

MULHERES ADVOGADAS POSSÍVEIS: A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL NO PÓS-MATERNIDADE

OLIVEIRA, Renata Domingues¹

Resumo: Nos primórdios da família patriarcal havia uma clara divisão de funções, à mãe cabia cuidar do lar e da prole, ao pai prover, ele era o chefe da família. Com o desenvolvimento das sociedades, sobretudo com o advento da primeira Revolução Industrial, a mulher foi para o “chão de fábrica” e começou a dividir as funções de trabalhar fora e trabalhar em casa. Todavia, os homens não se voltaram para os trabalhos domésticos, não houve uma divisão igualitária dessa função e, com isso, a sobrecarga de trabalho, a “jornada dupla” das mulheres, começou a ocorrer e, hoje, em pleno século XXI, a palavra “esgotamento” define a realidade de muitas mulheres. E, como num paradoxo, as mulheres advogadas, conhecedoras de seus direitos, ativas na luta pela igualdade de gêneros, também se vêem sobrecarregadas com suas jornadas, sendo “multitarefa”, sobretudo no pós-maternidade. Forçosamente adotam a postura da “supermulher”, o que é deveras impiedoso consigo mesmas. Assim é que, o presente artigo traz reflexões acerca das formas para se conciliar a vida pessoal e profissional das mulheres-mães-advogadas, de forma que sejam “mulheres possíveis” e não heroínas. Conclama aos parceiros que se unam às suas parceiras nas funções domésticas, não se tratando de mero auxílio e sim de responsabilidade e divisão de funções. Defende que também são necessárias políticas públicas e normas para fomentar esse equilíbrio nos lares, para empoderar a mulher advogada, de forma que esta não desista de sua carreira ou não a coloque em segundo plano devido à maternidade. Assim, por meio de ações garantidoras da liberdade de escolha profissional, da proteção à maternidade e do desenvolvimento profissional pleno das advogadas, estar-se-á estimulando transformações positivas nas famílias, na sociedade e no Direito. O trabalho pautou-se pelo método indutivo, correlacionando a doutrina pátria com dados estatísticos, históricos e indicadores sociais disponíveis em sites.

Palavras-chaves: advocacia feminina; mulher advogada; maternidade; carreira.

Abstract: In the beginnings of the patriarchal family there was a clear division of functions, the mother was responsible for taking care of the home and the offspring, the father provided, he was the head of the family. With the development of societies, especially with the advent of the first Industrial Revolution, the woman went to the “factory floor” and began to divide the functions of working outside and working at home. However, men did not turn to domestic work, there was no equal division of this function and, as a result, the work

¹ Advogada. Mestre em Direito Constitucional (UNIMEP). Especialista em Direito Constitucional (DAMÁSIO/IBMEC), com módulo internacional em Direitos Fundamentais (Universidad Rey Juan Carlos/Iberojur – Espanha). Especialista em Direito Processual Civil (DAMÁSIO/IBMEC). MBA em Gestão de Negócios (IBMEC). Pós-graduanda em Gestão de Escritórios de Advocacia. Professora de Direitos Humanos, Direito Constitucional e Empreendedorismo Jurídico. profa.renatadomingues@hotmail.com

overload, the “double shift” of women, began to occur and, today, in the 21st century, the word “burnout” defines the reality of many women. And, as a paradox, women lawyers, aware of their rights, active in the fight for gender equality, also find themselves overloaded with their journeys, being “multitasking”, especially in the post-maternity period. They forcefully adopt the posture of the “superwoman”, which is very ruthless with themselves. Thus, this article brings reflections on ways to reconcile the personal and professional lives of women-mothers-lawyers, so that they are “possible women” and not heroines. It urges the partners to join their partners in the domestic functions, which are not mere aid, but responsibility and division of functions. It argues that public policies and norms are also needed to promote this balance in homes, to empower women lawyers, so that they do not give up their careers or put them in the background due to motherhood. Thus, through actions that guarantee freedom of professional choice, maternity protection and the full professional development of female lawyers, positive changes will be encouraged in families, society and the Law. The work was guided by the inductive method, correlating the homeland doctrine with statistical, historical data and social indicators available on websites.

Keywords: female advocacy; female lawyer; maternity; career.

1. INTRODUÇÃO

Não há no ordenamento internacional, tampouco no nacional, dispositivo que coloque a mulher numa posição de inferioridade em relação ao homem.

Não há norma que determine que as tarefas domésticas devem ser desempenhadas exclusivamente pelas mulheres, ainda mais quando estas trabalham fora e contribuem para o sustento do lar.

Todavia, ainda é latente a discriminação em face da mulher e a desigualdade de gênero no seio da sociedade. Em boa parte dos lares brasileiros ainda não há uma divisão igualitária das tarefas domésticas e das responsabilidades em relação aos filhos.

Na advocacia não seria diferente. As mulheres advogadas também se veem sobrecarregadas ao tentar dividir-se em múltiplas funções. Depois que os filhos vêm, uma parcela das profissionais da advocacia acaba abdicando da carreira, ou a colocando em segundo plano, porque simplesmente não conseguem dar conta de tudo.

Seria possível conciliar a vida profissional e pessoal de forma saudável, sem sobrecarga de trabalho? Como ser uma advogada bem-sucedida sendo mãe?

É essa a discussão que o presente artigo pretende trazer, iniciando com uma contextualização histórica acerca da mulher trabalhadora e da luta pela igualdade de gênero, passando pela análise da divisão de tarefas domésticas, para então discutir a questão do

exercício da advocacia concomitantemente com a maternidade, buscando alternativas para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA ACERCA DA MULHER TRABALHADORA E DA LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Na origem da família patriarcal a mãe cozinhava, o pai caçava e fornecia à prole comida, roupas e abrigo, para atender às necessidades básicas de sua família.

