



**Universidade
Potiguar**

**UNIVERSIDADE POTIGUAR
ANA ELOÍSE AVELINO MEDEIROS
LUANA TAYRENE DE OLIVEIRA**

**O PROTAGONISMO DA ADVOCACIA
FEMININA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS NA
SOCIEDADE ATUAL**

NATAL/RN

2022

ANA ELOÍSE AVELINO MEDEIROS

LUANA TAYRENE DE OLIVEIRA

**O PROTAGONISMO DA ADVOCACIA FEMININA NO ÂMBITO
DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS NA
SOCIEDADE ATUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação da
universidade Potiguar como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Professor Orientador: Pedro Fernando
Borba Vaz Guimarães.

NATAL/RN

2022

ANA ELOÍSE AVELINO MEDEIROS

LUANA TAYRENE DE OLIVEIRA

**O PROTAGONISMO DA ADVOCACIA FEMININA NO ÂMBITO
DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS NA
SOCIEDADE ATUAL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito, da Universidade Potiguar

Natal/RN, ____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof.: Esp. Pedro Fernando Borba Vaz Guimarães (Orientador)
Universidade Potiguar

*“Por um mundo onde sejamos
socialmente iguais, humanamente
diferentes e totalmente livres.”*

Rosa Luxemburgo.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente à Deus por ter nos apresentado. Agradecemos uma a outra por toda amizade, amor e companherismo que nos fez chegar até aqui. Juntas. Agradecemos a todos aqueles que nos deram força durante esta árdua caminhada que foi/é a graduação, mães, pai, avós, tios, primos, namorado e amigos que foram essenciais com todo o seu apoio e carinho. A todos o nosso muito obrigada por tudo. Amamos vocês com todo amor que cabe em nossos corações. Agradecemos aos nossos mentores do Direito que foram tão importantes para o nosso aprendizado e crescimento como pessoas e profissionais, Regina Barreto Cysneiros e Marcelo Caminha. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional.

RESUMO

Atualmente, ainda existe desigualdade entre o homem e a mulher, podendo, em decorrência disto, desenvolver danos pessoais que afetam, em especial, as mulheres. Assédios morais e ausência de vagas públicas ou privadas no âmbito do direito, são exemplos de atos realizados que afetam diretamente a dignidade feminina e, além disso, intervém de forma negativa na vida da mulher dentro e fora do ambiente de trabalho, podendo então causar danos psicológicos, físicos e morais. O presente trabalho visa tratar dessa desigualdade, demonstrando as possibilidades de se obter uma igualdade de gênero no âmbito do direito, buscando também apresentar situações nas quais se mostra possível a existência da igualdade nas relações empregatícias.

Palavras-chaves: Advocacia Feminina. Igualdade. Relações Empregatícias.

ABSTRACT

Currently, there is still inequality between men and women, which can, as a result, develop personal injuries that affect, in particular, women. Moral harassment and the absence of public or private vacancies within the scope of law are examples of acts carried out that directly affect female dignity and, in addition, interfere negatively in women's lives inside and outside the work environment, which can then cause psychological damage, physical and moral. The present work aims to deal with this inequality, demonstrating the possibilities of obtaining gender equality in the scope of law, also seeking to present situations in which the existence of equality in employment relations is possible.

Keywords: Women's Advocacy. Equality. Employment Relations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES	10
2. A BUSCA PELO PROFISSIONALISMO JURÍDICO	11
3. DIREITO E PRERROGATIVAS DAS MULHERES ADVOGADAS	14
4. DANO EXISTENCIAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA	15
5. O DIREITO DAS MULHERES ADVOGADAS PELA ÓTICA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB).....	19
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	

INTRODUÇÃO

O mundo ainda é majoritariamente dominado por homens e, um dos desafios que uma mulher enfrenta em um ambiente predominantemente masculino é a necessidade de se provar constantemente, tendo colocada a prova a sua capacidade e habilidade de exercer o seu trabalho. Infelizmente, é bastante comum que mulheres sejam submetidas a assédios, sejam morais ou sexuais e como resultado são compelidas a multiplicar seus esforços, tendo que provar todos os dias para os outros, a sua capacidade de exercer a mesma função que um homem.

Com o passar do tempo e com o avanço da sociedade, as mulheres conquistaram o direito de votar, estudar, trabalhar, casar, divorciar, assumir e exercer cargos políticos e outros, já que hoje as mulheres estão assumindo papéis que antes eram reservados somente aos homens, tornando o empoderamento feminino uma ferramenta de auxílio para todas as mulheres que buscam sua dignidade no âmbito trabalhista.

Muitas foram as conquistas da advocacia feminina adquiridas com o passar dos anos. Há um incentivo coletivo e individual para que as mulheres encontrem um emprego, mantenham-no e avancem na carreira, e isso não é diferente na advocacia. As mulheres vem exercendo seu papel, com zelo, comprometimento e fidelidade ao seu trabalho. As mulheres advogadas tem uma árdua preparação para obter êxito no caminho escolhido, sempre com muita dedicação, comprometimento, estudo, responsabilidade e cuidado.

