

# SOMOS DIVERSAS

Os desafios da Mulher Advogada



# Sumário

|   |        |
|---|--------|
| <b>Palavra do Presidente</b> .....  | pág 03 |
| <b>Palavra da Diretoria</b> .....   | pág 04 |
| <b>Prefácio</b> .....   | pág 05 |
| <b>Introdução</b> .....   | pág 06 |
| <b>Artigo I</b> O processo civilizatório e a mitigação da vulnerabilização das mulheres.. | pág 07 |
| <b>Artigo II</b> O protagonismo feminino.....   | pág 08 |
| <b>Artigo III</b> Conquistas da mulher advogada.....                                      | pág 09 |
| <b>Artigo IV</b> Os desafios da inserção e ascensão femininas na vida pública.....        | pág 10 |
| <b>Artigo V</b> Empregabilidade LGBTI+.....   | pág 11 |
| <b>Artigo VI</b> Jovem advocacia negra.....   | pág 12 |
| <b>Artigo VII</b> Vozes de defesa, garantia e liberdade: ecos de justiça!.....            | pág 13 |
| <b>Artigo VIII</b> Profissionalismo da mulher e a construção de gênero.....               | pág 14 |
| <b>Artigo IX</b> A deficiência no mundo jurídico.....                                     | pág 15 |
| <b>Artigo X</b> Os desafios e dificuldades de ser uma advogada negra.....                 | pág 16 |
| <b>Artigo XI</b> A presença feminina no Direito digital.....                              | pág 17 |
| <b>Artigo XII</b> A mulher advogada nos espaços jurídicos.....                            | pág 18 |
| <b>Artigo XIII</b> Os desafios da mulher transexual na advocacia.....                     | pág 19 |
| <b>Artigo XIV</b> Prerrogativas da mulher advogada.....                                   | pág 20 |
| <b>Artigo XV</b> O exercício da atividade profissional e a família.....                   | pág 21 |
| <b>Artigo XVI</b> A mulher jovem advogada.....  | pág 22 |
| <b>Artigo XVII</b> Investir em comunicação jurídica é tornar-se referência no mercado..   | pág 23 |
| <b>Artigo XVIII</b> Mulher, advogada e empreendedora!.....                                | pág 24 |
| <b>Artigo XIX</b> O direito das mulheres e as mulheres no Direito.....                    | pág 25 |
| Depoimentos .....   | pág 26 |
| Agradecimentos .....  | pág 30 |

## **Prezadas e Prezados Leitores,**

**F**azer a abertura do presente trabalho me traz muito orgulho, e me dá a certeza de que estamos a caminhar juntos, de maneira que ações efetivas são imperiosas para a ocupação de espaços por mulheres que estão desempenhando suas atividades, e que encontram grandes dificuldades de reconhecimento.

Homens e mulheres convivem e interagem no mundo, e, é notório que nos tempos em que vivemos, percebemos o quanto é necessário a busca pela equidade. Digo que é importante a busca pela equidade, pois, apesar dos avanços, que são notórios, é verdade, ainda há muita diferença no trato e no convívio social entre homens e mulheres, que, em muitas situações se notabilizam por certo sentimento materializado sem exame crítico, o preconceito mesmo, que escancara a desigualdade estrutural que vivemos diariamente.

É nossa responsabilidade como gestores e como cidadãos tomarmos ações com o objetivo de buscar a mudança deste cenário, e, é importante que essas ações saiam do campo teórico e passem ao prático, com efetiva aplicação.

Ações objetivas devem ser desenvolvidas para que concretizemos agora, ou em um curto prazo de tempo a mudança, e, tais ações são de nossa responsabilidade. O principal pilar da gestão atual da OAB Guarulhos (57ª Subseção) é o apoio incondicional à Mulher Advogada, algo que foi pensado e estabelecido como meta prioritária, premente, e que só será consolidada com a assimilação pela sociedade da necessidade de buscarmos avanços e real mudança.

Esta é nossa meta, e, concretamente, um exemplo objetivo é o presente trabalho, que consolida a efetividade de ações em busca da equidade, que será visto a seguir no formato de um e-book acessível a todas e todos, e que denota ser possível romper com os graves problemas estruturais que enfrentamos em nossa sociedade. Temos o compromisso de fazer realmente a diferença de uma forma objetiva, visando a alteração do atual panorama, que não é só um problema do Brasil, mas, algo que negativamente assola todo o globo terrestre.

Aproveite e faça uma ótima leitura!

**Eduardo Ferrari**

**Presidente da OAB Guarulhos**

(57ª Subseção) | Gestão 2019/2021



**M**uito se fala sobre a mulher advogada no contexto social. Qual o seu papel? Qual a sua missão? A Diretoria da OAB Guarulhos (57ª Subseção) sempre se mostrou preocupada em buscar o engrandecimento do papel feminino, formando comissões que discutem questões fundamentais, principalmente desmistificando as ideias passadas por gerações, de submissão da mulher, ante sua estrutura física e negação da sexualidade. Longo caminho vem percorrendo as mulheres que se dedicam à carreira jurídica, numa constante luta por mudanças nas legislações e deficiências na paridade no mercado de trabalho. Esta luta é uma das importantes tarefas da instituição OAB, onde nossas Comissões de Trabalho desenvolvem um grande papel na vida corporativa e social das mulheres. Mostram os direitos e responsabilidades. Apontam as feridas provocadas pela violência contra a mulher, a criança, o adolescente, os idosos, os deficientes, os desamparados de rua, dentre outros, com grande preocupação com os Direitos Humanos. Nossas Comissões de Trabalho trazem oportunidades de estudos constantes, desenvolvendo em nossos pares o espírito de conscientização democrática. Empoderamento ou fortalecimento? O que buscamos? Metas que jamais esmorecerão dentro da instituição: suporte e apoio à mulher advogada e sua constante evolução. Lutemos, pois, pelo fortalecimento. Pela união da classe em prol de uma nação mais justa, mais democrática e cumpridora da Carta Magna. E o trabalho das nossas laboriosas advogadas se mostra patente nos temas que vêm discutir neste *e-book*. Parabenizamos todas as mulheres que vieram engrandecer a advocacia, com seus pareceres de alta relevância discutidos neste trabalho em equipe. Somos e sempre seremos lutadores no fortalecimento da classe advocatícia.

**Eduardo Ferrari** Presidente

**Ivany Tavares** Vice-presidente

**Rodrigo Prates** Secretário-geral

**Ana Paula Menezes** Secretária-adjunta

**Abner Vidal** Tesoureiro



**R**ecente apuração demonstra que a Seccional Paulista da OAB registra em seus quadros 208.494 advogadas. São mulheres e profissionais que, para além da presença expressiva nos quadros da maior seccional brasileira, têm, em sua atuação, transformado de forma paradigmática o sistema de Justiça, do qual a OAB é parte. Inegável, o fato de que, além de profissionais, somos mulheres, somos advogadas e somos diversas e, sobretudo, protagonistas de transformações que não tem se limitado tão somente ao âmbito da advocacia. E é da perspectiva dessas diversidades que somam a nossa essência e plenipotência, enquanto mulheres e advogadas que somos, que a OAB de Guarulhos (57ª Subseção), por meio da sua Comissão da Mulher Advogada, reúne o conhecimento qualificado daquelas que são a excelência no Direito. O presente *e-book* concebido pela Comissão da Mulher Advogada, presidida por Valéria Norberto Figueiredo, reúne textos que conectam profissionais do Direito com temáticas que trazem reflexões, pois são frutos de inquietações de quem cotidianamente demanda por Justiça e confronta o atual sistema. Temáticas como empreendedorismo, jovem advocacia, defesa das prerrogativas, entre outras, são abordadas por essas profissionais que, mesmo ante à situação mais adversa trazida por um cenário incomum de pandemia (Covid-19), e enfrentando múltiplos desafios enquanto mulheres. E daqui, pensando, neste contexto, me vem à mente a célebre frase do pensador e filósofo oriental, ativista de Direitos Humanos, Daisaku Ikeda, que tomo por empréstimo e bem se amolda a esse cenário, que diz o seguinte: “*As mulheres serão as protagonistas do século XXI*”. Desta forma, é uma honra prefaciá-lo este *e-book*. Sigamos, portanto, ousando, sonhando e revolucionando com o forte desejo de que o desafio dessa construção, agora coletiva, ultrapasse os limites das fronteiras daquelas circunstâncias que por vezes até se colocam como impeditivas para nós, mas por escolha nossa, deixam de ser!

## **Claudia Luna**

**Presidente da Comissão da Mulher Advogada  
da OAB São Paulo**  
Gestão 2019/2021





*Pensar sobre feminismo e refletir na ausência de ocupação de espaços de poder pelas mulheres é como aprender a ler, uma vez aprendida a grande magia de conectar as letras transformando-as em algo que faça sentido, nunca mais é possível passar por uma palavra sem percebê-la imediatamente. Assim acontece, toda vez que recebe a divulgação de um curso em que há somente homens palestrando ou toda a vez que se identifica o alto escalão de empresas inteiras sendo representado exclusivamente por profissionais do sexo masculino, é impossível não ver as entrelinhas de uma milenar construção social lá exposta”.*

*(Ana Carolina Torres, O Lugar das Mulheres na Advocacia, 2019)*

Com o objetivo de promover uma reflexão acerca da equidade de gênero e da necessidade da luta das mulheres em prol da ocupação de espaços de poder e fala, a Comissão da Mulher Advogada da OAB Guarulhos (57ª Subseção) idealizou o presente *e-book*, que aborda os desafios enfrentados pela mulher advogada no exercício da atividade profissional.

As autoras foram escolhidas de acordo com a temática idealizada e os temas ora apresentados não possuem nenhuma ordem de importância ou preferência, seguindo tão somente a melhor opção de *layout* do projeto. O grupo é composto por advogadas ligadas, de alguma forma, à defesa dos direitos das mulheres, porém trabalhando em diferentes áreas de atuação. Buscou-se a formação de um grupo o mais eclético possível, no que tange a idade, etnia, orientação sexual, estado civil, religião e cultura, a fim de que, de fato, a diversidade se fizesse presente neste *e-book*.