À medida que as sociedades foram se desenvolvendo, notadamente com a primeira Revolução Industrial (1700), houve uma reformulação na vida de homens e mulheres, uma vez que determinou o êxodo do campo para as cidades, a chamada “urbanização”:

Depois de migrarem, esses homens e mulheres tinham de aprender um novo estilo de vida, e depressa: organizar a vida de acordo com o apito da fábrica e sobreviver no cortiço, se eram trabalhadores urbanos de primeira geração; administrar uma força de trabalho e alcançar proeminência respeitável na comunidade, se eram homens de negócios ou suas esposas. Uma lição especial ensinada pela industrialização e pela urbanização foi a consciência de classe. Muito mais do que até então, homens e mulheres começaram a ver a si mesmos como parte de uma classe com interesses próprios e opostos aos dos homens e mulheres de outras classes. (BURNS, 1997).

Junto com a urbanização veio a “consciência de classe”: surge a classe média urbana (burguesia) e a classe trabalhadora. Havia uma devoção burguesa ao ideal de família e do lar. O marido era o chefe absoluto e a esposa era, inquestionavelmente, sua serva, tinha como tarefa manter o pleno funcionamento da casa, cuidar da educação dos filhos e dirigir as atividades da criadagem (cf. BURNS, 1997). Já em relação à classe trabalhadora, a Revolução industrial trouxe a necessidade da mulher ajudar na complementação da renda familiar, e, diferentemente da mulher burguesa, a trabalhadora foi para o “chão de fábrica” e começou a dividir as funções de trabalhar fora e trabalhar em casa. “No século 18, na Europa, homens, mulheres e crianças das classes menos abastadas dividiam igualmente os afazeres de casa” (NORONHA, 2022), afinal, era necessário.

Logo as mulheres se tornaram maioria nas indústrias têxteis. Havia uma relutância do homem em abdicar de sua independência e submeter-se à “disciplina da mecanização” (HOBBSAWM, 2000). Além disso, as mulheres eram consideradas como “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular e acostumadas a obedecer (PERROT, 2005). Nessa época não

havia normas, tampouco organização sindical feminina, as mulheres trabalhadoras se viam totalmente desprotegidas.

Com o tempo, a luta pela conquista de tratamento igualitário entre os sexos começa a ganhar força. Na época da Revolução Francesa (1789), Olímpia de Gouges foi a voz feminina ativa, defendendo a garantia de direitos para as mulheres. Mas, apesar de todo o seu empenho, viu que suas reivindicações foram ignoradas pelo principal documento resultante da Revolução, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (1789). Então, como resposta, publica a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã” (1791). Essa extraordinária declaração², “certamente influiu para um despertar de consciências, mas foi mantida na sombra por duzentos anos pelos dirigentes da sociedade” (DALLARI, 2016).

Não obstante, foi a partir do século XIX que “a divisão estrita de esferas - pública, como masculina, e privada, como feminina - passou a ser disseminada nas sociedades industrializadas.” (NORONHA, 2022).

É fato que, “durante a maior parte da história, as mulheres foram vistas como propriedade da família ou da comunidade.” (HARARI, 2020). Os obstáculos enfrentados pelas mulheres para participar do mundo laboral sempre foram muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Diferenças salariais, assédio sexual, intimidação, preconceito... as mulheres tiveram que lutar contra inúmeras barreiras para ingressar num campo que era considerado naturalmente masculino. Além disso, quando a mulher conseguia seguir em frente com as aspirações de trabalhar fora e alcançar êxito em sua profissão, ela era malvista, até dentro da própria família.

É com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas, de 1948, que a igualdade de gênero passa a ser vista como um direito humano universal: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em direitos e dignidade” (art. 1º). Aqui, consolida-se o direcionamento formal à questão da luta contra o que, hodiernamente, tem sido denominado de sexismo (cf. ROSTELATO e SIMÃO, 2020).

Com o passar do tempo, outros instrumentos normativos foram sendo criados com a finalidade de garantir a igualdade, com destaque para a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher” – CEDAW, da ONU, de 1979.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, acolheu em seu artigo 5º, I, CF, a isonomia entre homens e mulheres. Especificamente em relação ao trabalho, estabeleceu a proibição de

² Esse documento foi praticamente uma antecipação do que veio a ser proclamado pela ONU, em 1948, no citado artigo 1º da DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos.

diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, no artigo 7º, XXX.

A desigualdade não encontra, portanto, guarida no ordenamento jurídico pátrio e internacional. Mulheres e homens são titulares dos mesmos direitos, “adicionalmente, as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem também ser reconhecidas e ajustadas, mas sem eliminar da titularidade das mulheres a igualdade de direitos e oportunidades”. (PIOVESAN, 2010).

Infelizmente, a tão sonhada igualdade real, material, ainda não se consolidou plenamente; há uma aparente disjunção “entre norma, aplicação e sociedade, entre as quais encontra-se a realidade das mulheres” (MARTINS, 2016).

Isso se deve a inúmeros fatores, tais como história, cultura, educação, ausência de normas e políticas públicas, “estrutura social fundada na misoginia (...) e na manutenção de violências simbólicas nas dinâmicas do campo do Direito” (CIPRIANI, 2016).

Assim, a luta pela igualdade de gênero, pela autonomia das mulheres, pelo empoderamento feminino, ainda se faz presente, e se faz necessária.

Entre os 8 Objetivos do Milênio da ONU (ODM 2000-2015), estava o de número 3: “Buscar a Igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”. Como não foi plenamente alcançado, a ONU novamente trouxe o tema nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2015-2030): “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (objetivo n. 05).