Durante os últimos anos, a Ordem de Advogados do Brasil (OAB), tem desenvolvido um sério e glório trabalho no sentido de melhorar as condições de trabalho para as mulheres. Em 2021, pela primeira vez em 90 anos de Ordem, as mulheres conseguiram ser maioria na advocacia brasileira. Hoje, essa posição é mantida com uma margem cada vez maior. Graças aos esforços das mulheres que trilharam o caminho da advocacia, atualmente temos 05 mulheres advogadas na presidência de Seccionais da OAB.

O presente estudo foi organizado com o objetivo de apresentar os desafios das mulheres na esfera jurídica, em especial, no âmbito das relações de trabalho, bem como situações em que ainda exista discriminação de gênero. Será empregado o

método de pesquisa bibliográfica para o desenvolvimento do presente estudo, que tem como objetivo a investigação em material teórico sobre o assunto de interesse. Este estudo se desenvolverá a partir de revisão de literatura constituída por meio de leitura e detalhamento de obras doutrinárias e artigos científicos.

1. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

Desde a antiguidade as mulheres eram restritas ao ambiente doméstico, sendo consideradas como propriedades dos homens. Durante séculos, foi negado a elas o direito de tomar decisões sobre as suas próprias vidas, fazendo com que elas deixassem a sua vida em segundo plano, vivendo apenas para satisfazer as vontades dos homens, sem ter, ao menos, o seu espaço dentro da sua própria casa.

Com o passar do tempo, durante as guerras mundiais que assolavam os países, as mulheres conseguiram ter controle sobre a sua família, uma vez que os homens precisavam estar presentes nas batalhas para defender o seu país. Aos poucos, as mulheres foram conquistando seus espaços e seus direitos foram se concretizando.

A evolução dos direitos das mulheres no Brasil aconteceu de forma lenta com relação aos países da Europa, principalmente em razão da enorme diferença cultural. Em 1893, a Nova Zelândia foi o primeiro país a reconhecer o voto feminino. No Brasil, apenas na Constituição de 1934, foi concedido o direito do voto às mulheres, sendo limitadas as mulheres que exerciam função remunerada. Como mencionado por Silvia Pimentel, na obra *Evolução dos direitos da mulher*:

“Pela primeira vez, 1934, o constituinte brasileiro demonstra sua preocupação pela situação jurídica da mulher proibindo expressamente privilégios ou distinções por motivo de sexo.” (PIMENTEL, Silvia, 1978, p.17).

Em seguida, na Constituição de 1946, foi liberado o voto para todas as mulheres Brasileiras. O Rio Grande do Norte foi o primeiro Estado do Brasil a reconhecer e implementar o voto feminino. A Lei Eleitoral de 1927 estabeleceu no seu artigo 17 que *“No Rio Grande do Norte, poderão votar e ser votados, sem distinção de sexos, todos os cidadãos que reunirem as condições exigidas por esta lei”*.

Meses após a publicação da Lei, no mesmo ano, na cidade de Mossoró, no

Estado do Rio Grande do Norte, Celina Guimarães Vianna foi à primeira mulher a se alistar como eleitora, fazendo com que houvesse repercussão mundial.

Outra grande conquista feminina no Brasil foi à aprovação do Estatuto da Mulher Casada, em 1962. O Estatuto alterou os direitos das mulheres no âmbito civil. Com a aprovação do referido Estatuto, o homem deixou de ser o chefe absoluto da relação conjugal, onde a mulher pôde torna-se ativa, sem precisar de autorização masculina, adquirindo os mesmos direitos e deveres perante a relação.

Esse breve relato histórico mostra com foi e continua sendo difícil a inclusão feminina na sociedade, seja no âmbito pessoal ou profissional. A ex vice-presidente da África e atual diretora executiva da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, disse no lançamento do documento “Transformando promessas em ação: Igualdade de Gênero na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”: *“Este é um sinal urgente para a ação, e o relatório recomenda os caminhos a seguir”*, tratando sobre a igualdade de gênero e ações reais para acabar com a discriminação contra mulheres e meninas. Shahrashoub Razavi, chefe de pesquisa da ONU Mulheres, acrescentou: *“Temos um longo caminho para atingir a igualdade de gênero universalmente”*.

2. A BUSCA PELO PROFISSIONALISMO JURÍDICO

No âmbito pessoal e profissional é nítido que ainda existe uma busca feminina, seja individual ou coletiva, para que sejam encontrados trabalhos e que sejam exercidos para que mulheres continuem alavancando suas carreiras. Essa busca não é diferente no campo jurídico.

O empoderamento feminino trouxe, com maior visibilidade, a educação e a capacitação profissional das mulheres. O empoderamento e a igualdade de gênero são assuntos poucos falados, mesmo sendo de alta importância para a sociedade, por garantir que as mulheres tenham seus direitos.

