial, recebendo, em média, 23,6% menos do que seus colegas homens na mesma profissão. Essa disparidade salarial reflete a continuidade de padrões de desigualdade de gênero presentes na sociedade brasileira, os quais se manifestam mesmo em profissões al-

tamente qualificadas e historicamente associadas à igualdade de oportunidades (IBGE, 2021, p. 4).

Esses números evidenciam a complexidade das questões de gênero no contexto da advocacia brasileira e apontam para a necessidade de medidas que promovam a equidade de gênero e combatam as desigualdades salariais e de representação no campo jurídico. Segundo Rodrigues e Lima (2024, p. 82), o enfrentamento desses desafios requer a implementação de políticas e práticas que valorizem e reconheçam o trabalho das mulheres advogadas, bem como o fortalecimento de iniciativas de conscientização e sensibilização sobre as questões de gênero no ambiente jurídico, pois, conforme os autores:

A trajetória das mulheres nas carreiras jurídicas, apesar de todas as políticas de incentivo, ainda é permeada por desafios que possuem raízes profundas em uma sociedade historicamente patriarcal. O esforço despendido pelas mulheres para alcançar e se manter em posições de destaque no campo jurídico muitas vezes é redobrado, dada a necessidade de enfrentar não apenas os desafios profissionais, mas também barreiras de gênero. Esta realidade aponta à incongruência entre as políticas propostas e a cultura institucional ainda resistente a mudança.

Além da disparidade salarial, as mulheres advogadas no Brasil também enfrentam discriminação no local de trabalho, incluindo assédio sexual, sexismo e preconceito de gênero. Conforme Leite (2023, p. 1), comentários e comportamentos sexistas, além da negação de oportunidades de trabalho e promoções com base no gênero, são exemplos comuns das barreiras enfrentadas pelas mulheres advogadas brasileiras em seus ambientes profissionais

O meio jurídico não está imune a práticas discriminatórias e de assédio no trabalho. O gênero importa. As principais vítimas são os corpos femininos, que compõem essa paisagem de violências. Na advocacia, a realidade é esta: uma em cada duas advogadas já sofreu assédio moral no ambiente profissional. Essa realidade infeliz é comum a todas as trabalhadoras brasileiras, uma vez que 76% já foram assediadas.

Para reverter essa situação, Leite (2023, p. 3) propõe a necessidade de ação e destaca que a construção de um horizonte sem violência nas relações sociolaborais requer um ambiente institucional propício ao diálogo, à participação, à transparência, à ética, à valorização do trabalhador e ao respeito à diversidade, visando preservar sua saúde. Estratégias como a elaboração de códigos de conduta, programas de capacitação sobre o tema e a implementação de políticas institucionais que incluam mecanismos de acolhimento e acompanhamento de situações de conflito são apontadas como formas de estruturar um ambiente de trabalho digno.

Outro desafio significativo enfrentado pelas mulheres advogadas no Brasil é a conciliação entre vida profissional e pessoal. De acordo com Oliveira (2023, p. 6), as demandas intensas e imprevisíveis do trabalho jurídico, muitas vezes, entram em conflito com as responsabilidades familiares e pessoais, tornando difícil para as mulheres advogadas equilibrar essas diferentes esferas de suas vidas. A falta de políticas de licença parental remunerada e de flexibilidade no local de trabalho agrava ainda mais essa dificuldade, deixando as mulheres advogadas brasileiras em uma posição desvantajosa em comparação aos seus colegas masculinos.

Além disso, conforme debatem os autores Carvalho e Teixeira (2018, p. 6), a persistência de estereótipos de gênero na profissão jurídica brasileira continua a limitar as oportunidades e o avanço das mulheres advogadas. Estereótipos de que as mulheres são emocionalmente instáveis, menos competentes ou inadequadas para certas áreas do direito ainda estão presentes, influenciando decisões de contratação, promoção e atribuição de casos. Esses estereótipos reforçam a desigualdade de gênero e perpetuam a sub-representação das mulheres em posições de liderança no campo jurídico brasileiro.

A respeito de igualdade de gênero, em âmbito global, é de bom alvitre citar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), nos quais guardam liame com a presente pesquisa os ODS 5 e 10.