Além de tratados, leis, recomendações, diretrizes e políticas públicas, é necessária uma mudança de mentes, “não se pode cair no “clichê” de pugnar por mais normas protetivas apenas e tão somente. É preciso ir além do Direito, é necessária uma mudança de posicionamentos, mentalidades, posturas e objetivos na sociedade em que vivemos.” (ROSTELATO e SIMÃO, 2020). Uma das posturas que merece ser revista é a da divisão das tarefas domésticas.

2. A DIVISÃO (OU A AUSÊNCIA DELA) DAS TAREFAS DOMÉSTICAS NOS LARES BRASILEIROS

Por muito tempo o casamento foi tido como uma parceria entre homens e mulheres, no qual as mulheres se dedicavam às tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos, enquanto

os homens saíam de casa para trabalhar e se dedicar à carreira. Esse modelo tradicional deixou raízes profundas em termos de ideais de casamento e de papéis de gênero a serem desempenhados (cf. AMATO, BOOTH, JOHNSON, & ROGERS, 2007, apud JABLONKI, 2010).

Hodiernamente, cresce cada vez mais o número de famílias nas quais pai e mãe trabalham fora. Cresce também outras formas alternativas que se contrapõem ao modelo tradicional: famílias “compostas por pais e/ou mães em seus segundos casamentos, por mães solteiras que assumiram (por opção ou não) a maternidade e passaram à condição de famílias uniparentais, por casais sem filhos (por opção ou não), por casais que moram juntos e por casais homossexuais.” (JABLONSKI, 2010).

Todas essas formas alternativas vão redefinindo o conceito de família, de uniões e de expectativas nos relacionamentos.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho afetou sensivelmente a sua qualidade de vida, ao criar a “segunda jornada”. Em abril de 2018, o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - divulgou dados que mostravam a diferença da participação nos encargos cotidianos: as mulheres dedicavam o dobro do tempo às tarefas domésticas.³

Curiosamente, uma nova pesquisa, que foi a tese de doutorado da professora Jordana Cristina de Jesus, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, divulgada pelo Jornal O Globo em janeiro de 2023, revelou que diferença de tempo dedicado aos cuidados com a casa e a família é maior do que se estimava. O trabalho da mulher no lar supera a quatro vezes o do homem. (cf. ALMEIDA, 2023).

É censurável que, em pleno século XXI, as tarefas domésticas continuem sendo vinculadas às mulheres, tanto na realidade como no imaginário, basta fazer uma busca rápida no Google, digitando “trabalhar em casa”⁴ ou “trabalho doméstico”⁵ ou “cuidar dos filhos”⁶, que a maioria das imagens traz uma mulher.

Além dessa visão tradicional de “divisão de espaços” entre masculino e feminino, o desequilíbrio salarial entre homens e mulheres também contribuiu para reforçar esse padrão, há a ideia de que o homem, por ganhar mais, não precisa se dedicar aos afazeres domésticos, relegando à mulher essa função, o que leva à sobrecarga feminina (cf. NORONHA, 2022).

³ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil>. Acesso em 09 abr. 2023.

⁴ Disponível em: [encurtador.com.br/dBIO7](https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil). Acesso em 13 abr. 2023.

⁵ Disponível em: [encurtador.com.br/bmCUV](https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil). Acesso em 13 abr. 2023.

⁶ Disponível em: [encurtador.com.br/cfqU5](https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil). Acesso em 13 abr. 2023.

Há ainda os estereótipos de que os serviços domésticos mais delicados não devem ser executados por homens, como jardinagem, limpeza de armários, passar roupas... O que dizer então dos cuidados com os filhos como, por exemplo, troca de fraldas, preparar mamadeiras e papinhas, arrumar cabelos e fazer maquiagem nas meninas? Notoriamente são tarefas que ficam destinadas predominantemente às mulheres.

Mesmo quando as tarefas domésticas são terceirizadas, quando há empregados e prestadores de serviço nas casas, o planejamento e a gestão ainda cabem predominantemente à mulher.

Isso tudo para citar situações dentro dos casamentos e uniões estáveis; quando ocorre o divórcio, surgem novas situações que reforçam esses estereótipos de gênero, como a questão da guarda dos filhos (que na maioria dos casos fica com a mãe).

Evidentemente, a divisão de tarefas ainda é desigual no Brasil e essas construções culturais em torno dos estereótipos de gênero afetam a saúde e a autoestima da mulher, mesmo que esta não perceba isso claramente. Diz-se “claramente” pois ainda há mulheres que não despertaram, muitas ainda se dão por satisfeitas com a “ajuda” dos parceiros, e não veem maiores problemas em não haver uma divisão igualitária, como pode ser constatado nesta pesquisa de 2010, mas que, infelizmente, permanece atual:

(...) as mulheres dizem caber a elas o maior fardo das tarefas e responsabilidades domésticas e com os filhos, e qualificam a participação dos maridos como uma ajuda, na maioria das vezes, bem-vinda e festejada. O que chama a atenção é que, mesmo cientes da disparidade na divisão de tarefas, as mulheres parecem não perceber tal fato como um problema e uma fonte de conflitos, o que demonstra a força da influência de modelos parentais tradicionais no que diz respeito aos papéis de gênero. (JABLONSKI).

A desigualdade de gênero na seara das tarefas domésticas não é um tema que possa ser corrigido efetivamente por meio de normas, eis que está muito mais atrelado à mentalidade, à cultura patriarcal. Mas há alguns projetos de lei que trazem algumas alternativas, algumas contribuições significativas para equalização das obrigações.