Na palestra sobre o empoderamento feminino, ministrada por Luiz Fernando Anselmo, o empoderamento é descrito:

“Empoderamento ou empowerment, em inglês, significa uma ação coletiva desenvolvida pelos indivíduos quando participam de espaços privilegiados

de decisões, de consciência social dos direitos sociais. Essa consciência ultrapassa a tomada de iniciativa individual de conhecimento e superação de uma realidade em que se encontra.

(...)

Outro tipo de empoderamento, é o feminino, que é o empoderamento das mulheres, este traz uma nova concepção de poder, assumindo formas democráticas, construindo novos mecanismos de responsabilidades coletivas, de tomada de decisões e responsabilidades compartilhadas. O empoderamento feminino é também um desafio às relações patriarcais, em relação ao poder dominante do homem e a manutenção dos seus privilégios de gênero, é uma mudança na dominação tradicional dos homens sobre as mulheres, garantindo-lhes a autonomia no que se refere ao controle dos seus corpos, da sua sexualidade, do seu direito de ir e vir.” (ANSELMO, Luiz Fernando, 2017).

A necessidade que sentimos quanto a representação feminina é inevitável. O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, no seu parágrafo I, nos garante a igualdade no tratamento entre homens e mulheres, mas a atualidade demonstra a discriminação no exercer da profissão jurídica, principalmente na prática.

Apesar das dificuldades impostas sob as mulheres, existe um grande crescimento profissional. A discrepância de gênero deve ser superada. Mesmo com a persistência da desigualdade, segundo os dados do IBGE, se torna promissor o crescimento feminino no âmbito trabalhista. Atualmente, está cada vez mais frequente vermos mulheres ingressando em carreiras jurídicas, principalmente as que são ingressas por concurso público, como Magistratura, Defensoria Pública, Ministério Público, Procuradoria, etc.

Foi a luta pela igualdade pelos direitos femininos que fizeram com que as mulheres tivessem seu espaço de destaque no âmbito jurídico. Mulheres que lutaram no passado e conseguiram sua trajetória, inspiram cada vez mais as jovens que buscam uma carreira jurídica. Inspiradoras não só pela coragem e perseverança na conquista de seus objetivos, mas também porque entenderam como fazer a diferença na advocacia e na luta pela igualdade em suas profissões.

O caminho a percorrer para as mulheres em busca da igualdade ainda é longo. Mas muito já foi feito e iniciativas como as listadas aqui ajudam a demonstrar o poder das mulheres nos negócios e sua capacidade de inovar, criar, transformar e crescer. Apesar de muitas vitórias, a sociedade ainda sofre as consequências de uma criação baseada na cultura patriarcal, que atualmente está sendo desafiada e modificada para que, em um futuro não muito distante, todas as pessoas possam gozar dos mesmos direitos e obrigações, independentemente de gênero, classe social, etnia ou religião.

A desigualdade de gênero ainda é uma constante presente na advocacia, a exemplo disso, em virtude da pandemia e do isolamento social, tivemos um aumento de carga horária no trabalho para as mulheres que se deu pelo acúmulo de funções, ser profissional, mãe, esposa e dona de casa, tudo isso ao mesmo tempo, em contrapartida, os homens não sentiram tais efeitos.

Em termos de oportunidades educacionais e profissionais para as mulheres, mesmo em épocas anteriores onde havia evidência de aptidão feminina para as artes, ciências e trabalhos fora de casa, Leandro Karnal nos ensina em seu livro "O Dilema do Porco Espinho" que as mulheres sempre enfrentaram as consequências da misoginia:

"Algumas décadas depois, uma mulher, mesmo com pendores artísticos, literários ou musicais, ainda enfrentava dificuldade enorme para expressar seus talentos em virtude ou da misoginia prevalente, ou da absoluta falta de tempo em razão do trabalho incessante no lar junto aos filhos e aos cuidados com o marido. Pode-se dizer que as mulheres continuavam reféns das lidas domésticas. Outro aspecto crucial era a dificuldade de conquistar um espaço seu para dedicar-se ao estudo, à reflexão, enfim, à solitude criadora. (...) É fato que raramente se pensou em uma mulher como um ser autônomo (como poderia ser, se dependia inteiramente do dinheiro do marido para tudo?), dotada de possíveis anseios intelectuais, sua realização estava circunscrita às quatro paredes do lar. Sua ambição maior deveria ser suprir as necessidades físicas e emocionais do marido e dos filhos. Ninguém pensaria em perguntar se ela era feliz." (KARNAL, 2018, fls. 55)

É claro que mesmo com todas as conquistas que as mulheres tiveram, elas ainda sofrem com as limitações. É válido mencionar que na advocacia é importante se atentar ao atendimento prioritário a mulher advogada ou servidoras, gestante, lactante e/ou adotante, já que na maioria das vezes a jornada diária da mulher é dupla, especialmente as mães advogadas, que administram sua carreira e dedicam-se à sua família.