O ODS 5 trata da igualdade de gênero e, portanto, é salutar e bastante específico com o escopo do presente trabalho:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis²

Já o ODS 10 visa reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles, inclusive, quanto aos persistentes descompassos quanto aos gêneros:

² Nações Unidas Brasil. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5. **Igualdade de gênero** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso em: 25 Fev de 2024.

Objetivo 10. Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países

10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade³

Diante desses desafios, apesar de existir resistência por parte desse sistema patriarcal, diversas estratégias e iniciativas têm sido propostas e implementadas para promover a igualdade de gênero na advocacia brasileira. Isso inclui a implementação de políticas organizacionais que combatem a discriminação de gênero, o estabelecimento de programas de mentoria e apoio para mulheres advogadas e a promoção de uma cultura de inclusão e respeito no ambiente de trabalho. Além disso, a conscientização sobre os desafios enfrentados pelas mulheres advogadas no Brasil é fundamental para promover mudanças sistêmicas e criar um ambiente jurídico mais igualitário e diversificado no país.

3 Perspectivas e estratégias para a promoção da igualdade de gênero na advocacia brasileira

Antes de adentrar no universo, propriamente dito, da advocacia, importa registrar que a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA) da 1ª Região é uma entidade de natureza civil, sem fins lucrativos, e foi criada com o objetivo de lutar pela valorização da classe e na defesa, sempre que necessário, dos interesses dos magistrados do trabalho. Entre tais cau-

³ Nações Unidas Brasil Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10. **Redução das desigualdades** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10> Acesso em: 25 Fev de 2024.

sas, a paridade de gênero foi foco de publicização em 19 de fevereiro de 2024:

Apesar dos avanços recentes no mercado de trabalho, a desigualdade de gênero persiste como uma dura realidade, conforme indicam dados da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Mesmo com um cenário de recuperação econômica e redução do desemprego, as disparidades salariais e a alta informalidade são desafios que afetam principalmente as mulheres.

Especialistas apontam para a relação entre a estrutura patriarcal da sociedade e as diferenças ocupacionais como principais causas da disparidade salarial entre trabalhadores dos sexos masculino e feminino⁴.

A promoção da igualdade de gênero na advocacia brasileira, conforme já discutido, tem sido objeto de considerável importância. Diversos autores têm destacado a relevância de estratégias e iniciativas específicas nesse contexto. Conforme ressaltado por Salgado (2016, p. 75), as desigualdades de gênero no campo jurídico são multifacetadas e requerem abordagens abrangentes para serem enfrentadas de maneira eficaz. Nesse sentido, iniciativas voltadas para políticas institucionais, programas de capacitação e sensibilização e advocacia têm sido propostas como meios de promover a igualdade de gênero na advocacia brasileira.

Em referência ao princípio da igualdade, frequentemente é necessário recorrer à máxima conhecida como “reiterar o óbvio” e aplicá-la no contexto do positivismo. Nesse sentido, a Lei nº 14.611/2023 aborda questões relativas à equiparação salarial e aos critérios de remuneração entre os gêneros feminino e masculino, além de promover modificações na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exer-

⁴ AMATRA (2024) **Desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://amatra1.org.br/noticias/?desigualdade-de-genero-persiste-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 25 Fev de 2024.

cício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei (BRASIL, 2023, p. 1).

A implementação de políticas institucionais tem sido reconhecida como uma estratégia fundamental para promover a equidade de gênero na advocacia. Segundo Barreto (2018, p. 2), órgãos reguladores, como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), desempenham um papel crucial na criação de condições mais favoráveis para o ingresso e o avanço das mulheres na profissão jurídica. A adoção de medidas como a criação de Comissões de Igualdade de Gênero e a instituição de cotas em cargos de liderança têm sido propostas como formas de enfrentar desafios estruturais e promover a representatividade feminina na advocacia. No entanto, o autor afirma que:

A legislação, seja constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de sozinha mudar o cenário de desigualdade e discriminação, mas constitui o marco inicial para as estratégias políticas de enfrentamento e superação das desigualdades de gênero, por meio da materialização ou concretização desses direitos.