No passado, destacaram-se três projetos envolvendo essa temática: o PLS 236/2011, da senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM), que visava estabelecer a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 funcionários manterem creche em seus estabelecimentos⁷; o PL 7.815/2017, da deputada Ana Perugini (PT-SP), que visava a inclusão da economia do

⁷ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/100173>. Acesso em 10 abr. 2023.

cuidado (que engloba o conceito de “cuidar de casa”) no sistema de contas nacionais, usado para aferição do desenvolvimento econômico e social do país para a definição e implementação de políticas públicas⁸, e; o PLS 151/2017, da senadora Rose de Freitas (PMDB-ES), que visava aumentar o prazo da licença-maternidade de 120 para 180 dias, permitindo que a empregada compartilhasse até 60 dias com seu cônjuge, e ainda, estabelecia prazo em dobro em caso de filho portador de deficiência⁹. Todos foram arquivados por conta do término das legislaturas.

Atualmente, encontram-se em tramitação outros projetos, tais como: PL 4857/2009, do deputado Valtenir Pereira (PSB-MT), que criminaliza a discriminação contra a mulher no trabalho¹⁰; PL 1801/22, do deputado Alexandre Frota (PSDB-SP), que ‘dispõe sobre diretrizes visando a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens em cumprimento a dispositivo da Constituição Federal’¹¹; PL 569/23, da deputada Erica Kokay (PT-DF), que “estabelece diretrizes para a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres na formulação, no desenvolvimento e na avaliação das ações, programas e políticas de saúde e nas pesquisas clínicas com seres humanos”¹², e; PL1085/23, que busca garantir equivalência salarial com aplicação de multa em caso do descumprimento.

Iniciativas como essas são positivas, o poder público pode e deve atuar na sensibilização da sociedade para a necessidade de se implementar políticas de promoção à igualdade de gênero, que garantam melhores condições para as mulheres se dedicarem às suas carreiras, sobretudo no pós-maternidade.

3. ADVOCACIA FEMININA E MATERNIDADE

Todos podem escolher a advocacia como profissão, seu exercício independe do gênero; afinal, a Constituição Federal estabeleceu a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, CRFB/1988) e a liberdade de escolha profissional (art. 5º, XIII, CRFB/1988).

⁸ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2140432>. Acesso em 10 abr. 2023.

⁹ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129217>. Acesso em 10 abr. 2023.

¹⁰ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/426524>. Acesso em 13 abr. 2023.

¹¹ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2330628>. Acesso em 13 abr. 2023.

¹² Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2348929>. Acesso em 13 abr. 2023.

A advocacia é uma profissão com “status” constitucional. O artigo 133 da CRFB/1988 estabelece que “o advogado é indispensável à administração da justiça”, acolheu-se, como regra, o “princípio da indispensabilidade” (LENZA, 2015).

O Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (Lei 8.906/94), em seu artigo 2º, afirma que “o advogado presta serviço público e exerce função social” (art. 2º, §1º) e que “seus atos constituem múnus público” (art. 2º, § 2º). O “múnus público” significa que seus atos são pressupostos da formação e funcionamento do Poder Judiciário (cf. SILVA, 2016).

Portanto, as advogadas e advogados desempenham uma função essencial ao Judiciário, tutelam a ordem constitucional e do Estado Democrático de Direito. Essa consciência da importância da advocacia é de suma importância para o empoderamento da mulher advogada.

Segundo a OAB - Ordem dos Advogados do Brasil, há no Brasil 1.334.437 advogados, sendo que 51,12% correspondem a mulheres.¹³ Portanto, hoje as mulheres representam mais da metade da advocacia brasileira.

Nesse contexto, inegável que seja necessário tutelar essa “maioria” que, infelizmente ainda se enquadra no conceito de “minorias”, de “grupos vulneráveis”¹⁴ e que merecem atenção especial dadas as condições de desigualdade de gênero.

À título de ilustração, dentro do próprio sistema OAB, ainda não houve nenhuma mulher presidindo o Conselho Federal. Somente na última eleição (em 2021) é que foi garantida a paridade de gênero, por força da Resolução 05/20¹⁵. Na Seccional Paulista, pela primeira vez na história uma mulher saiu vitoriosa na eleição.¹⁶

Em relação à advogada “mãe”, foi somente em 2016 que a Ordem dos Advogados do Brasil se voltou para a tutela das mulheres gestantes, lactantes e adotantes, por meio da Lei

¹³ Conforme relatório disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 13 abr. 2023.

¹⁴ “As mulheres enquadram-se como sendo categoria de pessoas que ladeadas às pessoas com deficiência, às pessoas idosas, aos indígenas, dentre outros grupos vulneráveis, requerem uma intervenção estatal, por meio de auxílio a conceder-lhes condições de equidade, para a prática de suas atividades, face as incontáveis situações de marginalização e discriminação a que se submetem diuturnamente.” (ROSTELATO e SIMÃO, 2020).

¹⁵ A Resolução 05/20 alterou o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, determinando que as chapas nas eleições do Conselho Federal, das seccionais, subseções e Caixas de Assistência, para obterem o registro nas eleições, devem atender ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero, tanto para titulares como para suplentes (cf. <https://www.oab.org.br/noticia/58808/publicada-resolucao-que-estabelece-paridade-de-genero-e-cotas-raciais-nas-eleicoes-da-oab#:~:text=Foi%20publicado%20nesta%20quarta-feira%20%2814%29%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%205%2F20%2C,no%20percentual%20de%2030%25%2C%20nas%20elei%C3%A7%C3%B5es%20da%20OAB>. Acesso em 10 mar. 2022).