Em 2016, foi aprovada a Lei 13.363 (Lei Julia Matos), que estabelece direitos e garantias para as advogadas gestante, lactante, adotante ou que querem dar à luz. Que no seu artigo 2º, dispõe:

Art. 2º A Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 7º -A:

Art. 7º -A. São direitos da advogada:

I - gestante:

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

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

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

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

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

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

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

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

Faz-se necessário o debate sobre as lutas, as conquistas e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres. O objetivo de tanta luta pela igualdade é por uma melhoria, para que elas possam tomar suas próprias decisões, exercer sua profissão com maestria e ainda, representar e ser representada, como parte do empoderamento e sororidade na sociedade.

3. DIREITO E PRERROGATIVAS DAS MULHERES ADVOGADAS

Diante da evolução da sociedade ainda causa uma certa estranheza ter que escrever ou debater sobre direitos que deveriam ser considerados básicos ou que precise existir uma cartilha onde esta, seja usada como guia para lecionar sobre direitos e garantias das mulheres que exercem a profissão de advogadas. Infelizmente, trata-se de uma realidade necessária.

É importante que sejam efetivos os trabalhos a respeito do reforço das prerrogativas e dos direitos das mulheres advogadas, as campanhas a cerca do assunto não devem ser feitas apenas na semana do dia da mulher ou no dia da advogada, é crucial que os direitos da mulher advogada sejam endurecidos não só para as profissionais do direito, mas para toda a sociedade.

De acordo com a Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada, a cartilha visa demonstrar o direito de:

“Exercer a advocacia sem restrições por distinção de gênero, sem assédio e sem preconceito é direito garantido a todas as advogadas. Este é um guia de bolso prático para consultas dos direitos da mulher advogada e pode orientar na resolução de conflitos, combater violações e fortalecer a advocacia.”

A Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada, faz parte de uma campanha de iniciativa ao fortalecimento da defesa das prerrogativas da mulher advogada, por parte da Comissão Nacional da Mulher Advogada, a Comissão Nacional de Defesa das Prerrogativas e Valorização da Advocacia e a Procuradoria Nacional de Defesa das Prerrogativas do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Em 2016, foi decretada a Lei 13.363 que alterou o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Lei 8.904/94, para estabelecer o direito e as garantias da mulher advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, essa alteração no art. 7º A, foi necessária para que as mulheres no exercício da sua profissão possam conciliar a carreira com a maternidade. São medidas que vem sendo tomadas para que possa haver igualdade de gênero, não só na advocacia, mas na Justiça como um todo. Assegurar os direitos das mulheres, bem como, as prerrogativas das mulheres advogadas é de suma importância para que tenhamos uma advocacia mais equilibrada como bem demonstrado na Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada:

“A igualdade que se pretende ver efetivada entre homens e mulheres não é formal, mas material. É preciso garantir que as diferenças não legitimem desigualdade, mas ensejem políticas para garantir a igualdade efetiva no gozo dos direitos e no exercício da advocacia.”

Muitos são os desafios ainda enfrentados pelas mulheres advogadas, até o presente momento, estamos em um grande processo de evolução. Os desafios são diários.

4. DANO EXISTENCIAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

O dano, que vem do latim *damnu*, significa o mal, prejuízo, material ou moral causado a alguma coisa ou pessoa. Segundo, Júlio César Bebbber (BEBBER, 2009, p. 28) este afirma que o impacto do dano existencial provoca um vazio existencial na

pessoa que perde a fonte de gratificação vital.

O dano existencial, também chamado de dano à existência do trabalhador, parte de uma conduta de um superior que impossibilita o empregado de ter um bem-estar físico e psíquico, por privação de se relacionar e conviver em sociedade através de atividades afetivas, sociais, esportivas, descanso, entre outras. O dano também ocorre quando existe bloqueio para a execução de projetos na vida pessoal, que possam causar crescimento profissional e pessoal.

A magistrada Ana Maria Espí Cavalcanti, em uma das suas fundamentações (Proc. nº 0001718-15.2014.503.0137. Sentença da juíza Ana Maria Espí Cavalcanti. Publicação: 30/04/2015) descreveu com clareza o dano existencial, afirmando que “o instituto do dano existencial consiste no prejuízo sofrido pelo obreiro, em decorrência de excessivas demandas do trabalho, nas diversas esferas de sua vida privada, interações social e familiar, lazer, desenvolvimento acadêmico e demais projetos de vida”.

No mesmo sentido, outros Tribunais:

“O dano existencial decorre de toda e qualquer lesão apta a comprometer, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando o seu projeto de vida”. (Proc. nº 0001073-93.2014.5.03.0135-RO. Relator: desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Publicação: 22/05/2015).