Além das políticas institucionais, programas de capacitação e sensibilização têm sido identificados como ferramentas importantes para promover a igualdade de gênero na advocacia brasileira. De acordo com Silva (2019, p. 143), iniciativas como workshops, treinamentos e mentoria podem desempenhar um papel essencial no empoderamento das mulheres advogadas, fornecendo-lhes as habilidades e os recursos necessários para superar obstáculos profissionais e alcançar seu pleno potencial na profissão. Pertinente a essa questão, a autora salienta:

Assim sendo, as estratégias de empoderamento jurídico fazem parte de um campo de atuação política e social que foca na educação e na prática dos direitos humanos, pois considera as experiências das comunidades e dos grupos sociais historicamente discriminados e afetados pelas injustiças

a fim de reverter esta situação, fortalecendo suas capacidades de conhecer, usar a lei e o Direito para encontrar soluções aos seus problemas.

Neste sentido, a advocacia e o ativismo também têm sido reconhecidos como instrumentos importantes para promover a igualdade de gênero no campo jurídico. Conforme destacado por Silva e Bertoncini (2017, p. 341), a sociedade civil e organizações não governamentais desempenham um papel fundamental na pressão por mudanças estruturais e políticas que visam eliminar as desigualdades de gênero e promover a justiça e a equidade no sistema jurídico. Por meio de campanhas de conscientização e litígios estratégicos, essas organizações contribuem para o avanço da agenda de igualdade de gênero na advocacia brasileira.

Deste modo, a promoção da igualdade de gênero neste setor em discussão requer uma abordagem multifacetada que envolve políticas institucionais, programas de capacitação e sensibilização e advocacia. Ao adotar uma abordagem integrada que combina essas diferentes estratégias, é possível avançar em direção a uma advocacia mais inclusiva e equitativa, capaz de refletir a diversidade e complexidade da sociedade brasileira (Silva; Bertoncini, 2017, p. 341).

Dado isso, pode-se destacar os provimentos da OAB voltados para valorização da mulher advogada, os quais têm sido fundamentais para criar um ambiente mais propício à equidade de gênero na advocacia brasileira. Esses provimentos incluem iniciativas que visam combater a discriminação de gênero, promover a igualdade de oportunidades e garantir a representatividade feminina em posições de liderança dentro da Ordem e nos escritórios de advocacia. Além disso, tais provimentos também têm buscado sensibilizar a comunidade jurídica sobre as questões de gênero e promover a adoção de políticas e práticas que contribuam para a valorização e o empoderamento das mulheres advogadas.

Sem contar que uma instituição democrática e que é tida como a casa da cidadania, obrigatoriamente, perpassa pelo consagrado crivo da isonomia (que, *in casu*, traduz o nivelamento e a equidistância da balança da Deusa Themis, consagrando a imagem da Justiça). Só com a efetiva paridade de gênero, é possível consagrar o ODS 16 da ONU, o qual urge por paz, justiça – incluindo a *não discriminação* –, e instituições fortes.

4 Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020: avanços para mulheres advogadas

Os Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020 representam marcos importantes na promoção da igualdade de gênero, valorização da mulher advogada e diversidade eleitoral no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

O Provimento 164/2015, denominado Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, foi instituído com o objetivo de fortalecer os direitos humanos das mulheres no contexto jurídico e fomentar a igualdade de gênero na advocacia brasileira. Por sua vez, o Provimento 202/2020 trouxe significativas alterações nos procedimentos eleitorais da OAB, visando promover a equidade de gênero e a representatividade racial nas eleições da entidade.

O Provimento 164/2015, intitulado Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, representa uma significativa iniciativa promovida pelo Conselho Federal da OAB, com o propósito de fortalecer os direitos humanos das mulheres no contexto jurídico e de fomentar a igualdade de gênero na advocacia brasileira. Este provimento, instituído mediante a atribuição conferida pelo Estatuto da Advocacia e da OAB, estabelece uma ampla gama de diretrizes e medidas destinadas a valorizar e apoiar as mulheres advogadas em suas práticas profissionais (OAB, 2015, p. 1).

Entre as diretrizes delineadas pelo Provimento 164/2015, merece destaque a relevância seu artigo 2º⁵ atribuído à educação jurídica, visando à capacitação e ao empoderamento das mulheres no exercício da advocacia. Além disso, o plano ressalta a importância da defesa das prerrogativas das mulheres advogadas e a formulação de propostas que garantam sua plena participação e igualdade de oportunidades no cenário jurídico nacional.