¹⁶ A criminalista Patricia Vanzolini foi eleita presidente da seccional São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) para o mandato de três anos (2022-2024). (cf. <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/11/26/quem-e-patricia-vanzolini-primeira-mulher-eleita-presidente-da-oab.ghtml>. Acesso em 11 dez. 2021).

13.363/16¹⁷, que alterou o EAOAB - Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei 8.906/94) e o CPC- Código de Processo Civil (Lei 13.105/15).

Essa lei, também conhecida como Lei Julia Matos¹⁸, introduziu o artigo 7-A, no EAOB, estabelecendo que:

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.

Todos esses direitos previstos à advogada gestante e à advogada lactante aplicam-se enquanto perdurar, respectivamente, o estado gravídico ou o período de amamentação (cf. § 1º, art. 7º-A, Lei 13.363/16). Fundamental é este dispositivo, vez que resguarda o direito à saúde física e emocional dessas profissionais, além de auxiliar na retomada dos trabalhos profissionais.

Em relação aos direitos assegurados nos incisos II (direito a creche) e III (direito de preferência na ordem das sustentações orais e audiências), à advogada adotante ou que der à luz, estes serão concedidos pelo prazo de 120 dias previsto na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (cf. § 2º, art. 7º-A, Lei 13.363/16).

E, por fim, o direito assegurado no inciso IV (suspensão de prazo processual), à advogada adotante ou que der à luz, será concedido pelo prazo de 30 dias previsto no § 6º, do art. 313, do CPC (cf. § 3º, art. 7º-A, Lei 13.363/16).

Mesmo com o respaldo da lei, ainda são frequentemente noticiados casos de advogadas que não conseguem exercer o direito de preferência, o direito de suspensão processual, dentre outros. E, diga-se de passagem, o prazo de suspensão processual deveria

¹⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm. Acesos em 13 abr. 2023.

¹⁸ A Advogada Daniela Teixeira, quando estava com 29 semanas de sua segunda gestação, teve de fazer sustentação oral no CNJ - Conselho Nacional de Justiça. Teve o pedido de preferência negado pelo então Presidente, Joaquim Barbosa. Acabou tendo que esperar horas e horas para realizar sua sustentação oral, o que levou à sua internação com contrações e ao nascimento precoce de sua filha, Julia Matos, que pesou cerca de 1kg e que passou 61 dias internada na UTI. Daí então o nome da Lei 13.363/16, em homenagem à filha e à mãe, que foi a principal ativista para que o projeto de lei fosse aprovado. (cf. GADELHA, 2017.)

ser maior. Só quem é mãe sabe que trinta dias não são nada, que em trinta dias é muito difícil voltar a trabalhar, com amamentação, mudança hormonal, sobrepeso, privação de sono... ainda mais se não houver ajuda em casa.

Sem pretender tecer comparativos, mas às mulheres mães membras do Ministério Público ou do Poder Judiciário, é assegurada licença-maternidade, férias, estabilidade... podem ficar cerca de 6 meses em casa com seus filhos e sem correr o risco de perder seus empregos. Maravilha se as advogadas, que exercem função essencial à Justiça, pudessem também ter mais prerrogativas e garantias. Mas as advogadas vivem um verdadeiro paradoxo: são conhecedoras das leis, levantam a bandeira da luta pela igualdade, mas não são respeitadas, como bem desabafam Clarissa Höfling, Luisa Moraes Abreu Ferreira e Maíra Beauchamp Salomi (2022):

A advocacia tem uma especificidade importante no que diz respeito aos direitos da maternidade: convivemos e dependemos da boa-vontade e do respeito à lei por parte de servidores públicos e, especialmente, Juízas e representantes do Ministério Público os quais, em geral, não vivem essas angústias da mesma forma.

(...)

Lugar adequado para estar um bebê, Excelência, é ao lado de sua mãe, que também tem o direito de trabalhar e não ser desrespeitada ou inferiorizada por isso.

A luta é de todas e é diária. Continuaremos juntas por mais proteções e maior rigor no cumprimento dos direitos das mães advogadas.

A 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 iniciaram em 2019 uma campanha para o fortalecimento da defesa das prerrogativas da mulher advogada, lançando a Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada¹⁹. Referido documento reúne informações e diretrizes sobre os direitos relativos ao exercício da advocacia feminina, reforça as disposições relativas à maternidade contidas no já mencionado artigo 7º-A, do EAOAB e também no Plano de Valorização da Mulher Advogada (2015)²⁰, enfatizando acerca da “isenção total ou parcial da anuidade no ano do parto ou adoção”; e, ainda, traz outros pontos importantes como o combate à violência, o direito de vestir-se como bem quiser nos espaços

¹⁹ Disponível em: https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf. Acesso em 10 mar. 2020.

²⁰ Provimento 164/2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/arquivos/provimento-164-2015-provimento-e-publicacao-626457675.pdf>. Acesso em 20 nov. 2022.

forenses e o direito à “igualdade de remuneração em relação aos homens que exerçam a mesma função”.

Por força do movimento de valorização, diversas Caixas de Assistência dos Advogados criaram o “Auxílio Maternidade”, como é o caso da CAASP – Caixa de Assistência dos Advogados de São Paulo. O auxílio paulista pode ser concedido à advogada mãe (inclusive à adotante) necessitada ou carente, impossibilitada de exercer a advocacia em decorrência da maternidade. Para tanto ela deve ser autônoma, não beneficiária da Previdência Social. E o auxílio é concedido durante o período máximo de 180 (cento e oitenta), contados da data do nascimento da criança, não sendo cumulativo com outros auxílios da CAASP.²¹

Mesmo com todos os avanços e conquistas, ainda são necessárias outras leis, como uma que garanta a licença-maternidade para as advogadas autônomas, nos termos da Constituição Federal, ou seja, por 120 dias. E, enquanto não há o aumento do tempo da licença, é possível também pensar em alternativas para o acolhimento das advogadas gestantes, lactantes e adotantes, nos fóruns e dependências do Poder Judiciário, Ministério Público, Delegacias de Polícia, Casas da Advocacia e Salas da OAB, com local para descanso e amamentação, com banheiros com trocadores de fraldas... e, por que não, com um “espaço kids”, onde possam deixar os filhos enquanto realizam suas atribuições.