Não obstante seja um trabalho elaborado por advogadas, com foco na atividade profissional, pretende-se com as temáticas propostas atingir a todas as mulheres e homens, independentemente de profissão, posto que a essência do projeto é enfrentar a discriminação em todas as suas formas, especialmente no que tange às questões de gênero, assunto este, de importância em qualquer área de trabalho, em qualquer classe social e em todas as partes do mundo.

A Comissão da Mulher Advogada acredita na importância de os seres humanos planejarem um mundo diferente, onde as diversidades individuais sejam respeitadas, sem discriminações e preconceitos; onde as oportunidades sejam iguais; onde um ser humano não se sinta superior ao outro; onde as pessoas não sejam subjugadas; onde as mulheres e os homens sejam mais felizes.

## **Valéria Norberto Figueiredo**

**Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB Guarulhos (57ª Subseção)**



## O processo civilizatório e a mitigação da vulnerabilização das mulheres

O início do século XX está alicerçado no princípio basilar da igualdade entre homens e mulheres, ainda que fortemente influenciado por normas sociais estruturadas em culturas e costumes patriarcais, pois, como bem sabemos, ao longo da história da humanidade, as civilizações impuseram uma posição social de inferioridade àquelas.

Há algumas décadas, o lugar da mulher na sociedade era exclusivamente o privado, mais especificamente, o lar, o casamento e a maternidade. Não tinham acesso à educação, ao mercado de trabalho e, muito menos, às questões políticas como o direito de votar e ser votada. Durante muito tempo até os movimentos de direitos humanos ignoravam as pautas feministas. Vários marcadores sociais que se referem aos mais vulnerabilizados, como as mulheres, crianças, idosos, negros, índios, migrantes, LGBTQI+, deficientes físicos e mentais, não eram considerados.

Todavia, era chegada a hora, após anos de tentativas de ressignificação de papéis, reconstruções e construções, promovidas principalmente pelos discursos feministas, na busca pela igualdade de gênero, bem como pela liberdade em seus mais variados aspectos, as mulheres tivessem verdadeiramente respeitados seus lugares de direito, já há tempos reconhecido pela Carta Magna em seu art. 5º, caput e inciso I.

Não há dúvida de que houve progresso nas últimas décadas, em parte pela luta incansável das pautas feministas e também pela participação efetiva de instituições como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) representada pelas suas inúmeras Comissões temáticas, como as Comissões da Mulher Advogada e as Comissões de Direitos Humanos, que trabalham arduamente pela verdadeira democratização e preservação dos direitos humanos das mulheres.

É imperioso ressaltar a impossibilidade de dissociarmos direitos humanos de direitos humanos das mulheres, eis que fazemos

parte do gênero humano, e, como tal, aqueles nos são naturais e inerentes. O grau de civilidade de um povo pode ser medido pelas atitudes que evidencia diante de suas parcelas menos empoderadas, pois a verdadeira democracia considera que, apesar de diversos, queremos e buscamos a mesma coisa, vale dizer, o respeito às nossas especificidades e peculiaridades.

E, entender a complexidade dessas relações é, com certeza, um processo longo, e muitas vezes doloroso, em vários aspectos, pois exigirá reconstruções profundas e necessárias em toda uma sociedade, por vezes internas aos grupos dos quais fazemos parte, de forma individualizada. As várias conquistas civilizatórias no tocante às demandas femininas mostram que, conquanto muito ainda exista por fazer, caminhamos. Bom exemplo disso é, inquestionavelmente, a Lei Maria da Penha, que, no ano de 2006 estabeleceu um marco na prevenção e combate à violência de gênero.

Espaços foram galgados também no reconhecimento de prerrogativas de advogadas; a propósito, a Lei Ana Júlia, nascida de comoção causada ao franco desrespeito à uma causídica gestante, a qual, por não ter tido seus direitos mais basilares observados, teve seu parto precipitado. Inconcebível, para dizer o mínimo. Igualmente na seara das mulheres trans progressos ocorreram.

Mas os crimes de ódio revelam que ainda há bastante a trilhar. Por certo que, na base dos desafios vencidos, está o discurso da igualdade e dos direitos humanos. E nem poderia ser diferente. Que venham novas leis, sim; mas que sejam breves em duração, pois isso significará que teremos aprendido a respeitar e ressignificar a condição feminina, momento no qual nós mulheres, objetos que não somos, tampouco instrumentos de uso ou de exercício de poder, poderemos vivenciar nossa feminilidade na sua plenitude.



## O protagonismo feminino

**N**ão é fácil mudar de opinião e rever nossa posição sobre questões há anos tratadas de uma mesma maneira. E essa missão pode ser protagonizada pela advocacia, sempre na busca do equilíbrio. O profissional do Direito atua com compaixão, solidariedade, honestidade e funciona como vetor nesse processo ativo do conceito de mudança social que precisamos alcançar e tão necessárias para o crescimento social e institucional.

É função social da advocacia zelar pelos direitos e garantias do povo, participando de forma ativa na construção de sociedade igualitária e livre, fundada na dignidade da pessoa humana. Assim, quanto mais complexas as relações, maior a responsabilidade.

Vivemos intensas e profundas modificações sociais, das quais, destaca-se o surgimento do anticoncepcional e direito a voto. A Constituição Federal trouxe muitos avanços garantindo a igualdade de gênero, proibindo de quaisquer discriminações, contemplando direitos, não obstante de difícil concretização.

As mulheres são mais da metade da população brasileira, representam quase a metade da força de trabalho ativa e a maioria do eleitorado. Desta forma, com urgência as mulheres podem e devem atuar como vetores de transformação da realidade rumo à mudança social para concretização de direitos fundamentais. A OAB de São Paulo está entre as entidades que tem o dever de condução desse processo de transformação das realidades sociais e institucionais.

E qual o papel da advogada, nesse contexto? Integramos a instituição de maior credibilidade do país, e seremos em um futuro próximo a maioria nos nossos quadros. Atualmente somos 338.428 profissionais, sendo 166.645 advogadas e 171.383 advogados e temos equilíbrio entre os inscritos. Em razão do cenário existente e dos espaços ocupados na atual gestão, estamos transformando a realidade institucional, com a presença das advogadas nos postos de tomada de decisão.

A construção e reconstrução de parâmetros

sociais são necessárias para a concretização dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Dessa maneira, importante que a advogada tenha consciência do protagonismo social que exerce e, a partir de então, passe a criar estratégias individuais e coletivas que incentivem a transformar a realidade institucional e social do brasileiro, sem perder o foco de que vivemos sob a égide de uma ordem jurídica que não admite retrocessos civilizatórios.

É necessário que as advogadas promovam ressignificações, buscando refletir sobre a participação das mulheres na vida política, nas instituições que integram, nas diversas esferas de poder e não se deve ser apenas como cidadã, mas principalmente como contribuição para a construção e fortalecimento da democracia, vez que, não existe uma sociedade democrática onde há discriminação e preconceito.

Temos que compreender que tudo pode ser transformado se tratado de forma ética, simples, inteligente, humana, respeitosa e, principalmente, com amor. Nós, advogadas, devemos nos colocar à disposição de todos para em processo de escuta ativa efetiva, buscar identificar as necessidades de cada um, sempre com foco na concretização da dignidade da pessoa humana.

Precisamos despertar para a fragilidade da vida e perceber que a força viva do Direito nos permite a formação em lideranças servidoras em nossos microcosmos democráticos, e, como tal, representar a cidadã e lhe dar voz na sociedade.

Todo cenário de mudança é sempre produto de um lento e sólido processo. Importante, portanto, consolidar nossas ações, projetos, programas e a equalização de demandas, mas sem deixar de avançar e auxiliar na construção e implantação de políticas públicas e institucionais como características de gestão pública e privada.



## As conquistas da mulher advogada

**A** luta da mulher advogada começou em 1898 quando Myrthes Gomes de Campos concluiu o bacharelado em Direito. Como naquela época o papel da mulher era a dedicação ao casamento e à maternidade, houve dificuldade na aceitação do ingresso de uma mulher no quadro do Instituto dos Advogados do Brasil, dominado somente por homens.

A advogada Myrthes foi pioneira na luta pelos direitos femininos, como o exercício da advocacia pela mulher, o voto feminino e a defesa da emancipação jurídica feminina.

Em São Paulo, no ano de 1902, concluiu o ensino jurídico na Faculdade de Direito do Largo São Francisco, Maria Augusta Saraiva, a primeira mulher bacharel em Direito no Estado de São Paulo. Foi a primeira mulher a ser homenageada com um busto pelo Tribunal de Justiça de São Paulo.

A presença feminina nas carreiras jurídicas é cada dia maior, mas ainda são avanços lentos e existem muitas questões a serem superadas e discutidas. No entanto, tudo isso não seria possível sem essas advogadas desbravadoras, sendo incansável a luta para contribuir com o engrandecimento e equilíbrio profissional feminino.

O número de mulheres na advocacia está cada vez maior, todavia necessário avançar nessa busca e enfrentamentos. Prova disso é que o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), fundado em 18 de novembro de 1930, nunca foi presidido por uma mulher. A Seccional Paulista da OAB, constituída em 22 de janeiro de 1932, também nunca teve uma mulher à frente da instituição até o momento.

No ano de 2017, foi concedida a primeira Medalha Rui Barbosa a uma mulher, para a advogada Cléa Carpi da Rocha. A medalha é a maior honraria no âmbito do Conselho Federal da OAB. A primeira homenagem foi realizada em 1971 ao advogado Heráclito Fontoura Sobral, ou seja, foram necessários 46 anos de diferença para que uma mulher fosse reconhecida com a mesma honraria pela

OAB Nacional. Na busca do equilíbrio, a fim de que os homens não sejam sempre tão privilegiados, a OAB reconheceu a importância das mulheres junto a instituição e aprovou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, que entrou em vigor em janeiro de 2016, com o objetivo de fortalecer os direitos humanos da profissional do sexo feminino.

Em setembro de 2018, o Conselho Federal alterou o regulamento interno da OAB, decidindo que, a partir das próximas eleições, só será admitido o registro de chapas que atendam ao mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Mais ainda é pouco, precisamos alcançar a igualdade de 50% para os dois gêneros.

O município de Guarulhos, no estado de São Paulo, também avançou com a Lei 7.669 de 10 de dezembro de 2018, que criou o Dia Municipal da Mulher Advogada Guarulhense, a ser celebrado no dia 15 de dezembro.