⁵ Art. 2º O Plano Nacional de que trata este Provimento, no fortalecimento dos direitos humanos da mulher, terá como diretrizes:

I - a educação jurídica;

II - a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas;

III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;

IV - a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, que atendam a necessidades específicas da mulher advogada (OAB, 2015) Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/previmentos/164-2015>.

Através desse dispositivo normativo, a OAB assume o compromisso de promover iniciativas educacionais específicas voltadas para as mulheres advogadas, visando não apenas à atualização técnica, mas também ao desenvolvimento de competências essenciais para sua atuação profissional. Neste contexto, Silva (2019, p. 135-136) afirma que investir na educação jurídica das mulheres significa proporcionar acesso equitativo a oportunidades de formação, promover o desenvolvimento de habilidades analíticas e argumentativas, e fomentar uma compreensão aprofundada dos princípios éticos e legais que regem a prática jurídica.

Uma outra inovação trazida pelo documento em análise é a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, visando atender às necessidades específicas das mulheres advogadas. Isso inclui a promoção do diálogo com as instituições para humanizar as estruturas judiciárias, bem como a criação de uma agenda de apoio à mulher na sociedade, abordando temas como a igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e a defesa das mulheres em situação de vulnerabilidade (OAB, 2015, p. 1).

Ademais, o Provimento 164/2015 prevê a realização de um censo destinado a construir o perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões, bem como a publicação periódica de pesquisas e artigos sobre a realidade social e profissional das mulheres na advocacia. Outras medidas incluem a criação de manuais de orientação, o apoio à capacitação por meio de cursos específicos e o monitoramento da criação de Comissões da Mulher Advogada em todas as Seccionais e Subseções da OAB. Entre essas medidas, pode-se destacar as atribuições da Comissão da Mulher Advogada proposta pela OAB -SP:

- São atribuições da Comissão da Mulher Advogada:
- 1 - Valorizar a mulher advogada, especialmente no exercício profissional, buscando ampliar o mercado de trabalho com remuneração condigna;
 - 2 - Pugnar pela eliminação das formas de discriminação da mulher no acesso às carreiras jurídicas e nas respectivas promoções;
 - 3 - Incentivar a participação ativa da mulher advogada nos órgãos de classe;
 - 4 - Combater a discriminação contra a mulher advogada, no exercício da advocacia, e sugerir soluções;
 - 5 - Buscar mecanismos de conscientização da mulher, especialmente da advogada, de forma a fa-

- vorecer sua plena inserção na vida socio-econômica, política e cultural;
- 6 - Defender os direitos da mulher, propugnando pela eliminação das discriminações que a atingem;
- 7 - Apoiar as iniciativas de órgãos públicos ou privados, que criem medidas de interesse vinculadas à problemática da mulher;
- 8 - Incentivar a participação da mulher advogada em todos os fóruns de trabalho da Comissão, em nível local, regional e estadual;
- 9 - Organizar, com as Subseções, encontros regionais periódicos, visando à integração Capital e Interior;
- 10 - Pugnar pelo respeito do princípio da igualdade entre os sexos, incentivando a advogada a assumir posição inovadora perante o Direito, de forma a adequar a técnica à realidade social. (OAB, 2015, p. 11-12)

O Provimento 164/2015 representa um marco na promoção dos direitos das mulheres advogadas no Brasil, estabelecendo uma série de diretrizes e medidas para garantir sua igualdade de oportunidades, participação e reconhecimento no campo jurídico. Ao valorizar e apoiar as mulheres advogadas, o plano contribui para a construção de uma advocacia mais inclusiva, diversificada e justa, em consonância com os princípios fundamentais da democracia e dos direitos humanos.

Em relação ao Provimento 202/2020, emitido pelo Conselho Federal da OAB, este representa uma significativa alteração nos procedimentos eleitorais da entidade, com a finalidade de promover a equidade de gênero e a representatividade racial no âmbito das eleições da instituição. Uma das principais mudanças introduzidas é a exigência de que as comissões eleitorais em níveis nacional e seccional sejam compostas por um número igual de advogados e advogadas, com a presidência preferencialmente ocupada por um membro que não seja candidato. Essa medida busca garantir uma representação equitativa de gênero na

⁶ Art. 2º A Diretoria do Conselho Federal, no mês de fevereiro do ano das eleições, designará Comissão Eleitoral Nacional, composta por 03 (três) advogados e 03 (três) advogadas e presidida, preferencialmente, por Conselheiro(a) Federal que não seja candidato(a), como órgão deliberativo encarregado de supervisionar, com função correccional e consultiva, as eleições Seccionais e a eleição para a Diretoria do Conselho Federal (OAB, 2020) Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/202-2020>.

condução do processo eleitoral, tanto em nível nacional quanto regional.⁶

Além disso, o Provimento estabelece que as chapas eleitorais devem atender a determinadas porcentagens mínimas de representatividade. Para registro de chapa, é exigido que haja um percentual mínimo de 50% de candidaturas de cada gênero, garantindo uma divisão igualitária entre homens e mulheres (OAB, 2020, p. 6).