Realmente a luta é diária, mas as conquistas vão acontecendo e chegará o dia em que a mulher advogada terá orgulho de ser mãe e profissional respeitada.

4. A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DA MULHER ADVOGADA

Assim como em outros segmentos profissionais, as mulheres advogadas acabam encontrando dificuldades para conciliar a vida profissional com a vida pessoal, sobretudo após a maternidade.

Ser multitarefa não é fácil, gera sobrecarga, gera frustrações. Mas a sociedade cobra, julga: “Somos cobradas como profissionais, esposas e mães. Isso quando não exigem que sejamos ‘belas, recatadas e do lar’.” (FERNANDES, 2018).

²¹ Cf. <https://www.caasp.org.br/auxilio-maternidade.asp>. Acesso em 12 abr. 2023.

Um estudo da IPSOS, em 28 países, revelou que 46,3% das mulheres brasileiras sentem-se culpadas em viver a pressões dos ideais inalcançáveis da maternidade, para elas o sentimento de se sentirem julgadas enquanto mães é frequente.²²

Existe uma idealização do feminino, que está longe do feminino real. Ser mãe não vem com manual, não vem com uma lista do que fazer e de como fazer. As mulheres vão se descobrindo na maternidade, se inventando e se reinventando. A maternidade ao mesmo tempo que é linda, é dura, exige dedicação, sensibilidade, resiliência e... disposição, muita disposição.

Para dar conta de tudo, para ser 100% em todas as vertentes da vida pessoal e profissional, somente sendo uma “supermulher”, uma heroína. Mas isso é uma utopia, a realidade é que as mulheres se esgotam, e muitas acabam deixando a carreira de lado.

Conciliar advocacia e vida pessoal não é simples. A mulher advogada precisa (ou sente a pressão de que deve) cuidar da “gestão do escritório, gestão de equipes, prazos, audiências, captação e atendimento de clientes, fixação de metas, planejamento estratégico, ações de marketing, networking... versus cuidar da casa, dos filhos, da relação afetiva, da saúde e da beleza...” (SIMÃO, 2020).

Numa radiografia realizada pela professora Bertolin (2018), sobre a carreira das mulheres nas sociedades de advogados brasileiras, “a maternidade apareceu como o principal obstáculo à permanência das mulheres com responsabilidades familiares na carreira”.

Afinal, é possível efetivamente conciliar a vida pessoal com a profissional, sobretudo com o advento da maternidade?

Um primeiro, e fundamental passo, são os parceiros assumirem suas responsabilidades familiares em igualdade de condições. Num lar onde as funções de realizar (ou gerenciar) as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos são feitos de forma equilibrada entre o casal, sobra-se mais tempo para a mulher se dedicar à sua carreira.

É preciso reconhecer a importância do trabalho doméstico como algo fundamental para a vida de todos, de forma que haja uma divisão justa dele. Esse assunto deve ser objeto de conversa entre os casais, bem como de atuação pública:

A questão do trabalho doméstico não é simplesmente uma questão privada, dos casais. É um assunto público, nos afeta como sociedade, e perpassa não só questões de gênero como raciais e de distribuição de renda. A estrutura social desigual é sustentada por essa divisão do trabalho que sobrecarrega as mulheres, mas principalmente as mais pobres e racializadas. Ao mesmo

²² Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/no-brasil-46-das-maes-se-sentem-julgadas-com-frequencia>. Acesso em 12 abr. 2023.

tempo, a estrutura econômica desigual retroalimenta a desigualdade de gênero, raça e classe, porque depende dela, de forma interseccional, para existir. O racismo e o sexismo permitem moralmente os salários mais baixos e a superexploração do trabalho pago e não pago. Em um mundo de exploração capitalista extremada, onde as mulheres racializadas são as mais mal pagas, não se resolve a questão da divisão de tarefas apenas "conversando em casa". Isso não quer dizer que o debate sobre igualdade de gênero e racial não seja urgente, em casa e na sociedade (a casa faz parte da sociedade!). Ele é, e afeta diretamente questões materiais. O trabalho doméstico cruza gênero classe e raça, e diz respeito à esfera pública e à privada. O trabalho doméstico sustenta a esfera pública com base na reprodução de desigualdades. A questão do trabalho doméstico também não é um problema só das mulheres, a busca por soluções não pode ser "jogada" nas costas delas, as sobrecarregando ainda mais. Caso contrário, só reproduzimos a lógica de naturalização do doméstico como "feminino" que, reafirmo, é uma questão cultural e historicamente construída e, portanto, passível de transformação. (MELLO, 2022)

Um segundo ponto importante, é a mulher advogada reconhecer-se como empreendedora, buscando aplicar conhecimentos e técnicas de gestão de negócios, para que possa dedicar-se cada vez mais às atividades estratégicas e de inovação, de forma a impactar positivamente sua carreira e seu escritório:

Estimular o empreendedorismo feminino é fundamental para que as mulheres advogadas possam ser mais independentes, atingir posições de destaque e ser protagonistas de suas vidas. Com isso possibilita-se o aumento da rentabilidade da mulher, fomenta-se a geração de empregos e estimula-se a economia do país.