“O dano existencial tem ganhado contornos na jurisprudência como espécie de lesão a um projeto de vida, no qual a pessoa depositou sua realização pessoal como ser humano e que, ao perdê-lo, passa a sofrer com a sensação de vazio, a ponto de afetar sua vontade de viver em situações extremas. Trata-se de espécie de lesão que, embora afete direito extrapatrimonial, não se confunde com o dano moral, porque este incide sobre a personalidade, ofendendo a esfera íntima do indivíduo, ao passo que o dano existencial recai sobre um projeto frustrado, o qual gera sequelas existenciais”. (Proc. Nº 0000033-47.2015.503.0004. Sentença do juiz Leonardo Tibo Barbosa Lima. Publicação: 18/05/2015).

Não existe nenhuma lei específica que versa sobre o dano existencial, mas existem jurisprudências fundamentadas, artigos que tratam sobre o direito ao lazer e saúde e sobre as limitações quanto a jornada e aos riscos trabalhistas. Temos como artigos principais o 6º e o 7º da Constituição Federal de 1988. O artigo 6º dispõe:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a

proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Para Ronaldo Antônio Messeder Filho, este afirma que o dano existencial, é uma espécie de "ativismo judicial", sendo ele um direito nascido nos tribunais. Conforme expôs o magistrado no Processo nº 0000028-56.2014.503.0102, não compete ao julgador legislar para equacionar injustiças sociais:

"O dano moral não se confunde com o dano existencial. Enquanto o dano moral tem previsão na Constituição (artigo 5º, incisos V e X, da Constituição da República) e no Código Civil (art. 186), o dano existencial (sic) é fruto da construção (ou criação) de uma corrente jurisprudencial que passou a conceber a existência de um instituto jurídico no ordenamento jurídico que, na verdade, não tem nenhuma regulamentação normativa. Com todo o respeito a essa jurisprudência que se formou nos últimos tempos, compreendo que o instituto alegado participa da esfera de condutas que se podem chamar de medidas extraídas do ativismo judicial, ou seja, os juízes se arvoram no papel de legisladores e passam a criar e conceber mecanismos sociais de ajuste para os descompassos das legislações, isso com base em critérios subjetivos de visões de sociedades, extrapolando o restrito dever constitucional de julgadores. Em outras palavras, o dano existencial, por falta de lei que o regulamente, é um instituto jurídico criado dentro de uma corrente de jurisprudência que se pode chamar de ativismo judicial, em que o julgador se vale de abstrações, como justiça social e mecanismos equivalentes, para equacionar e equilibrar as relações que vê como sendo de injustiça social. Confirme-se essa situação por uma simples pesquisa de jurisprudência no âmbito dos Tribunais de Justiça estaduais, assim como no Superior Tribunal de Justiça e no Supremo Tribunal Federal para se confirmar que o famigerado dano existencial não tem existência fora dessa corrente jurisprudencial que se formou nos Tribunais Trabalhistas".

Temos ainda os incisos XIII e XXII do artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ainda, existe a subjetividade do magistrado, que deverá atender aos fins sociais e as exigências do bem comum, devendo ainda, na falta de norma jurídica, aplicar regra de experiência comum, devendo adotar para cada caso a decisão mais justa e equânime.

O dano existencial não se trata de um dano físico, mas sim de dano causado em razão de uma frustração, que, em decorrência do impedimento da realização pessoal do trabalhador, o faz perder sua qualidade de vida, afetando-o em suas relações sociais, nas atividades que desempenha ou que planeja desenvolver, seria, de forma esmiuçada, uma limitação ao desenvolvimento da vida do indivíduo ofendido. O dano surge não apenas em decorrência da relação empregatícia, mas também em decorrência de excessos no poder empregatício, expondo o subordinado a eventos danosos com maior potencial de causar danos existenciais.

O assédio moral, também possível causa geradora do dano existencial, é definido de forma bem interessante pelo Ministério do Trabalho e Emprego como sendo toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral é mais comum nas relações hierárquicas, entre superior para subordinado, mas também é possível entre funcionários do mesmo nível e, em casos raros, entre funcionários para superiores. Muitas vezes, esse assédio visa o desequilíbrio do trabalhador no ambiente de trabalho com a intenção de que este desista do emprego, fazendo com que este peça demissão. Pode-se citar ainda como situações em que existem assédio moral nos momentos de cobranças de metas excessivas, onde o patrão visa cada vez mais o lucro. Assim sendo, o assédio moral pode influenciar negativamente a vida íntima do trabalhador, podendo muitas vezes repercutir no seu relacionamento com outras pessoas ou em seus afazeres cotidianos.

O assédio sexual, considerado crime tipificado artigo 216-A do Código Penal, é então a manifestação explícita ou implícita, de forma reiterada, de cunho sexual, sem a permissão da vítima, e é realizada normalmente por alguém de posição hierárquica superior.

O assédio sexual com seus efeitos psicológicos mais danosos ao ser humano, tem potencial de causar maiores danos existenciais à vítima, já que essa conduta pode ser considerada humilhante e vexatória, sendo possível refletir na vida pessoal e social, trazendo consigo dificuldades para se relacionar socialmente com outros indivíduos.