Adicionalmente, o documento exige que haja um mínimo de 30% de advogados e advogadas negras nas chapas, considerando aqueles(as) que se autodeclaram negros(as) ou pardos(as). Essas medidas almejam promover a inclusão e a representatividade racial no processo eleitoral da OAB, incentivando a participação de advogados e advogadas negras em cargos de liderança na entidade. Em relação a esse aspecto Silva, Pereira e Santos (2021, p. 113) discorrem:

O que acontece com as mulheres negras, é uma dupla discriminação, sendo essa por gênero e raça. Essa dupla discriminação causou o atraso do desenvolvimento deste grupo na sociedade, haja vista que muitos estereótipos negativos do passado escravagista ainda permanecem. Cabe destacar que a problemática ocorre porque ao longo dos séculos o Brasil estabeleceu uma imagem deturpada do trabalho da mulher negra, imagem a qual traz como resultado uma marginalização e a exclusão delas em vários setores do mercado de trabalho.

Em síntese, o Provimento 202/2020 representa um importante avanço na promoção da igualdade de gênero e da diversidade racial no âmbito da advocacia brasileira. Ao introduzir mudanças nos procedimentos eleitorais da OAB, a instituição reafirma seu compromisso com valores de equidade, justiça e inclusão, fortalecendo assim a representatividade e a legitimidade do sistema representativo da Ordem.

O compromisso da OAB com a inclusão, diversidade e justiça no cenário jurídico nacional evidencia a busca da instituição pela construção de um ambiente mais igualitário e representativo. Essas iniciativas não apenas reconhecem as disparidades históricas e estruturais que permeiam a prática jurídica advocatícia, mas também buscam, ativamente, enfrentá-las por meio de políticas concretas e medidas normativas.

Conclusão

Este trabalho investigou a visão acerca das mulheres advogadas, aventando a relevância desta perspectiva no campo jurídico. A primeira seção examinou a evolução da presença feminina na advocacia brasileira ao longo dos séculos, destacando desafios e conquistas históricas. Desde períodos de restrição educacional até o século XX, marcado por avanços impulsionados pelo movimento feminista, em que houve uma gradual inclusão das mulheres na profissão jurídica. Exemplos como Myrthes Gomes de Campos e Maria Augusta Saraiva contribuíram com a demonstração de coragem, das pioneiras que desafiaram normas sociais estabelecidas (ou pré-formatadas, em uma estrutura preconceituosa e preconcebida como socialmente íncrita). Nesta seara, persistiam importantes desafios sistêmicos e sociais, a exemplo da disparidade salarial e a luta contra o assédio de gênero. Na análise filosófica de pensadores, como Simone de Beauvoir, Ângela Davis e Michel Foucault destacam a importância de valorizar as vozes femininas na busca por uma justiça mais equitativa. A integração da perspectiva feminina na prática jurídica não apenas enriquece o diálogo legal, como também questiona as estruturas de poder historicamente presentes no sistema jurídico. Em nossa visão, concluímos pela existência de um paradoxo ou uma antítese, caracterizada por uma Justiça injusta, metaforizada por uma Deusa Themis segurando uma balança de cabeça para baixo, contrariando a própria lei da gravidade, portanto.

A segunda seção analisou os desafios enfrentados pelas mulheres advogadas no Brasil, destacando a disparidade salarial, a sub-representação no Poder Judiciário e a persistência de estereótipos de gênero. Esses obstáculos impactam negativamente a jornada profissional das mulheres advogadas, afetando seu bem-estar financeiro e progressão na carreira. No entanto, medidas como políticas antidiscriminatórias e programas de apoio têm sido propostas para enfrentar esses desafios e promover um ambiente jurídico mais igualitário e diversificado. A conscientização sobre essas questões é crucial para impulsionar mudanças positivas no sistema jurídico brasileiro.