A coragem e a determinação das mulheres advogadas promovem avanços na busca do equilíbrio da igualdade de gênero. Mas até os dias de hoje, é possível constatar que as conquistas das mulheres sempre incluem ultrapassar de forma superior os obstáculos em relação aos homens advogados, sem contar a discriminatória desigualdade salarial.

É necessário que os homens advogados se unam às mulheres advogadas, com a finalidade de que haja um tratamento profissional igualitário, pois, da forma que está, configura-se como um cenário de injustiça.

Por isso, a nossa luta tem de ser constante e envolver um número cada vez maior de profissionais atuantes no meio jurídico.



## Os desafios da inserção e ascensão femininas na vida pública

O nítido aumento da ocupação de espaços no mercado de trabalho por mulheres tem sido um tema recorrente nos últimos anos. Contudo, o que ainda salta aos olhos é o persistente desafio enfrentado pelas mulheres, que consiste em sair da base da pirâmide laboral e da vida pública e conquistar cargos de liderança e decisão.

Atualmente, o Brasil ocupa as últimas posições no ranking mundial de mulheres na política, que conta com 172 países. Está posicionado em 154º lugar, com 10,7% de mulheres na Câmara dos Deputados e 14,8% no Senado. No que se refere aos cargos no Poder Executivo, a situação não é diferente, uma vez que, nas duas últimas eleições (2014 e 2018), apenas uma mulher foi eleita governadora – primeiro Suely Campos, no estado de Roraima, e depois Fátima Bezerra, no Rio Grande do Norte –, cabendo às mulheres apenas 3,7% destes cargos.

As estatísticas e estudos atuais ainda revelam uma ocupação predominantemente masculina, heteronormativa e branca na grande maioria de cargos de liderança e de decisão, seja na iniciativa privada, seja em cargos públicos. Cada vez mais mulheres integram a base da pirâmide de muitas empresas, instituições, bem como órgãos públicos, mas o seu acesso ao topo continua sendo impedido ou, pelo menos, fortemente dificultado por um teto de vidro. Para as mulheres negras, este obstáculo apresenta-se ainda maior em um quase intransponível teto de titânio.

No que se refere à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), na última década, a participação de mulheres no Conselho Federal cresceu em quase 1.000%, com advogadas em vários cargos de direção, participando também das Seccionais, em um processo no qual os avanços são, diferentemente do ocorrido nas demais esferas da vida pública, nítidos e contínuos.

A implementação de ações afirmativas tem resultado em mudanças relevantes na OAB. Há sete anos, apenas quatro mulheres compunham o Conselho Federal da instituição.

Hoje, são 39 conselheiras federais. Na próxima gestão, será garantida a participação de, ao menos, uma mulher nos cinco cargos de direção do Conselho Federal da OAB.

O atual Conselho Seccional paulista pode ser tomado como um dos principais exemplos de diversidade e inclusão, atingindo mais de 40% de presença feminina entre os 80 conselheiros efetivos – maior percentual já registrado na entidade.

Precisamos entender que a diversidade e a consequente pluralidade de percepções e pontos de vista enriquecem o trabalho e, em uma perspectiva mais ampla, a sociedade como um todo.

E para assegurarmos a tão almejada equidade entre homens e mulheres no mundo jurídico, na política e nas empresas, é essencial discutirmos como a divisão equilibrada de tarefas no âmbito doméstico, isto é, na vida privada e, especialmente, familiar, diminui sensivelmente os impactos da maternidade na carreira das mulheres, contribui para que as profissionais do gênero feminino possam aproveitar melhor as oportunidades de *networking* e, principalmente, para quebrar o paradigma de que o lugar das mulheres é no âmbito privado.

Esta mudança de paradigma é, sim, possível e depende do esforço de todos, que devemos sempre que possível nos engajarmos em discussões mais amplas e profundas acerca das relações de gênero e do caráter ainda patriarcal da sociedade brasileira.

A mudança está apenas começando!



**N**as últimas décadas, ao reconhecer o potencial do Poder Judiciário em responder as demandas específicas da população LGBTI+, o movimento brasileiro trouxe a pauta para o discurso jurídico.

Assim, baseando-se na proteção de direitos e garantias fundamentais constitucionalmente protegidos e intrínsecos às pessoas cisgêneras (cis) e heterossexuais – como os princípios da dignidade humana e da igualdade; direito à intimidade e não discriminação - tem alcançado considerável avanço, com a efetivação de importantes direitos antes institucionalmente e socialmente violados.

Todavia, apesar dos avanços conquistados, muitos desses direitos ainda são cerceados às pessoas LGBTI's. Segundo agências internacionais de direitos humanos, a sociedade brasileira mata muito mais homossexuais, transexuais e travestis (trans) do que os 13 países do Oriente e da África, onde ainda existe a pena de morte para essas pessoas. Tanto é que o Brasil continua sendo um dos países mais inseguros para essa população viver, liderando o ranking mundial de assassinatos de pessoas trans (segundo relatórios do Grupo Gay da Bahia e da ANTRA).

Além disso, a não garantia destes direitos impacta de forma contundente em toda a vida de uma pessoa. Uma vez que, o cerceamento de direitos sociais, como à educação, por exemplo, faz com que não usufrua de outros direitos, como o acesso ao mercado de trabalho. E, em uma sociedade capitalista, isso é fator determinante em relação à vida e o local que ocupará na sociedade.

Existe um fenômeno chamado de “teto de vidro” que explica a discriminação em razão do gênero no mercado de trabalho, demonstrando, o quanto mulheres são julgadas em razão do gênero e não em razão de sua qualificação profissional. Mas é muito importante pautar, que mesmo enquanto mulheres, existe diversidade. Se existe esse fenômeno relacionado a mulheres cisgêneras e brancas, para mulheres negras, lésbicas, bissexuais e trans, essas barreiras são muito mais

intensificadas. Prova disso é que se hoje um homem leva em média três anos para conseguir uma promoção, uma mulher branca precisa de sete anos e uma mulher negra – quando inserida no mercado formal de trabalho – em média, quatorze anos.

Fazendo o recorte de identidade de gênero e orientação sexual, temos que, em razão da falta de acesso, 90% das mulheres trans brasileiras são profissionais do sexo e mulheres lésbicas e bissexuais têm dificuldade de serem inseridas no mercado de trabalho quando explicitam sua orientação sexual à sociedade.

Assim, apesar de melhor representadas em relação às mulheres T's, a invisibilidade de mulheres lésbicas e bissexuais, ainda que *cis*, é demonstrada na pesquisa Latino Americana sobre assédio, violência e discriminação à diversidade sexual e no local de trabalho.

A dificuldade de acesso em razão de questão de gênero impacta de tal forma que faz com que representem apenas metade da porcentagem dos homens entrevistados no estudo.

Quando analisados os dados em relação à raça das pessoas entrevistadas, 92% são declaradamente brancas. O que significa que o mercado de trabalho latinoamericano, quando recepciona pessoas LGBTI's, recepciona homens *cis* e brancos.

Daí a razão da necessidade de uma análise interseccional – pautada no aprofundamento sobre gênero, raça, classe, orientação sexual e identidade de gênero – de práticas de diversidade e inclusão no mercado de trabalho, para que sejam criadas políticas que, além de inserirem grupos historicamente minorizados, propiciem ambientes de trabalho seguros e saudáveis para que essas pessoas permaneçam e ascendam dentro de suas organizações.



## Jovem advocacia negra

**N**o Brasil há mais de 113 milhões de pessoas que se declaram como pardos ou pretos, de acordo com o IBGE. Contudo, não vemos esta supremacia na ocupação dos postos de trabalho. Infelizmente, o âmbito jurídico não é uma exceção.

A advocacia ainda detém um padrão do que seria o advogado ideal: um homem branco, *cis*, heterossexual e de classe média ou alta. As provas incontestáveis disso estão tanto nos corredores dos fóruns e nos escritórios, quanto dentro da própria OAB, seja no nível seccional ou nacional.

Analisando esta situação pela ótica interseccional fica claro que a mulher negra enfrentará ao menos um duplo preconceito, o qual poderá ser ainda mais severo caso esta também seja uma mãe solo, pessoa LGBTQ+, advir de família de baixa renda ou outras características que escapem do padrão predominante.

A invisibilidade da mulher negra dentro dos cargos eletivos ou não eletivos da OAB é notória, sendo inconcebível que até hoje a instituição não tenha outorgado e posto em prática o censo com apontamentos de gênero, etnia e outras singularidades. Estes dados são necessários não só para quantificação, mas também para o planejamento de estratégias que abarquem e resultem numa maior e mais efetiva participação da advocacia feminina e da advocacia negra.

Os escritórios, sociedades e até mesmo a própria OAB não estão isentos de propagar a situação de solidão da mulher negra, na medida em que vemos poucas mulheres pretas ocupando e resistindo, principalmente quando observamos as mais altas posições de emprego ou cargos eletivos e nomeáveis.

Em contrapartida, os movimentos que visam a união feminina e o acolhimento das minorias ainda são vistos como desnecessários, normalmente por aqueles que não passaram ou não enxergam que, na prática, não há igualdade de condições, tampouco espaço e reconhecimento da pluralidade de gêneros,

etnias, classes sociais etc. O racismo e o machismo fazem parte dos alicerces da nossa sociedade contemporânea e – uma vez que deixam profundas marcas emocionais em suas vítimas – são os preconizadores da baixa autoestima, inseguranças e da baixa representatividade da advocacia negra feminina no país.

No que tange aos escritórios, a inserção de jovens negras por si só não bastará para abolir a hegemonia, sendo fundamental a aplicação de um conjunto de ações afirmativas que visem a mudança de todo ambiente laboral e a reeducação dos indivíduos que nele atuam. A transformação justa e efetiva virá por meio do investimento na capacitação da jovem advocacia negra, na implantação de políticas antidiscriminatória em todos os ambientes corporativos, na coibição expressa de práticas preconceituosas e, finalmente, na preocupação com a trajetória de ascensão desta advogada.

Não se pode permitir que o mito da igualdade racial prevaleça sobre a função social da advocacia. É imprescindível visar no alcance da equidade racial e de gênero, as quais considerarão o ponto de partida de cada jovem advogada no Brasil.