O empreendedorismo apresenta-se como uma importante ferramenta para o empoderamento feminino, vez que contribui para gerar mais confiança e reduzir as desigualdades e, via de consequência, garante-se o pleno exercício da advocacia, de seu múnus público, fundamental para o Estado Democrático de Direito. (SIMÃO, 2020).

Um terceiro, e não menos importante ponto, é a advogada buscar aplicar em sua vida ferramentas de gestão de tempo. Ao aprender a separar as coisas importantes e urgentes, a delegar, a eliminar as distrações, a dizer “não”, fica mais fácil conciliar a vida pessoal e profissional.

Assim, é possível valer-se de ferramentas simples e eficazes que otimizam o tempo, como: a) Agenda (de papel, no celular, do Google... onde deverá anotar os compromissos diários); b) Planner de mesa ou de parede (para ajudar a organizar tarefas); c) Técnica Pomodoro (onde se fatia o tempo em períodos de 25 minutos de ação e um intervalo de 5 minutos de descanso, que ajuda a manter o foco naquilo que precisa ser feito)²³; d) 5W2H

²³ Cf. CIRILLO, Francesco. A técnica pomodoro. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

(para definir um plano de ação, com 7 pontos: Why/Por quê, What/O que, When/Quando, Who/Quem, Where/Onde, How/Como e How Much/Quanto)²⁴; e) Matriz de Gestão do Tempo ou Matriz de Eisenhower (para separar as tarefas de acordo com sua urgência e importância)²⁵; f) método GTD (“Getting Things Done”, fazendo as coisas acontecerem – ou seja, ao executar um trabalho deve-se seguir 5 etapas: coletar, processar, organizar, revisar e então executar – esse método ajuda na produtividade e é uma ótima opção para elaborar petições e pareceres no escritório)²⁶; e; g) aplicativos para delimitar o tempo de uso do celular (esse pequeno aparelho pode ser um aliado ou um vilão, muitas vezes as profissionais perdem tempo vendo coisas em redes sociais que poderiam ser deixadas para depois).

Vale lembrar que, ser “multitarefa” não é sinônimo de produtividade, ao contrário:

(...) de acordo com especialistas em produtividade e pesquisas realizadas na última década, a tentativa de "multitarefa" pode ter o efeito contrário, com perdas importantes de eficiência. Isso acontece porque o cérebro possui uma espécie de filtro de engajamento: quando nos concentramos em uma coisa, ele automaticamente "desfoca" o restante. (STEPHAN, 2018).

Portanto, rende mais ser “monotarefa”, fazendo uma coisa de cada vez, o corpo e a mente agradecem. Assim é a “mulher possível”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho não veio atrelada a uma revisão do modelo de configurações domésticas. A mulher passou a exercer uma dupla

²⁴ A origem da ferramenta 5W2H “data de algo em torno de 384 a.C. a 322 d.C., da ‘Ética a Nicômaco’, principal obra de Aristóteles sobre a Ética. Neste contexto, a ferramenta é conhecida como ‘elementos da circunstância’, ‘sete circunstâncias’ ou ‘Septem Circumstantiae’” (Disponível em: <https://g4educacao.com/portal/o-que-e-5w2h>. Acesso em 13 abr. 2023). Como ferramenta no mundo dos negócios ela foi primeiramente utilizada no Japão, com a finalidade de “facilitar o planejamento de qualquer atividade.” (Disponível em: <https://www.projectbuilder.com.br/blog/5w2h-o-que-e-e-como-utiliza-lo/>. Acesso em 13 abr. 2023).

²⁵ Uma famosa citação de Eisenhower, que foi presidente dos Estados Unidos, diz: “Tenho dois tipos de problemas: os urgentes e os importantes. Os urgentes não são importantes e os importantes nunca são urgentes” (. Essa fala tornou-se a inspiração de um método de gerenciamento de tempo conhecido como Princípio de Eisenhower. A matriz é composta de 4 quadrantes, onde as tarefas são divididas da seguinte forma: 1) tarefas importantes e urgentes (faça agora); 2) tarefas importantes e não urgentes (agende); 3) tarefas não importantes e urgentes (delegue), e; 4) tarefas não importantes e não urgentes (elimine). (Disponível em: <https://www.hostmidia.com.br/blog/urgente-ou-importante/>. Acesso em 14 abr. 2021)

²⁶ Cf. ALLEN, David. A arte de fazer acontecer: O método GTD - Getting Things Done: Estratégias para aumentar a produtividade e reduzir o estresse. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

jornada, trabalhando fora e executando (ou gerenciando) as tarefas do lar sozinha ou em proporção bem maior que seu parceiro.

Para que alguém trabalhe fora, alguém precisa “trabalhar dentro”. Se homem e mulher trabalham fora, as tarefas domésticas e de criação dos filhos devem ser divididas. Mas isso nem sempre acontece, o que se vê são mulheres esgotadas, física e emocionalmente, com dificuldades para conciliar a vida pessoal e profissional de forma saudável.

A mulher advogada que é mãe, da mesma forma que outras tantas profissionais mulheres, que não têm uma rede de apoio, sofre do mesmo mal: a exaustão.

É preciso tirar a isonomia do plano teórico. Normas, leis, políticas públicas são necessárias, mas também é preciso uma mudança de mentes, acabando com o machismo, com o sexismo, com os estereótipos de gênero que separam as tarefas em “de homem” e “de mulher”.

É preciso partir para a prática, para que as mulheres possam ter condições de exercer de forma justa, igualitária e adequada a advocacia.