A terceira seção deste estudo abordou estratégias para promover a igualdade de gênero na advocacia brasileira. Destacou-se a importância de políticas institucionais, programas de capacitação e sensibilização, bem como a advocacia ativa. Essas iniciativas visam criar condições favoráveis ao avanço das mulhe-

res na profissão jurídica, capacitando-as e pressionando por mudanças estruturais. Em suma, a promoção da igualdade de gênero na advocacia brasileira requer uma abordagem integrada, a qual combine essas diferentes estratégias para criar um ambiente mais inclusivo e equitativo.

A quarta e última seção salientou algumas estratégias para a valorização da mulher advogada, exemplificadas pelos Provimentos OAB 164/2015 e 202/2020. O Provimento 164/2015, conhecido como Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, foi uma iniciativa crucial para fortalecer os direitos das mulheres no campo jurídico e promover a igualdade de gênero na advocacia brasileira. Ele estabeleceu diretrizes abrangentes, incluindo medidas educacionais, defesa de prerrogativas e ações para adequar os serviços da Caixa de Assistência da Advocacia às necessidades das mulheres. Essas medidas visam capacitar as mulheres advogadas e garantir sua participação plena e igualitária na profissão. O Provimento 202/2020, por sua vez, introduziu mudanças nos procedimentos eleitorais da OAB, considerando à equidade de gênero e à representatividade racial. Ao exigir comissões eleitorais equitativas e porcentagens mínimas de representatividade nas chapas, a OAB reforça seu compromisso com a diversidade e a inclusão no âmbito da advocacia brasileira. Esses provimentos refletem os esforços da OAB para enfrentar as disparidades históricas e estruturais no campo jurídico, promovendo um ambiente mais igualitário, inclusivo e representativo.

Ao analisar a trajetória histórica da participação feminina na advocacia, desde períodos caracterizados por restrições educacionais até os progressos impulsionados pelo movimento feminista, este estudo contribui para o panorama social ao ampliar a conscientização sobre as disparidades de gênero e fomentar o diálogo acerca da igualdade e justiça na sociedade. No contexto jurídico, proporciona *insights* relevantes para a elaboração de políticas e práticas que assegurem a equidade de oportunidades e o respeito aos direitos das advogadas, o que, por sua vez, fortalece a eficácia e a legitimidade do sistema jurídico brasileiro. Ademais, no meio acadêmico, oferece uma base para pesquisas e estudos subsequentes, instigando ações tangíveis voltadas à criação de um ambiente jurídico mais equitativo, inclusivo e representativo para todos os profissionais envolvidos.

Referências

ASSIS, Ana Elisa Spaolonzi Queiroz; FIGUEIREDO, Rodrigo Pereira de. O esculpir da mulher brasileira: violência, submissão e resistência. **Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania**, v. 5, n. 1, 2020.

AZEVEDO, Úrsula Eustórgio Oliveira de. A REALIDADE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS JURÍDICAS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, 2022.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. A igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista ANADep**, v. 15, 2018.

BARROS, Carolina Viana de. A mulher nos cargos de formação do direito, direitos das mulheres e a constituição de 1988. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

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

BRASIL (2023) Lei nº 14.611. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 25 Fev. de 2024.

CARDOSO, Marianna Helloiza Moraes. **O reflexo do movimento feminista na conquista dos direitos das mulheres e sua real importância**. Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II. Bacharel em Direito Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). 2020.

CARVALHO, Beatriz Gimenes de. TEIXEIRA, José Artur Gonçalves. A desigualdade de gênero e a advocacia feminina brasileira. **ETIC- Encontro De Iniciação Científica**- v. 14, n. 14, 2018.

DAVIS, Angela. A liberdade é uma luta constante. São Paulo: Boitempo, 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Boitempo Editorial, 2016.

FAUSTINO, Ana Paula Menezes. As conquistas da mulher advogada. **In: OAB – Somos diversas. Os Desafios da mulher advogada**. 2020.

FELDEN, Patrícia. A categoria da “alteridade” em “O Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir. **Sapere Aude**, v. 10, n. 20, 2019.

FOUCAULT, Michael. Soberania e Disciplina. **In: Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

IBGE (2021) **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 15. Fev de 2024.