A OAB – como guardião da Constituição Federal – para fazer jus à sua missão, não pode se furtar de promover e dar efetividade a projetos que estimulem, acolham e fomentem o sentimento de pertencimento a estas jovens negras advogadas que enfrentaram outros obstáculos, além dos inerentes à profissão, tendo que lidar com a solidão, o desencorajamento e tantas outras marcas resultantes do preconceito, sendo então merecedoras do respeito e admiração de toda a classe.

A cada jovem negra advogada cabe o dever de empenho e união haja vista que, parafraseando Angela Davis, quando uma advogada negra se movimenta, toda estrutura da advocacia se movimenta com ela.



**Q**uando Myrthes Gomes de Campos – ainda no início do século 20 descerrou as portas da advocacia para as mulheres – travou para todas o sagrado direito de defesa do outro, conferindo à fala feminina os ecos de garantias e liberdades objetos da luta por justiça e equidade na sociedade.

Quantas vozes ecoaram e continuam ressoando por meio de Myrthes Gomes de Campos e Maria Augusta Saraiva naquelas primeiras plenárias do Tribunal do Juri. São inimagináveis vozes que tiveram como ponto de partida o mais basilar dos direitos, o contraditório e a amplitude de defesa que não deviam, como de fato não devem, por essência e justiça, serem norteadas por gênero.

E passados mais de cem anos, o que de tão lógico chega a ser simplório, ainda é uma luta diária para as mulheres, a garantia de que o único requisito para o exercício da advocacia criminal deva tão somente ser a habilidade técnica jurídica por profissional habilitado e engajado na preservação dos direitos fundamentais de todos.

Mas as criminalistas ainda são vistas por parte do mundo jurídico como advogados de segundo escalão, tendo que provar todos os dias o seu valor e sua capacidade, se deparando com situações inconcebíveis aos homens, atribuindo-lhes como vulnerabilidades suas características mais admiráveis como delicadeza, perspicácia, empatia, persistência, adaptabilidade, entre outras que poderiam ser extensamente arroladas.

Distante disto, as vozes femininas no exercício da advocacia criminal em inúmeras vezes têm que se tornar brados reivindicatórios de prerrogativas, em coisas simples como a entrevista a um cliente preso nas quais todas as dificuldades de acesso são colocadas para barrar o ingresso desta no interior dos estabelecimentos prisionais, onde a advogada tem que repelir primeiro as violações de suas próprias garantias para a partir daí lutar pelo direito de seu assistido.

Vozes que se desviam do abafamento quan-

do mesmo com comprovada expertise, a advogada é preterida pelo simples fato de ser mulher. São tantos os exemplos da batalha travada no dia a dia impondo a ela a cansativa missão de provar sua capacidade aos clientes, sócios, delegados, promotores, juízes e assim por diante, a cada homem e até mesmo a cada mulher que – vendados pela ignorância – atribuem ao sexo maior bravura do que ao proeminente intelecto demonstrado.

Ecoam, felizmente, com maior expressão na advocacia criminal, os sons e tons que conferem às mulheres um protagonismo indiscutível, a humanidade conferida pelo toque feminino trazendo a candura necessária ao relacionamento interpessoal com a família de seus assistidos, sendo capazes de acalantar o coração de mães, esposas e filhos com a certeza de que aquele ente por eles queridos receberá o devido respeito e cuidado.

Vozes femininas que se apresentam incisivas para transmitir ao cliente a gravidade e os desdobramentos de seus atos, mas inabaláveis para garantir a sua dignidade durante todo o curso processual.

Vozes tenazes e intransigentes para no uso dos instrumentos e técnicas jurídicas asseguradas em lei proporcionar a melhor defesa na inalienável busca por justiça.

Alicerçada nos valorosos acordes transmitidos, é certo que essa sinfonia ainda está em construção, e hoje sob a batuta de uma robusta e afinada orquestra de juristas, nos preparamos para o futuro onde as advogadas criminais poderão se dedicar unicamente a defesa das garantias e direitos sem o ruído discriminatório de gênero.



## Profissionalismo da mulher advogada e a construção de gênero

Desde o Renascimento, as mulheres lutam por igualdade e liberdade. As protagonistas feministas do século XIX enfatizaram a capacidade da mulher e o forte potencial de contribuição para a sociedade.

Para Simone de Beauvoir, a mulher assume um tipo de “feminismo repressivo”. Em seu livro “*O segundo sexo*” é apresentado como uma das causas da denominação masculina, a divisão do trabalho, onde questiona-se: “Por que as tarefas a que a mulher dedicou suas forças não lhe deram supremacia sobre o homem ou igualdade com ele? Por que seu trabalho não foi visto como produtivo? [...] Por que a relação da mulher com os processos misteriosos da vida é considerado escravidão, enquanto do homem (a caça por exemplo) é interpretada como conquista da natureza”.

Isto significa que não basta que as mulheres conquistem lugares antes ocupados só por homens, é necessário redefinir os critérios de valorização na sociedade.

A liderança feminina não tem a ver com querer competir ou ocupar lugares dos homens, mas se apropriar de si mesma e ter consciência de que é capaz de ocupar esse lugar, sendo mulher, mãe se assim desejar. Isto significa dizer que é possível ter uma carreira e uma vida pessoal.

É necessário que a mulher se conecte com sua essência, reconheça e valorize suas capacidades e, a partir de consciência, quebrar paradigmas e velhas crenças que as limitam no mundo do trabalho.

Em outubro de 2020, segundo a OAB Nacional, somamos 1.227.233 advogados, sendo 601.781 mulheres e 605.178 homens, além de 10.489 estagiárias e 8.964 estagiários. Com estes dados, podemos concluir que a advocacia não está se feminizando, ela já se feminizou no país.

Os números revelam o famoso “teto de vidro” da advocacia brasileira. A famosa alegoria norte-americana que atribui essa barreira

invisível como um fator que impede que mulheres alcancem posições de liderança em suas respectivas carreiras. O acatamento dessa aceitação não é pacífica.

Refuta-se com veemência o argumento de que a escassez de mulheres em posições de liderança no mercado de trabalho é consequência das escolhas feitas pelas mesmas, com razões como a maternidade ou falta de ambição, justificando a altíssima taxa de saída das advogadas como consequência exclusiva da escolha por “uma vida mais tranquila”, reforçando a invisibilidade de possíveis barreiras externas às suas vontades.

Desde a nossa primeira mulher advogada (Mhyrtes Gomes de Campos), já se passou um século e até hoje não tivemos uma Presidente do Conselho Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), situação que se repete nas seccionais, onde a participação feminina ainda é pequena.

Para quebrarmos essa barreira de gênero e alcançar a equidade, se faz necessário uma educação feminista com consciência crítica. A união das mulheres é essencial e nesses aspectos os homens também devem ser incluídos, já que a diversidade de gênero traz potencialidade aos negócios.

A luta é histórica!

Nossa luta é coletiva e fazer com que as mulheres e homens façam parte dessa batalha é essencial para que haja essa evolução na sociedade.

E para assegurar o tripé que motivou a Revolução Francesa (igualdade, liberdade e fraternidade), este movimento se faz necessário para o legítimo protagonismo feminino no mercado de trabalho.



## A deficiência no mundo jurídico

**A**pesar dos avanços através dos anos, ainda hoje as mulheres encontram mais dificuldades no mercado de trabalho.

Pode-se dizer que diariamente as advogadas com deficiência atuantes se deparam com situações, no mínimo constrangedoras, e até por que não dizer difíceis ao desempenhar sua função no dia a dia.

Por exemplo, tarefas simples para advogadas sem nenhuma deficiência física, como permanecer no escritório sentada peticionando por um dia inteiro, podem levar a profissional a um desgaste físico exagerado fazendo com que tenha um esforço muito maior que as outras colegas.

Uma ida ao fórum, ou até mesmo ficar sentada por muito tempo aguardando para ser atendida, por vezes de pé, se tornam atividades difíceis.

E mais, os diversos dias de exames e consultas necessárias ao seu tratamento certamente também se mostram uma dificuldade a mais no seu desempenho.

Citados somente esses exemplos, porém, são incontáveis as diversas dificuldades encontradas pelas advogadas deficientes, até por conta de que existem vários tipos de deficiência, cada qual com suas particularidades e necessidades.

A inadequação dos mobiliários públicos em geral, e, especificamente de alguns prédios que no exercício da função devem ser frequentados constantemente, passam a ser um agravante da realidade a ser enfrentada.

Precisamos valorizar e cobrar iniciativas. Vale lembrar a existência do Projeto de Lei 2617/19 que dispõe que tanto a OAB quanto escritórios de advocacia promovam a inclusão de advogados deficientes em seu quadro de empregados. Portanto, terá uma cota para cada escritório, seguindo alguns critérios.

No projeto, o autor da proposta deseja compatibilizar o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de

acordo com a Lei Brasileira da Inclusão.

A quantidade de advogados inclusos irá variar de acordo com a quantidade total de advogados associados no escritório. O mínimo será de 2% de inclusos, para um quadro de empregados de 25 ou mais associados. E o máximo é de 5% para quadros de 100 ou mais associados.

Além disso, o projeto ainda prevê uma adição às carteiras de identificação da profissão fornecidas pela OAB. Essas deverão informar sobre a deficiência do advogado.

Não é muito. Mas já é um caminho. No que diz respeito a uma sociedade inclusiva, de acordo com os princípios da inclusão social, profundas transformações estão por vir com os suportes necessários, para que as advogadas com deficiência seja física, intelectual, psicológica, auditiva ou visual, tenham acesso a todos os recursos disponíveis no meio social, para a efetiva prática da sua advocacia, além disso, ao convívio com os colegas de maneira não-segregada.

Por fim, o acesso ao trabalho é considerado um dos principais direitos civis dos indivíduos, e, as advogadas com deficiência ainda encontram diversas barreiras para exercê-lo, dependendo ainda, de algumas políticas públicas a serem adotadas.

Precisamos de mais projetos de leis, iniciativas e muita ação!



## Os desafios e dificuldades de ser uma advogada negra

**A**o contrário do que muitos pensam, a meta aqui não é de causar qualquer polêmica, ou ter cunho ativista, ou de um chamado racismo “reverso”, ou de vitimizar. O intuito é único e exclusivamente de demonstrar de forma concisa e objetiva as difíceis situações de uma mulher negra e advogada que milita diariamente e tem que saber lidar, além das dificuldades, com o racismo aberto e velado dentro do Poder Judiciário.