5. O DIREITO DAS MULHERES ADVOGADAS PELA ÓTICA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)

Durante séculos, a mulheres era dado único e exclusivamente o direito de não ter direitos, se profissionalizar e estudar era um direito garantido somente aos homens, as mulheres cabia tão somente as tarefas domésticas e conjugais. Graças aos esforços de mulheres que vieram antes de nós, com toda sua luta, estas conseguiram mudar a realidade não só delas, mas a de todas as mulheres que optaram e optam por seguir a carreira jurídica.

Em um período não tão distante, em meados do século XIX, as primeiras mulheres a se formar em Direito, todas pela Faculdade de Direito de Recife, foram, Maria Coelho da Silva Sobrinha, Maria Fragoso, Delmira Secundina da Costa, no ano de 1888, Maria Augusta Meira de Vasconcelos Freire, em 1889 – uma das pioneiras na luta pelo voto feminino; Anna Alves Vieira Sampaio, em 1893, Catharina De Moura, recebeu a laurea em 1912, Albertina Correia Lima, em 1913, Lylia Guedes, em 1922 e Débora Do Rego Monteiro, em 1924, acrescente-se que no ano de 1897, Maria Augusta Saraiva foi a primeira mulher a se formar em Direito pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, também sendo, a primeira mulher que atuou em um Tribunal de Júri.

A primeira mulher advogada na história do Brasil foi Myrthes Gomes de Campos, formou-se em Direito em 1898, mas devido ao preconceito há época, somente em 1906, conseguiu efetivar-se profissionalmente, quando ingressou no Instituto dos Advogados do Brasil, sendo pioneira na luta pela dos direitos das mulheres no exercício da advocacia, como também pela defesa da emancipação jurídica destas e também pelo voto feminino. Como pode-se observar, as mulheres vêm lutando há muito tempo para ocuparem os mesmos lugares e posições que os homens.

Quase cem anos após a primeira turma de mulheres se formar em Direito pela Faculdade de Direito de Recife, somente em 1981, para um mandato de dois anos, Zelite Andrade Carneiro, foi eleita a primeira mulher presidente de uma seccional da OAB no estado de Roraima, questionada sobre as dificuldades enfrentadas ao longo da sua carreira jurídica em entrevista para OAB/RO, esta deixou um recado as jovens e mulheres advogadas em início de carreira:

“Não permita jamais que o preconceito, parta de onde partir, demova seus objetivos. Com isto eu quero dizer: Não desista, respire fundo, amanhã será outro dia. É preciso honrar aquelas que, no passado sacrificaram suas vidas pela conquista de melhores espaços na ordem social, econômica e profissional”.

A história nos mostra todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao longo dos anos e, diante de tudo que já foi vivido, ainda estamos distantes de alcançar a tão sonhada equidade de gênero. A Ordem dos Advogados do Brasil, vem atuando de forma proativa ao tentar criar soluções que visem minimizar a desigualdade de gênero existentes na advocacia.

A Comissão da Mulher Advogada, criada em 2013, com o intuito de reforçar e garantir que as mulheres tenham melhores condições de exercer sua profissão em ambientes que ainda são dominados pelo sexo masculino, tendo como foco a valorização das mulheres advogadas. Em 2015, foi criado o Plano de Valorização da Mulher Advogada, onde neste, através de diretrizes, foi instituída, a defesa das prerrogativas das mulheres no exercício da advocacia, dando origem ao Provimento 164/15, que trata do fortalecimento dos direitos humanos da mulher que dispõe:

Art. 1º Fica criado o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, a ser regulamentado pela Diretoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Parágrafo único. A coordenação e a execução do Plano Nacional estarão a cargo da Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Seccionais, as Caixas de Assistência dos Advogados e as Subseções, em todo o território nacional.

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

I - a educação jurídica;

II - a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas;

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

IV - a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, que atendam a necessidades

específicas da mulher advogada;

V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;

VI - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade, tendo como focos principais:

a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder;

b) o combate à violência doméstica, incluindo assistência às vítimas;

c) o apoio a projetos de combate ao feminicídio e a outras violências contra a mulher;

d) a defesa humanitária das mulheres encarceradas;

e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas;

f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas;

g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras;

h) o enfrentamento ao tráfico de mulheres;

i) a mobilização contra a banalização da imagem da mulher na mídia publicitária.