IBGE (2021) **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 15. Fev de 2024.

LEITE, Cristiane Damasceno (2023). Consultório Jurídico. **Mulheres advogadas importam: a luta da OAB contra o assédio moral e sexual**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-19/cristiane-damasceno-luta-oab-assedio-moral-sexual/>. Acesso em: 15. Fev de 2024.

LEWANDOWSKI, Ricardo (2023). Justiça e cidadania. **Hoje, o pluralismo jurídico é uma realidade inafastável**. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/hoje-o-pluralismo-juridico-e-uma-realidade-inafastavel/>. Acesso em: 08 Fev. de 2024.

MAIA, Gretha Leite; OLIVEIRA, David Barbosa. A gestão de ilegalismos de Foucault como categoria de análise de questões jurídicas no Brasil. **Sequência (Florianópolis)**, v. 42, p. e78958, 2022.

OAB - SP (2015) **São atribuições da Comissão da Mulher Advogada**. Disponível em: [\[comissao-local-da-mulher.\]\(#\) Acesso em: 15 Fev. de 2024.](https://www.oabsp.org.br/subs/birigui/comissoes/mulher-advogada/atribuicoes/sao-atribuicoes-da-</p></div><div data-bbox=)

OAB (2020). Provimento N° 202/2020 Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/202-2020>. Acesso em: 15 Fev. de 2024.

OAB (2023). **OAB divulga dados inéditos sobre o perfil da advocacia brasileira**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/61715/oab-divulga-dados-ineditos-sobre-o-perfil-da-advocacia-brasileira#:~:text=A%20profiss%C3%A3o%20%C3%A9%20majoritariamente%20feminina%3A%2051%2C43%25%20s%C3%A3o%20mulheres>. Acesso em: 15. Fev. de 2022.

OLIVEIRA, Renata Domingues (2033). **Mulheres advogadas possíveis: A conciliação entre a vida pessoal e profissional no pós-maternidade**. Disponível em: <https://renatadomingues.com.br/artigos-e-livros/>. Acesso em: 15. Fev de 2024.

PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa et al. **As mulheres nas carreiras jurídicas no país dos bacharéis: avanços e desafios de advogadas e magistradas no Estado do Amazonas**. (Tese) Doutorado em Direito. Universidade Federal do Amazonas, 2019.

RAGO, Margareth. “Estar na hora do mundo”: subjetividade e política em Foucault e nos feminismos. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 23, 2019.

RODRIGUES, Larissa Bastos; LIMA, Oswaldo Pereira Júnior de. "O Lugar da Mulher Também é no Poder Judiciário": Um Olhar Sobre a Política Pública Judiciária de Incentivo à Participação Feminina Criada pelo Conselho Nacional de Justiça. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 9, n. 2, 2024.

SALES. Mariah Camelo Correia. **Advocacia Feminina: igualdade, desafios e conquistas**. OAB – Alagoas. Disponível em: <https://www.oab-al.org.br/app/uploads/2021/09/AdvocaciaFeminina.pdf>. Acesso em: 08 Fev. de 2024.

SALGADO, Gisele Mascarelli. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. **Revista UFU**. v. 44_n, v. 2, 2016.

SILVA, Luana Renata da; PEREIRA, Antonio Lucas Lira; SANTOS, Bruna Garcia dos. A luta da mulher negra contra as desigualdades de gênero e de raça na advocacia brasileira. **Revista Antinomias**, v. 2, n. 2, p. 102-119, 2021.

SILVA, Priscila Cristina Miranda da; BERTONCINI, Carla. Entraves para a feminização igualitária da advocacia brasileira. **Direito Público**, v. 18, n. 98, 2021.

SILVA, Salete Maria da. Feminismo jurídico: um campo de reflexão e ação em prol do empoderamento jurídico das mulheres. **Revista do núcleo de estudos e pesquisas em gênero & direito (UFPB)**, v. 8, p. 127-150, 2019.

VARANDA, Jessica Stella Rodrigues. O Sufrágio Feminino no Brasil: o movimento organizado feminino e o jornal A Noite (1930-1932). **Sociologias Plurais**, v. 9, n. 2, 2023.

WOLFF, Cristina Scheibe et al. Mais um número da REF: entre a esperança e os sobressaltos do processo eleitoral. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, p. e93385, 2023.