Sim, existe desigualdade racial no mundo jurídico. Além das desigualdades de gênero, a advogada negra sofre ainda mais com essa situação. Para se ter uma ideia, apenas 35,9% dos membros da magistratura são de mulheres, percentual este que diminui nos mais altos cargos do Poder Judiciário.

No estágio inicial de carreira (juiz substituto) há um percentual de 42,8% de mulheres, índice que diminui para 36,6% dos juizes titulares, 21,5% dos desembargadores e somente 18,4% dos ministros de Tribunais Superiores, de acordo com dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Essa desigualdade não se restringe somente aos cargos públicos do Poder Judiciário. Apesar das mulheres representarem mais de 46% dos advogados no país, o percentual de profissionais femininas em cargos da advocacia ainda é muito baixo. O índice piora quando se fala de mulheres negras.

A realidade mostra que é raro ver negras com cargos nos maiores escritórios de advocacia ou em departamentos jurídicos de grandes empresas. Qual o motivo dessa desigualdade no meio jurídico?

Na maioria dos casos, a resposta é simples: não há igualdade de oportunidades. Ainda hoje para se integrar um time de sucesso na advocacia, tem que estudar em faculdades de renome que, na maioria das vezes, são caras. O acesso às universidades públicas não é tão fácil, mesmo com políticas de cotas raciais existentes.

Com tantas barreiras, será que as advogadas

negras se sentem empoderadas?

O empoderamento parte da ideia de dar às pessoas o poder, a liberdade e a informação que lhes permitem tomar decisões e participar ativamente da mudança social. Empoderamento feminino é a consciência coletiva expressada por ações para fortalecer as mulheres e desenvolver a equidade de gênero na sociedade.

E será que existe o empoderamento da mulher negra? Sim.

Por isso, a luta é pela maior participação de gênero e raça no mercado jurídico. É preciso participar de comissões da OAB, mostrando que as mulheres negras são capazes e que a cor da pele não dita competência e capacidade no trabalho.

Ou seja, existe sim luz no fim do túnel. As mulheres negras têm percebido que também podem e devem conquistar seu espaço no meio jurídico.

E assim, de forma polida e assertiva, combater o racismo e a discriminação dentro do mercado jurídico sem perder a essência. É necessário defender características para atender uma sociedade que não está acostumada ainda com a presença de profissionais negros dentro dos fóruns sem serem confundidos com pai ou mãe do menor infrator ou do preso.

Assim, é preciso ocupar novos espaços e novas funções na advocacia para conquistarmos um mercado jurídico representativo da atual sociedade brasileira.



## A presença feminina no Direito Digital

**N**ão é uma novidade quando falamos que o mercado de trabalho jurídico é predominantemente masculino. Porém, essa afirmativa tem mudado ao longo dos anos. Em recentes pesquisas podemos verificar que a mulher advogada está buscando e conseguindo cada dia mais espaço.

Agora, outro fato inequívoco é que a área de tecnologia também é majoritariamente masculina. Quando olhamos computadores, robôs e tudo o que relacionamos com tecnologia, a primeira coisa que nos vem em mente são jovens, de vinte e poucos anos com uma tela preta cheia de caracteres indecifráveis.

Pois bem, pensemos agora em uma mulher advogada que opta por atuar na área digital. Parece desafiador não é mesmo? E é realmente um desafio. O Direito, assim como todas as outras áreas, está em constante evolução e, conseqüentemente, este avanço é relacionado com as novas tecnologias aplicadas no nosso cotidiano. Há 30 anos, nenhum advogado cogitaria a hipótese de um processo ser totalmente digital, de audiências telepresenças e quem ousaria dizer que robôs poderiam elaborar petições e buscar jurisprudências. Pois bem, esse dia chegou.

Com tantas inovações tecnológicas e mudanças no cotidiano da sociedade um novo ramo surgiu: o Direito Digital. Essa denominação – que pode englobar diversas áreas – vem ganhando força a cada dia que passa e, assim se abriu uma janela de oportunidades para as mulheres advogadas ingressarem nessa área pouco explorada.

Estimativas apontam que em 2021 teremos mais mulheres inscritas nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) do que homens. E se verificarmos a proporção de advogados com até 25 anos de idade, o número de mulheres já é superior ao dos homens, totalizando 64%, segundo reportagem publicada em 13 de janeiro de 2020 pelo site Jota.

Assim, o número de advogadas vem crescendo de forma exponencial, porém esse aumen-

to não se reflete em todas as áreas, em especial na de inovação e Direito digital.

Apesar dos jovens advogados serem em sua maioria formados por mulheres, hoje temos uma representatividade pouco expressiva no mundo da tecnologia. Apenas 20% dos profissionais do gênero feminino são atuantes nesse setor. Pois bem, uma das áreas mais promissoras da advocacia é também uma das áreas com menor número de mulheres atuantes.

O desafio de atuar na área de tecnologia da informação não é apenas de advogadas. Os dados mostram a triste realidade sobre a igualdade de gênero na área de Tecnologia da Informação (TI). As grandes empresas de tecnologia como Google, Facebook e Apple possuem apenas 30% de mulheres nos seus quadros de colaboradores, o que é preocupante. No Brasil esses dados são ainda mais assustadores. Apenas 18% dos graduados em ciência da computação e 25% dos empregados nas áreas de tecnologia são do gênero feminino, conforme publicado no programa YouthSpark da Microsoft.

Apesar de pouco divulgado, diversas revoluções tecnológicas tiveram o pioneirismo feminino, como por exemplo a descoberta que foi usada de base para desenvolvimento do *Wi-fi* e *bluetooth*, feita por Hedy Lamarr, e especialmente Ada Lovelace, considerada a primeira programadora após ter criado o primeiro algoritmo a ser processado por uma máquina.

É fato que quando relacionamos Direito e tecnologia há uma resistência entre os profissionais mais antigos. E é nesse ponto que está a importância de se estimular as mulheres a se reinventarem e estarem dispostas a enfrentar o preconceito e serem consideradas referências no Direito Digital. Vivemos hoje uma revolução tecnológica e as mulheres podem ser as pioneiras na aplicação de novas tecnologias no Direito.



## A mulher advogada nos espaços jurídicos

A presença quase igualitária de advogadas inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) é resultado de muitas lutas e conquistas de mulheres verdadeiras desbravadoras e destemidas, que continuam enfrentando desafios diante de uma sociedade patriarcal, predominantemente machista que, lentamente vem reconhecendo a competência e a força das mulheres.

O destaque feminino evidencia-se nos bancos acadêmicos, onde as mulheres se qualificam profissionalmente e concorrem ao mercado de trabalho que ainda insiste no favorecimento da ocupação de cargos de liderança do sexo oposto.

O protagonismo da mulher advogada naturalmente ajuda a combater estereótipos na sociedade, com a crescente ocupação dos tribunais por elas, outrora lugar de trabalho exclusivo de homens. Temos que admitir que transitar nesses espaços é difícil, pois o preconceito vem à frente do saber.

De grande capacidade intelectual e personalidade mais sensível que os homens, a atuação da mulher advogada traz perspectivas diferentes para análise de casos, em relação a atuação masculina em geral, em todas as temáticas, em especial sob o ponto de vista da sexualidade e família.

No âmbito jurídico, só em 1898 graduou-se como bacharel em Direito a primeira mulher: Myrthes Gomes de Campos, que formou-se aos 23 anos, mas demorou cerca de oito anos para que fosse incluída nos quadros dos advogados do Brasil, que à época era o IAB (Instituto dos Advogados do Brasil). Ali nascia o empoderamento feminino.

Em São Paulo, no ano de 1902, formava-se Maria Augusta Saraiva, na Faculdade do Largo São Francisco. No entanto, o preconceito era extremo, e a advogada que atuou no Tribunal do Juri, abandonou sua carreira.

Na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), temos como presidente da Seccional de Alagoas, Fernanda Marinela, que destaca a diferença, onde as mulheres representam

50% dos profissionais, mas apenas 30% dos cargos de direção da OAB é ocupado por elas, e que apenas oito mulheres já foram presidentes de Seccionais.

Diante dos desafios, surgiu o movimento “Paridade Já”, de autoria da advogada Valentina Jungmann, que visa aumentar os percentuais de mulheres na diretoria da OAB em nível nacional, para no mínimo 50 pontos percentuais.

Em 1954, surge a primeira juíza, Thereza Grisólia Tang, que anos depois se tornou a primeira mulher a ser desembargadora no Brasil. Somente no início do século XXI (anos 2000), é que a primeira mulher se torna ministra do Supremo Tribunal Federal (STF), Ellen Gracie. Até o ano 2000, o STF não tinha sequer banheiros femininos no local.

O cenário atual demonstra avanço das mulheres advogadas em carreiras jurídicas. No entanto, ainda são minorias em comparação com os homens. A condição sexual ainda recebe tratamento diferenciado e como fator de exclusão.

A nobreza da maternidade, muitas vezes, ainda é usada como fraqueza para afastar as mulheres dos espaços jurídicos. No entanto, a maternidade – que é uma grande virtude – muitas vezes favorece até um melhor desempenho profissional.

No universo jurídico, as mulheres advogadas devem ser lembradas não só pela beleza e sensibilidade, mas pela inteligência e competência, assim como portadoras de um legado de luta, ousadia, profissionalismo e relevante contribuição social prestada à Nação brasileira.



## Os desafios da mulher transexual na advocacia

**H**á 16 anos em Brasília, um grupo de mulheres transexuais, homens trans e travestis lançaram a campanha “Travesti e Respeito”, para promover a cidadania e o respeito entre as pessoas e mostrar a relevância do tema ao Congresso Nacional. De lá para cá, as discussões compreendendo questões de gênero têm ganhado cada vez mais espaço nos ambientes empregatícios.

Este assunto torna-se relevante por evidenciar uma nova prática realizada pelas organizações que não visam somente a diversidade, mas também a inclusão de gêneros dentro desse espaço. A sociedade e as organizações passaram gradativamente por mudança de valores, crenças e atitudes.

O princípio da não discriminação no trabalho está previsto em vários documentos legais, como no artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH). Mesmo com a implantação de políticas voltadas a inclusão e valorização da diversidade nas organizações, o preconceito velado se faz presente no ambiente de trabalho em forma de humor. Isso demonstra o quanto é difícil para as organizações efetivarem essas políticas em ambientes onde colegas de trabalho agem de forma preconceituosa, por meio de piadas e comentários jocosos. Assim, a valorização da diversidade passa fazer parte do discurso, mas não na prática das organizações.