VII - a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões;

VIII - a publicação periódica de pesquisas e artigos por meio da OAB Editora, tendo como tema principal a mulher e sua realidade social e profissional;

IX - a criação de manuais de orientação que envolvam os principais temas relacionados aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero;

X - o apoio à capacitação da mulher advogada por meio de cursos da Escola Nacional de Advocacia - ENA e das Escolas Superiores de Advocacia - ESAs;

XI - o monitoramento destinado a realizar a criação e o funcionamento das Comissões da Mulher Advogada, a título permanente, em todas as Seccionais e Subseções;

XII - a sensibilização e a implementação de estratégias para ampliação da participação das mulheres advogadas nas decisões das Seccionais e das Subseções;

XIII - uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães, a ser praticada pelo

Conselho Federal, pelos Conselhos Seccionais e pelas Caixas de Assistência dos Advogados de todos os Estados;

XIV - a realização de uma Conferência Nacional da Mulher Advogada, em cada mandato;

XV - valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, preferencialmente na forma de devolução pela Caixa de Assistência dos Advogados, a critério de cada Seccional;

XVI - a presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo;

XVII - a participação, inclusive na condição de palestrante, em todos os eventos realizados no âmbito do Conselho Federal da OAB e suas respectivas comissões, de no mínimo 30% (trinta por cento) de membros de cada gênero, exceto naqueles em que haja apenas um membro palestrante (Inserido pelo Provimento 195/2020).

Art. 3º Caberá à Comissão Nacional da Mulher Advogada, em conjunto com as Comissões das Seccionais da Mulher, as Caixas de Assistência dos Advogados e as Subseções, agregar os esforços institucionais da Advocacia brasileira em proveito da efetivação deste Plano, estimulando audiências públicas e reuniões periódicas em todo território nacional.

Art. 4º A partir da vigência deste Provimento, caberá a cada Seccional aprovar e regulamentar, até 31 de dezembro de 2016, o respectivo Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada, respeitando as diretrizes aqui definidas.

Art. 5º O Conselho Federal deverá incluir em toda Conferência Nacional painéis com abordagem específica da realidade social e profissional da mulher advogada.

Art. 6º Aplicam-se as disposições deste Provimento, no que couber, às estagiárias de Direito.

Art. 7º Este Provimento entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2016, revogadas as disposições em contrário.

De 2013 até os dias atuais, inegável o trabalho que vem sendo feito pela Ordem dos Advogados do Brasil em relação as iniciativas para tratar a desigualdade de gênero

e tem avançado significativamente neste tema para garantir o respeito e a igualdade de forma igualitária entre homens e mulheres, quais sejam, desde a criação da Comissão da Mulher Advogada, do Plano de Valorização da Mulher Advogada, das Conferências Nacionais da Mulher Advogada, tendo sua última edição ocorrido em março de 2020, bem como, em 2019, quando o então Presidente da OAB, Felipe Santa Cruz, aprovou a proibição da inscrição de bacharéis em direito no exame da Ordem envolvidos em casos de violência doméstica, da mesma forma, a aprovação da paridade de gênero nas eleições para a presidência das seccionais.

A luta na busca pela igualdade continua e ainda está longe de acabar, mas o caminho vem sendo trilhado e, pouco a pouco teremos cada vez mais mulheres ocupando cargos e lugares que atualmente são majoritariamente ocupados por homens.

CONCLUSÃO

O trabalho inicialmente expôs a evolução dos direitos das mulheres, apresentando um resumo sobre seu desenvolvimento histórico, tratando das características que marcaram e marcam a dificuldade da inserção feminina dentro da sociedade, principalmente, dentro do âmbito das relações trabalhistas.

Em seguida demonstrou a existência da dificuldade na representação feminina, atentando-se ao empoderamento feminino, que nos mostrou a capacidade das mulheres em exercer sua profissão, tomado como base a dignidade humana, onde a ofensa a esta dignidade afronta a Constituição Federal, no seu artigo 170 da Carta Magna que prevê a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que assegura a todos uma existência digna e ainda, no inciso VII que prevê a redução das desigualdades regionais e sociais.

É analisado ainda que, a dignidade a ser oferecida pela sociedade para com a mulher não é apenas em relação ao ambiente de trabalho, mas também dignidade a vida igualitária que a mulher deve levar para fora do seu ambiente de trabalho, não devendo ser cometidos atos que reflitam na vida pessoal feminina que podem causar danos de caráter permanentes, prejudicando toda a trajetória da mulher em suas execuções profissionais, relações sociais, etc.

Foi explanado acerca do dano existencial, que é o dano que que prejudica as projeções de vida, interferindo diretamente na vida profissional e social, frustrando todo o plano de vida elaborado pela mulher. O dano moral atinge o externo do ser, sendo ele, sua relação social, dentro e fora do ambiente empregatício. Tendo sido apresentadas as principais causas do dano existencial que tem influência na vida da mulher nas funções profissionais e pessoais, sendo o assédio moral e assédio sexual.

Por fim, abordou-se a reparação, analisando através da Ordem dos Advogados Brasileiros (OAB). Notadamente considera-se útil e eficaz, as iniciativas que versam sobre a desigualdade de gênero e a valorização da mulher advogada, sendo a melhor forma para compensar aquelas que tanto lutaram para que hoje, as mulheres possam ser aquilo que elas sempre almejaram, sem discriminação.