Por fim, evidentemente, é necessário que a mulher advogada não vista uma armadura, não coloque uma capa, como se fosse uma heroína, multitarefa, que tem que dar conta de tudo. Ela pode (e vai) falhar, e está tudo bem... é uma “mulher possível”, ainda mais com todos os percalços que tem que enfrentar na dura missão de ser mãe e profissional na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, David. *A arte de fazer acontecer: O método GTD - Getting Things Done: Estratégias para aumentar a produtividade e reduzir o estresse*. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

ALMEIDA, Cassia. **Desigualdade nas tarefas domésticas: trabalho da mulher no lar chega a quatro vezes o do homem**. 21 fev. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/google/amp/economia/noticia/2023/02/desigualdade-nas-tarefas-domesticas-trabalho-da-mulher-no-lar-chega-a-quatro-vezes-o-do-homem.ghhtml>. Acesso em: 14 abr. 2023.

AMATO, P. R., BOOTH, A. Johnson, D. R., & Rogers, S. J. **Alone together How marriage in America is changing**. Cambridge: Harvard University Press, 2007. Apud: JABLONSKI, Bernardo. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. 12 ago. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200004>. Acesso em 10 abr. 2023.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia: a vida imita a ficção ou a ficção imita a vida?** In: GOSTINSKI, Aline; MELO, Ezilda; BESTER, Gisela Maria (orgs.). *Feminismos, artes e direitos das humanas*. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. p. 170-179.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 30 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Lei 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm. Acesso em 30 dez. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em 14 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.363, de 25 de novembro de 2016**. Altera a Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/13363.htm. Acesso em 10 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. **Provimento 164, de 21 de setembro de 2015**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/164-2015>. Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. **Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada, de 11 de dezembro de 2019**. Disponível em: https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf. Acesso em: 02 abr. 2023.

BURNS, Edward McNall; LERNER, Robert E.; MEACHAM, Standish. **História da Civilização Ocidental**. Tradução de Donalson M. Garschagem. 38. ed. São Paulo: Globo, 1997. v. 2.

CIPRIANI, Marcelli. **Dos controles formais aos informais: desconstrução de papéis de gênero e representatividade feminina como instrumentos de equidade no campo do Direito**. In: GOSTINSKI, Aline; MARTINS, Fernanda (orgs.). *Estudos feministas por um direito menos machista*. Florianópolis: Empório do Direito, 2016. p. 103-122.

CIRILLO, Francesco. **A técnica pomodoro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Os direitos da mulher e da cidadã por Olímpia de Gouges**. São Paulo: Saraiva, 2016.

FERNANDES, Fernanda Sell de Souto Goulart. **Somos o que queremos ser!!! O empoderamento feminino nos espaços jurídicos.** In: GOSTINSKI, Aline; MELO, Ezilda; BESTER, Gisela Maria (orgs.). *Feminismos, artes e direitos das humanas*. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. p. 170-179.

GADELHA, Arthur Nobrega. **“Lei Julia Matos” e o respeito às prerrogativas das advogadas e advogados.** [?] 2017. Disponível em: <https://arthurnobrega87.jusbrasil.com.br/artigos/413349259/lei-julia-matos-e-o-respeito-as-prerrogativas-das-advogadas-e-advogados>. Acesso em 13 abr. 2023.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: uma breve história da humanidade.** Porto Alegre: L&PM, 2020.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HÖFLING, Clarissa, FERREIRA, Luisa Moraes Abreu, SALOMI, Máira Beauchamp. **Lugar adequado para um bebê é ao lado da mãe. Onde ela estiver, Excelência.** 27 ago. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-27/opinio-incomoda-maternidade-advocacia>. Acesso em 11 abr. 2023.

JABLONSKI, Bernardo. **A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento.** 12 ago. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200004>. Acesso em 10 abr. 2023.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado.** 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Fernanda. **Feminismos sem edições: o papel da mulher nos cenários jurídicos.** In: GOSTINSKI, Aline; MARTINS, Fernanda (orgs.). *Estudos feministas por um direito menos machista*. Florianópolis: Empório do Direito, 2016. p. 75-90.

MELLO, Soraia Carolina de. **Mulheres e trabalho doméstico no Brasil.** [?] 2022. Disponível em: <https://ieg.ufsc.br/noticias/563>. Acesso em 12 abr. 2023.

NORONHA, Heloísa. **Por que as tarefas domésticas ainda são tão vinculadas às mulheres?** 11 mar. 2022. Disponível em: <https://www.terra.com.br/amp/nos/por-que-as-tarefas-domesticas-ainda-sao-tao-vinculadas-as-mulheres,602f53224c29a05d1efbb65b68f2f802gshejgcu.html>. Acesso em 11 abr. 2023.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acesso em 10. ago. 2020.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM 2000 -2015).** Disponível em: <http://www.odmbrasil.gov.br/os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>. Acesso em 10. mar. 2023.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2015 - 20230).** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 10. mar. 2023.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história.** Bauru: EDUSC, 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROSTELATO, Telma Aparecida, SIMÃO, Renata Domingues de Oliveira. **Direitos das humanas: o passado imperfeito e o futuro do presente**. Revista Científica Virtual da ESA. 2020. p. 134-151. v.2.

STEPHAN, Danae. **Na era da multitarefa, produz mais quem faz uma coisa de cada vez**. 21 abr. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2018/04/1965681-na-era-da-multitarefa-trabalha-melhor-quem-consegue-fazer-uma-coisa-por-vez.shtml>. Acesso em 02 jan. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

SIMÃO, Renata Domingues de Oliveira. **Empreendedorismo como instrumento de empoderamento da mulher advogada**. In: BORGES, Daniela Lima de Andrade (org.). *Igualdade, liberdade e sororidade*. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2020. p. 269-279.