Uma estratégia de caráter inclusivo deveria, em primeiro lugar, garantir soluções jurídicas a todas as pessoas que se encontram sob o chamado “guarda-chuva transgênero”: transexuais pré e pós-operados, transexuais que escolheram não se submeter a procedimentos cirúrgicos, cross dressers, travestis.

O termo guarda-chuva transgênero demonstra que não há apenas uma definição de pessoa transgênero, pois engloba as pessoas que já realizaram a cirurgia, as que estão em processo de mudança ou que optaram por não a realizar.

No meio jurídico, a situação não é diferente. Os desafios para a advogada transexual já

começam na luta para chegar à faculdade até conseguir estágio para cumprir como atividade extracurriculares.

Os grandes escritórios de advocacia não têm uma visão inclusiva para inserir essas futuras advogadas em seus quadros de funcionários ou associados. Os órgãos públicos não ficam de fora com a falta total de empatia com essas pessoas transgêneros, em especial as mulheres transexuais.

Não é comum acessar os órgãos públicos e se deparar com uma mulher transexual, em um tribunal estadual ou federal, ou até mesmo ocupando um cargo de relevância na sua própria associação como a Ordem dos Advogados de Brasil (OAB).

Diante de tudo isso, as mulheres transexuais ficam em um chamado limbo jurídico. Diante de todas as necessidades de se manterem firmes perante os desafios, elas carecem não só de políticas públicas, mas também de garantias dos seus direitos fundamentais.

No Brasil não existem dados estatísticos sobre o verdadeiro número de travestis, transexuais e transgêneros com vínculo empregatício, que poderiam nos dar uma visão do quão cruel é o mercado de trabalho com esses profissionais, levando muitos à informalidade. As transexuais e travestis são tão capazes e competentes quanto as outras pessoas, mas o fato de assumirem suas identidades de gênero perante a sociedade pode gerar discriminação e uma certa intolerância.

Assumir a diversidade é se apresentar como responsável diante da realidade social. É demonstrar que respeitar as diferenças humanas gera integração entre as pessoas e crescimento em todos os setores da sociedade. O que não pode haver em nossa sociedade é o julgamento de pessoas apenas pelas características físicas, reprimindo uma série de direitos e servindo de entrave para sua contratação profissional.



## As prerrogativas da mulher advogada

Um dos maiores desafios da mulher, enquanto profissional, é ser colocada em grau de igualdade com as pessoas do sexo masculino, no que diz respeito aos cargos e salários, além do reconhecimento da sua capacidade para realizar as mesmas atividades que os homens.

Com isso, a OAB não tem se omitido, e vem constantemente, tomando as providências necessárias para que as profissionais do sexo feminino sejam cada vez mais incluídas e respeitadas no exercício de sua profissão, contribuindo para a criação e fortalecimento das prerrogativas da mulher advogada.

As prerrogativas são direitos especiais conferidos a uma categoria profissional. De modo geral, todos os advogados (independentemente de gênero) têm suas prerrogativas previstas e garantidas no artigo 133 da Constituição Federal, e reforçadas pelos dispositivos contidos nos Estatuto da Advocacia (Lei 9.806/94).

Já as profissionais do sexo feminino ganharam proteção específica quando o legislador entendeu por bem inserir no Estatuto da Advocacia o artigo 7º-A, para tratar de direitos da mulher advogada, gestante, lactente e adotante. Ora, evidente a necessidade de assegurar a efetividade dos direitos inerentes às características físicas natas da mulher.

Melhor esclarecendo: não é possível admitir que direitos gerais previstos desde a Constituição Federal, ou em outras legislações, sejam aplicados de forma igual à pessoas com características diferentes. Homens e mulheres são fisicamente diferentes, e devem ter seus direitos observados e respeitados de acordo com as necessidades peculiares de cada gênero.

Pensando nisso, o legislador buscou assegurar direitos especiais às advogadas, quando essas também estão vivendo um momento especial, ou seja, quando estão em período de gestação, lactação ou ainda quando se tornam mãe em razão de adoção. Tais direitos específicos são assegurados ao determi-

nar que as advogadas nas condições descritas anteriormente não sejam submetidas aos detectores de metais e aparelhos de raio-x, ao adentrar nos fóruns; que tenham garantidas vagas para estacionar seus veículos em garagens dos fóruns ou tribunais; que tenham locais para deixar seus filhos enquanto exercem sua atividade profissional, tais como creches, nas localidades onde existir tal serviço, ou ainda qualquer lugar adequado para atender as necessidades da criança.

A advogada gestante ou amamentando tem direito ainda a preferência na ordem das sustentações orais e audiências a serem realizadas, e ainda pode requerer a suspensão dos prazos, se for a única advogada constituída em um determinado processo.

A OAB vem contribuindo com o Plano De Valorização da Mulher Advogada, instituindo a fixação de um valor diferenciado, ou a isenção das anuidades para as profissionais que se tornarem mães, biológicas ou por adoção. E tal benefício pode se estender inclusive para as advogadas que infelizmente não levaram a gestação até seu termo final, em razão de um aborto, por exemplo.

A Caixa de Assistência dos Advogados de São Paulo (CAASP) instituiu benefícios às advogadas paulistas tais, como: auxílio-maternidade, pelo período de seis meses, limitado ao valor de R\$ 1.094,00; auxílio-creche; auxílio-natalidade, e recentemente criou o auxílio-violência doméstica para advogadas beneficiadas com medidas protetivas.

No exercício de sua profissão, a mulher advogada não deve ser assediada ou sofrer qualquer outra forma de desrespeito em razão do gênero, não podendo existir qualquer restrição quanto às suas vestimentas. Somente a OAB poderá dispor de qualquer regra acerca de tal assunto. Portanto, a mulher é livre para ingressar em fóruns, delegacias e quaisquer outros prédios públicos com a vestimenta que quiser.



## O exercício da atividade profissional e a família

**C**onciliar o exercício de qualquer atividade profissional e cuidar da família, para nós mulheres, nunca foi tarefa fácil e ainda está longe de ser. A rotina sobrecarregada que muitas enfrentam no dia a dia foi agravada com a pandemia da Covid-19.

Muitas profissionais estão à beira da exaustão. A maioria enfrenta jornada dupla, ou até tripla, alterando o trabalho na advocacia com os afazeres domésticos.

A verdade é que as mulheres estão sozinhas nessa luta. Muito se fala, se lê e se escreve a respeito, mas o fato é que praticamente ninguém está realmente disposto a minimizar ou dividir toda essa sobrecarga enfrentada pelo universo feminino, seja na esfera profissional ou familiar.

Para muitas mulheres é comum trabalhar, estudar, se especializar, pagar contas, lavar, passar, cozinhar, ajudar os filhos no dever de casa, levar os pais ou os sogros em consultas médicas e agora, na pandemia, realizar as compras para eles todos.

De acordo com Jordana Cristina de Jesus, doutora em demografia e professora de pós-graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, as mulheres dedicam em média quatro horas por dia e 28 horas semanais à família. Estes números dizem respeito somente às mulheres com renda familiar superior a R\$ 5.200,00.

Nos domicílios mais pobres, as mulheres se dedicam seis horas diárias e 42 horas semanais a essas tarefas. Mas entre os homens, independentemente da condição social, os afazeres domésticos não tomam mais que uma hora diária do tempo deles. Assim, o homem brasileiro dedica à sua família uma quantidade de horas até 83% menor do que o tempo dedicado pelas mulheres.

Mas no mundo real, em tempos de pandemia e isolamento social, além da sobrecarga unilateral – sofrida exclusivamente pelas mulheres nos afazeres domésticos – muitas vem sofrendo com inúmeras pressões de seus

empregadores para retornarem ao trabalho presencial, e muitas delas continuam sem suporte para cuidar de seus filhos, tais como babás, creches, avós ou outro familiar.

Na matéria veiculada pelo site Terra “*As mães demitidas durante a pandemia*”, vemos a história da advogada Nádia Silva, de Goiás. No seu segundo mês de licença-maternidade, a pandemia surgiu. Antes, seus planos eram tirar férias após a licença e procurar um berçário para deixar o filho quando retornasse ao trabalho, mas a empresa exigiu a volta dela sem conceder as férias. Com poucas horas diárias de sono, rotina estressante de trabalho e afazeres domésticos, a advogada tentou negociar com a empresa um novo arranjo e um aumento de salário. Conclusão: acabou sendo demitida.

Essa é só mais uma história, entre tantas, das lutas diárias de mulheres tentando equilibrar o exercício da atividade profissional e os cuidados com a família, independentemente de classe social ou condição financeira, profissão e quantidade de filhos.

As mulheres precisam de um olhar mais solidário de toda sociedade, não devendo persistir a cultura machista, de que trabalho doméstico é exclusivo da mulher, além de que precisam da cooperação por parte dos companheiros e demais familiares, na divisão de tal trabalho.

As empresas, por sua vez, precisam investir em programas de valorização das habilidades e competências profissionais dessas mulheres, além de flexibilizar jornadas de trabalho e investir mais em serviço remoto.



## A mulher jovem advogada

**A** jovem advocacia, atualmente, se mostra cada vez mais presente nos escritórios e mercado jurídico. São considerados jovens advogados todos aqueles que contam com até cinco anos de exercício da profissão, ou seja, não necessita ser uma pessoa jovem para ser considerado jovem advogado.

Todo aquele que inicia a sua carreira como advogado ou advogada certamente vai se deparar com muitos desafios. O primeiro deles será decidir se prefere trabalhar em um escritório de advocacia ou abrir o sua própria banca jurídica.

Escolher trabalhar em um escritório, ao menos no início de carreira, pode trazer uma segurança maior, uma vez que o profissional contará com o auxílio de outros advogados e poderá sanar qualquer dúvida com um colega mais experiente, em especial aquelas dúvidas de ordem prática, que nunca aprendemos na faculdade.

No entanto, é importante entender que grande parte de suas petições e ideias serão analisadas por um superior e haverá momentos em que o jovem advogado não poderá escolher o caminho que entende ser melhor para o cliente, além de ter que cumprir metas e horários bem rígidos e conviver com uma cobrança constante.