Com uma análise geral, vemos a importância do crescimento da participação e representação feminina no âmbito profissional, frisando ainda, o alavancar das mulheres

advogadas. É essencial que as mulheres busquem cada vez mais o seu lugar na sociedade e percebam a existência da importância dessas conquistas obtidas no decorrer dos anos. A luta pela igualdade de gênero é benéfica não só para a mulher, os resultados não são colocados na individualidade do ser humano.

É de suma importância que as mulheres, jovens estudantes, bacharéis, advogadas, continuem em busca do seu lugar profissional. O estudo, a persistência, a coragem, a força, a liberdade, a igualdade e a resiliência são primordiais para o desenvolvimento intrínseco do avanço do protagonismo feminino na atual sociedade.

REFERÊNCIAS

08 de Março – Zelite Carneiro, primeira mulher a presidir uma Seccional no país, faz breve relato sobre sua trajetória e desafios - 10/03/2014. Disponível em: <https://www.oab-ro.org.br/08-de-marco-zelite-carneiro-primeira-mulher-a-presidir-uma-seccional-no-pais-faz-breve-relato-sobre-sua-trajetoria-e-desafios/>. Acesso em: 17/05/2022.

As mulheres e o Direito: histórias de pioneirismo – 08/03/2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/235253/as-mulheres--e-o-direito--historias-de-pioneirismo>. Acesso em: 17/05/2022.

ANSELMO, Luiz Fernando. **Palestra: o empoderamento feminino** – 2017. Disponível em: <https://rotaryrolandiacaviuna.org.br/noticias/588-palestra-o-empoderamento-feminino/>. Acesso: 09/03/2022.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais: estético, biológico e existencial: breves considerações**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, jan. 2009. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/arq/download/biblioteca/24opinio/Danos%20extrapatrimoniais.pdf>. Acesso em: 24/05/2022

BUENO, Thaís. **Liderança feminina na advocacia: um panorama dos escritórios brasileiros** – 23/03/2021. Disponível em: <https://agenciajavali.com.br/lideranca-feminina-na-advocacia-um-panorama-dos-escritorios-brasileiros/>. Acesso em: 07/05/2022.

CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 27/04/2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27/04/2022.

CÓDIGO PENAL. DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 27/04/2022.

KARNAL, Leandro, **O dilema do porco-espinho: Como encarar a solidão**, fls. 58, Editora: Planeta, 10 de outubro de 2018.

Lei nº 660, de 25 de outubro de 1927. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/imagens/fotos/professora-celina-guimaraes-vianna-primeira-eleitara-do-brasil>. Acesso em: 07/05/2022.

LEI Nº 4.121, Estatuto da Mulher Casada, de 27 de agosto de 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 07/05/2022.

LEI Nº 13.363, de 25 de novembro de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13363.htm. Acesso em: 07/05/2022.

Mulheres na Faculdade de Direito do Recife nos primeiros cem anos (1827-1927) – 08/04/2021. Disponível em: https://www.ufpe.br/arquivoccj/curiosidades/-/asset_publisher/x1R6vFfGRYss/content/1827-1927-primeiras-bacharelas/590249. Acesso em: 18/05/2022.

PIMENTEL, Silvia, **Evolução dos Direitos da Mulher, norma, fato, valor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, p.17, 1978.

Primeira advogada brasileira, Myrthes superou obstáculos para trabalhar – 08/03/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-08/primeira-advogada-brasileira-myrthes-superou-obstaculos-trabalhar>. Acesso em: 17/05/2022.

Provimento Nº 164/2015 – 21/09/2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/164-2015>. Acesso em: 17/05/2022.

Proc. nº 0001718-15.2014.503.0137. **Sentença da juíza Ana Maria EspíCavalcanti**. Publicação: 30/04/2015.

Proc. Nº 0000033-47.2015.503.0004. **Sentença do juiz Leonardo Tibo Barbosa Lima**. Publicação: 18/05/2015

Proc. nº 0001073-93.2014.5.03.0135-RO. **Relator: desembargador Luiz Otavio Linhares Renault**. Publicação: 22/05/2015.

SIMONETTI, José Alberto, **A OAB como instrumento de defesa, igualdade e respeito**, Revista **Consultor Jurídico**, 8 de março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-08/dia-internacional-mulher-oab-instrumento-defesa-igualdade-respeito>. Acesso em: 17/05/2022.

SALES, Mariah Camelo Correia, **ADVOCACIA FEMININA: IGUALDADE, DESAFIOS E CONQUISTAS**. Disponível em: <https://www.oab-al.org.br/app/uploads/2021/09/AdvocaciaFeminina.pdf>. Acesso em: 14/05/2022.

Transformando promessas em ação: Igualdade de gênero na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/onu-sem-aco-es-pela-igualdade-de-genero-mundo-nao-alcancara-objetivos-globais>. Acesso em: 21/05/2022.

VALENTE, Fernanda, **Paridade de gênero na OAB pode e deve ser aplicada em 2021, defende parecer**, Revista **Consultor Jurídico**, 12 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-12/paridade-genero-oab-aplicada-2021-defende-parecer>. Acesso em: 17/05/2022.