Por outro lado, abrir o seu próprio negócio exige do advogado (a) se arriscar no início da carreira, uma vez que o profissional deverá advogar, empreender, captar clientes e cuidar de um negócio de maneira geral. Além disso, provavelmente, não terá a facilidade de sempre contar com a experiência de um colega ao seu lado.

Mas há vantagens, como: definir sua própria agenda, ter seus próprios clientes, poder trabalhar de acordo com seus ideais e estratégias, possuindo assim, uma maior liberdade na carreira.

O jovem advogado deve sempre se preocupar com a capacitação e atualização constante, já que esse é um diferencial que poderá

ter perante os colegas mais experientes. Dessa forma, escolher ser um jovem advogado é traçar um árduo, porém, recompensante caminho na profissão.

Entretanto, ser mulher, jovem e advogada, com toda a certeza tornará a vida dessa profissional ainda um pouco mais difícil. O que muito se lamenta, em especial por já estarmos em 2020, é uma triste realidade que não pode ser ignorada, em especial em um *e-book* realizado em comemoração ao Dia da Mulher Advogada (15 de dezembro).

Quando se é uma jovem advogada, além do claro preconceito sofrido por ser mulher, também é possível verificar os olhares maldosos de possíveis clientes, colegas, magistrados e outros, quando se nota a pouca idade dessa profissional ou o fato dela ser recém formada.

Os julgamentos sempre vão existir, em especial nessa profissão, e para combatê-los as profissionais do sexo feminino devem lutar duas ou até três vezes mais do que os colegas jovens advogados para demonstrar seu valor e profissionalismo.

Como resposta à sociedade, devemos continuar lutando, cada dia mais, até que possamos ser vistas como o que somos: advogadas, nada além disso.

Quanto mais vitórias, contratos fechados, audiências realizadas e clientes satisfeitos tivermos, mais demonstraremos a força que a jovem advogada possui. Na prática, a profissional não quer nada além de credibilidade e respeito de seus iguais, como qualquer outro advogado. A luta pelo respeito profissional, igualdade de condições e comprometimento é inerente à profissão de advogado e não importa o tempo de atuação. Ética e transparência são conceitos que devem nortear todo e qualquer profissional do mundo jurídico, independentemente do gênero.



## Investir em comunicação jurídica é tornar-se referência no mercado

Quase todos os dias é comum ouvir da maioria dos profissionais do Direito diversos tipos de reclamações e lamúrias nos corredores de fóruns e de escritórios de advocacia, como: “a área está saturada”, “a concorrência é desleal”, “as grandes bancas ficam sempre com os melhores clientes”, “a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) não fiscaliza e nem ajuda a categoria” e as “mulheres estão em desvantagem”.

Todas essas queixas, em parte, podem até serem verdadeiras. Mas quando falam isso sempre pergunto: e o que você tem feito de diferente para mudar essa situação? Tem investido em qualificação, gestão, tecnologia e, principalmente, em comunicação jurídica de forma profissional visando manutenção, prospecção e captação de clientes?

A resposta em 98% dos casos é sempre não. E a justificativa é que o Estatuto da OAB (Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994) não permite. É tipo uma desculpa para não admitir que o advogado e/ou o escritório não estão acompanhando as mudanças do mercado jurídico nos últimos anos. Fazer comunicação é permitido sim, desde que seguindo as regras da OAB e com quem é profissional da área.

Para se defender, a maioria dos profissionais solta aquela frase: *“ah, mas eu tenho uma página minha ou do escritório no Facebook e/ou no Instagram e um site. Isso já é comunicação”*. Sem perder a calma, sempre respondo: “errado, não é”.

Sabe por que? Porque comunicação eficiente – seja qual for a plataforma ou ferramenta – é aquela que é monitorada, que dá resultado, que agrega valor, que fideliza fonte jurídica e marca do escritório junto à sociedade e imprensa e, principalmente, ao cliente.

O mercado jurídico movimenta anualmente em torno de R\$ 50 bilhões, impulsionado por empresas que recebem até 20 mil processos em um único mês. É um setor que cresce em torno de 20% anualmente. A Operação Lava Jato, os projetos de reformas e o número crescente de demandas judiciais estão fazen-

do este mercado crescer ainda mais. Por isso, é cada vez maior o número de softwares e soluções tecnológicas para a área jurídicas, livros, cursos e produtos voltados para os profissionais que atuam neste mercado.

Mas, você deve estar se perguntando: e o que isto tem a ver com meu escritório? A resposta é tudo. Ou seja, onde você ou seu escritório está hoje, onde pretende estar daqui a três anos e daqui a 10 anos? Sua marca resistirá a essa concorrência?

Para piorar este cenário, há defensores no atual Governo que sinalizam com o fim do exame da OAB como condição obrigatória para o exercício da advocacia. A medida, além de polêmica, pode gerar uma maior quantidade de profissionais no mercado e uma concorrência ainda maior.

Atualmente, 52% dos escritórios de advocacia no Brasil possuem menos de 100 processos e cerca de 30% encerram as atividades em menos de um ano por falta de cliente. Mas, como se as demandas do Direito só aumentam? Pois é. Em que lado você está: dos que já perceberam que a advocacia mudou e trabalham com ações positivas de comunicação a seu favor ou dos que ainda acham que comunicação e marketing jurídico são custos?

Lembre-se: quem não é visto não é lembrado no mercado! Mude seu conceito: invista na sua marca, no seu conteúdo e no seu atendimento. Torne-se referência no meio jurídico! Agregue valor à sua marca!

É preciso investir e as mulheres são sempre mais práticas e dispostas a mudar. Não dá para ficar no piloto automático. Arrisque, empreenda, comunique.

As mulheres, advogadas ou não, fazem isto muito bem. O resultado? Sucesso!



## Mulher, advogada e empreendedora!

O empreendedorismo, ainda que presente em toda a história econômica contemporânea, é hoje um fenômeno global. Dada as profundas mudanças nas relações, o empreendedorismo jurídico antevê tendências para satisfazer cada vez mais o perfil de demandas exigentes no mercado, gerado pela inovação e alta competitividade.

O mais expressivo exemplo encontra-se na matiz do empreendedorismo da mulher advogada, no qual erige um novo e surpreendente marco diante das características e/ou habilidades marcantes de sua personalidade, capaz de mitigar cenários desafiadores e alavancar carreira, ocupando ainda, o papel de protagonista e gestora de seu negócio no mundo jurídico.

Nessa premissa, a advogada empreendedora possui a missão de romper trajetórias viciosas e modificar preceitos, criando novos e emblemáticos paradigmas, marcados por agregar valores e credibilidade. Trata-se de uma profissional que possui visão estratégica, busca alto desempenho, produtividade e planejamento financeiro no mercado, em conformidade com o Código de Ética e Conduta da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) diante da aplicação de boas práticas de gestão no universo do Direito, mudando significativamente os processos e a maneira de oferecer prestação de serviços advocatícios à sociedade.

O grande desafio deste empreendedorismo faz-se em conhecer as demandas do mercado, a fim de obter sustentabilidade plena, haja vista que tradicionalmente há costume, desde os bancos da universidade, debruçar-se quase que exclusivamente sobre quesitos técnicos e especializações a tornar-se *expert* em áreas de atuação, deixando de observar a gestão de negócios do escritório e a carreira de forma estratégica.

Todavia, diante das adversidades e dos impactos da transformação digital no mundo, – que estão ocorrendo a passos largos – surge a necessidade de inserir o mundo jurídico no ecossistema de inovação presente

no mercado atual. Notavelmente, o perfil conservador e formal já não mais faz parte do mundo jurídico. O contexto atual insere a figura da advogada empreendedora como essencial aos negócios e fundamental na esfera empresarial, deixando a obsolescência do jurídico tradicional em um processo rápido e avassalador de inovação e novas oportunidades, estando diante de vertente de inéditas implicações no *core business*, requerendo no campo de atuação jurídico condutas interdisciplinares e versáteis.

O mercado exige dessa advogada empreendedora aperfeiçoamentos constantes em matéria de negócios e técnicas de gestão para conceber o escritório como um modelo de corporativo, com a aplicabilidade – por exemplo – de inovações como o *Legal Design Thinking* e *Visual Law* como ferramentas para fomentar o crescimento e encorajamento do empreendedorismo.

Falamos em um novo modelo de Advocacia, tida como 4.0, onde empreender é apostar em seu negócio, não havendo qualquer relação com mercantilismo, mas sim em inovação e desenvolvimento de produtos jurídicos, padronização de serviços, produtividade e marketing e, sobretudo, um *network* contínuo no meio jurídico.

Atualmente e cada vez mais, essa força se faz ativa e representada, eis que uma profissional não nasce advogada, torna-se Advogada. E, diante dessa asserção, conjuntamente torna-se empreendedora e gestora de sua própria carreira.

O cenário para o empreendedorismo jurídico é promissor, estando apenas iniciando. Entender esse movimento é se integrar com o futuro do Direito, com o futuro da advocacia e quem sabe protagonizar mudanças causando disrupções.

Empreendedorismo jurídico da mulher advogada veio para ficar e aí vamos nós!

**Kelly Alessandra da Costa Machado** é Pós-graduanda em Fashion Law, Pós-graduada em Direito Processual Civil e em Família, membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB Guarulhos (57ª Subseção)



## O direito das mulheres e as mulheres no Direito

**N**ão obstante os direitos conquistados pelas mulheres às custas de muitas lutas, como o direito ao voto – que representou um importante marco histórico – fato é que a equidade de gênero ainda não é uma realidade, especialmente quando considerada a ocupação dos espaços de poder.

Foram muitos os avanços, porém a luta das mulheres ainda se faz necessária todos os dias, a fim de que possa conquistar seu espaço em todas as áreas do conhecimento, inclusive no mundo jurídico.

Historicamente, a advocacia sempre foi dominada por homens e, hoje, embora a predominância da presença feminina nos cursos de graduação, pós-graduação, tituladas em cursos de mestrado e doutorado e nos quadros de inscritos na OAB (49% no país e 51% no estado, conforme dados da própria entidade, 2020), o protagonismo das advogadas ainda não é uma realidade.

Segundo pesquisa da associação *Women in Law Mentoring Brazil*, realizado em 55 escritórios de advocacia com mais de 3.000 profissionais, as mulheres são 57% dos integrantes, porém são apenas 34,9% dos sócios de capital. Sem falar, por vezes, nas diferenças salariais em relação aos colegas advogados que exercem as mesmas funções.

A falta de paridade também se verifica na própria entidade que as representa, especialmente na esfera federal. Os resquícios da sociedade patriarcal e a desigualdade de gênero ainda se fazem presentes na advocacia. Na prática, as advogadas não podem e não devem esperar pela equalização organicamente, pois se mantido o ritmo atual, serão mais 100 anos para a equidade de gênero ser alcançada no mercado jurídico.

A implementação de políticas de cotas de gênero (e raça) é um mecanismo emergencial importante na reparação da desigualdade histórica na sociedade.

Competência e capacidade não faltam às mulheres para ocupar os espaços que lhe são de

direito. Da mesma forma, pesquisas apontam para o aumento da produtividade e lucro das empresas e instituições que intensificaram a presença das mulheres nos cargos de alto escalão.

As mulheres devem se impor na conquista dos espaços de poder e fala, deixando claro não se tratar de uma busca pela supremacia feminina, mas pela equidade entre homens e mulheres e respeito às diversidades.

Não obstante os obstáculos diários, inclusive no âmbito das relações intrafamiliares (as mulheres ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos), não se pode esmorecer.

A tomada de consciência e a reação frente a atos discriminatórios são necessárias. Para tal, importante a união entre as mulheres e a tão aclamada sororidade (respeitar e ouvir umas às outras, sem julgamentos).

Por fim, indispensável a autoconfiança. Segundo Ana Carolina Tavares Torres, as mulheres tendem a exigir que só podem assumir um cargo depois que tem 100% dos requisitos cumpridos, o que não é uma realidade para a maioria dos homens.

A mulher deve assumir a responsabilidade e buscar a aprendizagem durante o processo, acreditar que é capaz de fazer as coisas que chegam à sua mão.

Autoestima e empoderamento podem levar a mulher longe e é o que lhe é de direito!



*"As mulheres devem ter a consciência de que suas habilidades em desempenhar múltiplos papéis na sociedade, com criatividade e entusiasmo, estão ligadas à sua natureza. Essas potentes características devem ser contempladas com autocuidado e autoconhecimento para preservar sua liberdade física e mental, em um contexto social ainda desconectado da essência feminina".*

**Carolina Lemos**

Presidente da Comissão Inovação, Gestão e Tecnologia



*"Lute pelo seu espaço, conheça seu potencial e empodere-se deles. Comece onde você está, use o que você tem, e faça o que você pode. A ordem do dia é ser feliz!"*

**Claudia Padoan**

Presidente da Comissão da Ação Social



*"Ela se tornou bem resolvida, quando saiu da zona de conforto, resolveu lutar, aprendeu a ser estratégica para vencer suas batalhas, momento em que seus problemas não te dominam mais."*

**Juliana Botelho**

Presidente da Comissão da Assistência Judiciária



*"A mulher pode! Quer um conselho!?! Leia, treine, trabalhe e ore, para ter liberdade de chegar onde bem quiser."*

**Tatiane Del Busso**

Presidente da Comissão de Festas



*"Mulher, ser de luz e vida, que ao longo das décadas vem ganhando cada vez mais espaço profissional, e ratificando a sua essência de amor, que continuam sendo únicas e andando de mãos dadas, para que juntas cheguem cada vez mais longe!"*

**Thais Cunha**

Presidente da Comissão de Parcerias e Patrocínios



*"Doadora de amor e resistente, a mulher deve cultivar seu maior valor todos os dias – a Valentia. Através de sua história, traz confiança para todas as outras que virão. Cultive!"*

**Luciane Monteiro**

Vice-Presidente da Comissão de Cultura



*"Sexo frágil? Não! Humanas, meninas, mães, filhas, profissionais, essenciais, fortes, guerreiras, inteligentes, brancas, negras, jovens, experientes, altas, baixas, lindas, lindas...  
Mulheres!"*

**Rute Ferreira**

Vice-Presidente da Comissão de Direito e Liberdade Religiosa





*Donna Magno*

*Donna Magno é mais que uma marca!*

Donna Magno não somente veste mulheres, inspiramos e despertamos suas melhores qualidades.

Resume o estilo de mulheres fortes, meigas e serenas.

Amor e elegância se juntam para representar esse estilo.

*Donna Magno*

*Mulheres comprometidas com a elegância!*

Desenhado e fabricado por Vanessa Magno.

 (11)94747-4628

 donnamagnomodafeminina

 donnamagno

[www.donnamagno.com.br](http://www.donnamagno.com.br)

# odontopecanha

CENTRO ODONTOLÓGICO ESPECIALIZADO



*Paula Pecanha*

 (11)94788-5274

 @paulapecanha

**AAW**  
REPRESENTAÇÕES LTDA



Além de vendas de vinhos importados e nacionais e bebidas quentes, somos impulsionados a unir pessoas para comemorar a vida e aproveitar um brinde!

NOS ACOMPANHE  
ATRAVÉS DO @AAW.INE

FAÇA SUA ENCOMENDA:  
 (11) 99967-0579

**SALUTE!**



*"Emagrecimento & Harmonização corporal"*

**MÉTODO PERSONALIZADO!  
DE ACORDO COM ESTADO CLÍNICO ATUAL.**

- Visando redução de % de gordura;
- Redução de peso sem dietas, sem medicamentos e sem técnicas médicas invasivas;
- Redução de flacidez tissular (pele), preparando o corpo para o emagrecimento e rejuvenescimento;
- Melhora significativa de edema (inchaço), celulite e tônus muscular.



(11)98050-4022



@clinicanyermarques  
@nerymarquesz

#METODONERYMARQUES



**Atendimento diferenciado e personalizado!**

## NOSSA MISSÃO

Realizar sonhos  
Com facilidade de compra e locação

Simulação de financiamento e resposta imediata, que encaixa em seu orçamento;  
Flexibilidade de horários de atendimento;  
Suporte pós compra;  
Suporte pós locação.

**Respeito e seriedade!**

Equipe preparada para agilizar a documentação  
e lhe atender com prioridade.

**Compre seu imóvel e realize seus sonhos!**



(11)999-153-359



(11)2441-5401



lealimoveissp



lealimoveissp

Rua Dr. Ramos de Azevedo, 159 sala 110 - Centro - Guarulhos - SP - CEP 07012-020



*Miranda's*

*Eternizando seus momentos...*

 11-3951-6474

*Paula  
Marinho*   
BY MARY KAY

11. 976151611



@paulamarinho

www.marykay.com.br/paulamarinho

**PÓS-GRADUAÇÃO  
É SEMPRE DAMÁSIO**

**DIREITO: 23 ESPECIALIZAÇÕES  
CURSOS EM 6 E 12 MESES**

VOCÊ MERECE UMA PÓS-GRADUAÇÃO  
COM O RECONHECIMENTO DO MERCADO.  
**FAÇA DAMÁSIO.**

*Faça mais pela sua*  
**carreira.**

**NOVAS TURMAS  
INSCRIÇÕES ABERTAS**

**INSTITUTO  
DAMÁSIO 5 ANOS  
DE DIREITO**

CLIQUE AQUI E FALE CONOSCO



**UNIDADE GUARULHOS**

**(11)94512-6555**



**PORTAS  
ABERTAS!**

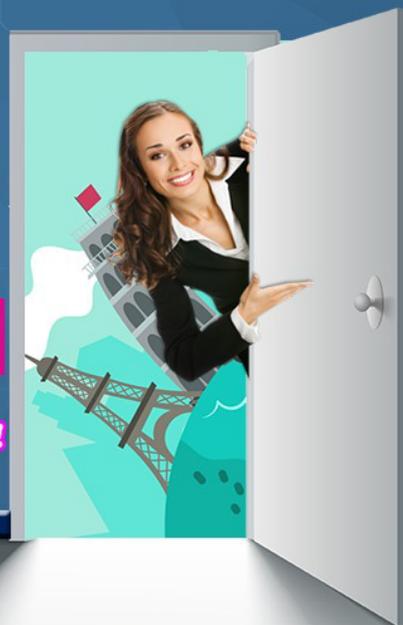
O Centro Britânico Idiomas está  
pronto para te receber!

**Convênio  
com a OAB**

Aulas em turma ou VIPs

Inglês, Espanhol, Italiano,  
Francês, Alemão e Mandarim

**Matrículas Abertas!**



Centro Britânico Idiomas - Guarulhos | Avenida Salgado Filho, 1453, Centro  
(11) 4963-1133 | (11) 94081-3534

## Agradecimentos

A Comissão da Mulher Advogada agradece a toda Diretoria da OAB Guarulhos (57ª Subseção), gestão 2019-2021, em especial ao Presidente Eduardo Ferrari e à Secretária-adjunta, Ana Paula Menezes Faustino, responsável pela Diretoria de apoio à Mulher Advogada.

Agradecemos também a toda Diretoria da Seccional Paulista e à Comissão da Mulher Advogada da Seccional São Paulo pelo apoio. Nossos agradecimentos aos patrocinadores que, sem eles, a concretização deste sonho não seria possível. Agradecemos ao apoio da empresa AC Assessoria de Comunicação e Marketing, responsável pela criação e produção do e-book. A todos os funcionários da OAB Guarulhos (57ª Subseção) pela dedicação e incansável trabalho de retaguarda, nosso muito obrigado!

Nossos sinceros agradecimentos a todas as pessoas que aceitaram o desafio e abraçaram o projeto: às autoras dos artigos que compõem este e-book, por compartilhar conhecimento e experiências; às advogadas que registraram seus depoimentos, deixando sua marca e às demais que, de alguma forma, colaboraram para que a ideia saísse do papel e se concretizasse!

Comissão da Mulher Advogada da OAB Guarulhos (57ª Subseção)

## Expediente

**Realização:** Comissão da Mulher Advogada da OAB Guarulhos (57ª Subseção)

**Presidente:** Valéria Noberto Figueiredo

**Criação e Produção:** AC Assessoria de Comunicação e Marketing

**Jornalista Responsável:** Alice Castanheira (MTB 25.525/SP)

**Designer Gráfico:** Beatriz Mingorancia

**www.alicecastanheira.com.br**



**Alice CASTANHEIRA**  
Comunicação e Marketing