



Na Mídia

24/07/2025 | [Valor Econômico](#)

Advocacia adota iniciativas contra a prática

Provimento da OAB institui protocolo para julgamento disciplinar com perspectiva de gênero e de raça

Luiza Calegari



A advocacia tem investido em iniciativas contra a discriminação. O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) aprovou, em 2024, um provimento que institui protocolo para julgamento disciplinar com perspectiva de gênero e de raça. E o Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (Cesa), oferece, desde 2017, capacitação para estudantes pretos e pardos de algumas das maiores universidades do país concorrerem a estágios.

Os parâmetros do provimento da OAB valem para os julgamentos nos Tribunais de Ética e Disciplina (TEDs). Eles operam dentro da Ordem e analisam infrações ao Código de Ética e Disciplina da OAB, em processos que podem levar à suspensão do exercício profissional.

O Provimento nº 228/2024 determinava, inicialmente, apenas a tramitação prioritária de processos ético-disciplinares em que for identificada a necessidade de aplicação da perspectiva de gênero - posteriormente a norma foi atualizada para incluir raça e diversidade sexual. Além disso, veta questionamentos que causem revitimização ou desqualifiquem a mulher que esteja sendo acusada.

Nos casos em que a presença do ofensor possa causar humilhação, temor, intimidação ou constrangimento, o provimento também autoriza a mulher a ser ouvida sem a presença da parte contrária, que deverá ser representada por seu advogado ou advogada.

Silvia Virginia Silva de Souza, presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB, explica que as seccionais recebem muitos ofícios descrevendo situações em que advogados e advogadas supostamente se exaltaram e cometeram desacato. “É preciso analisar se, nessa imputação, o gênero ou a raça da pessoa não é um fato para determinar a existência de ofensa”, afirma.

A aplicação do protocolo é obrigatória, diz ela, mas cada seccional deve tomar as medidas que julgar necessárias para que isso aconteça. Na OAB de São Paulo, segundo Silvia, estão sendo preparados e aplicados cursos para quem julga no TED.

Os grandes escritórios, por outro lado, não esperaram a iniciativa institucional para adotar medidas para mitigar a desigualdade racial e combater a discriminação, aponta Alessandra Benedito, professora de Direito do Trabalho da FGV de São Paulo e vice-presidente de Equidade da Fundação Lemann.

Desde quando foi criado, já passaram pelo programa Incluir Direito 468 alunos, com empregabilidade de mais de 90%, segundo dados do próprio Cesa. Hoje, há parcerias com a Universidade de São Paulo (USP) e o Mackenzie, em São Paulo, com as Universidades Federais de Minas Gerais (UFMG) e Rio de Janeiro (UFRJ) e com a Universidade Estadual do Rio (UERJ). Há planos de ampliar os convênios.

Em 2016, o Cesa encomendou uma pesquisa da Fundação Instituto de Administração (FIA) que constatou que a presença de pessoas negras nas sociedades de advogados era de menos de 1%. Os números ainda não foram atualizados, mas, em 2022, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert) fez uma pesquisa por amostragem, mais restrita do que a anterior, e constatou que, nos 12 maiores escritórios de advocacia de São Paulo, a proporção de pessoas negras tinha subido para 11%.

No projeto do Cesa, os estudantes, selecionados por critérios econômicos, sociais e fenotípicos, recebem apoio para aprender a construir um currículo, a se portar em uma entrevista de emprego, melhorar a postura profissional e ampliar a rede de contatos profissionais (networking), por exemplo.

Segundo Alessandra Benedito, o projeto tem um impacto significativo interno nos escritórios, o que, de alguma forma, ajuda a estrutura do Judiciário como um todo a se mover. “É uma forma de colocar a comunidade jurídica para repensar a questão racial no Brasil e os impactos da discriminação para a vida das pessoas e até para o próprio negócio”, diz.

Muitos dos estudantes negros que ingressaram na universidade por meio de cotas são a primeira pessoa do núcleo familiar a ter acesso ao ensino superior, o que torna o projeto ainda mais significativo, aponta Robson de Oliveira, coordenador-geral do projeto e advogado do escritório Demarest.

“A gente ajuda indicando o caminho das pedras”, afirma ele. “Percebemos que os alunos ficam muito ansiosos nos processos seletivos para o estágio, porque estão esperando o não. Mas o projeto dá dicas para mudar esse cenário”, acrescenta.

Carlos José Santos da Silva, sócio do escritório Machado Meyer, idealizador do projeto e presidente do conselho diretor do Cesa, diz que o retorno tem sido “excelente desde o projeto-piloto”, e que a procura dos estudantes tem sido cada vez maior, porque os resultados se refletem no índice de empregabilidade.

O aumento da procura tem sido benéfico para os estudantes e para os escritórios de advocacia, complementa Robson de Oliveira. “Os escritórios passam por campanhas de conscientização e letramento. Estão interessados em melhorar o índice de diversidade”, afirma.

Para os alunos, acrescenta, “não é importante só no curto prazo, mas fica para sempre a experiência de conseguir estar em grandes instituições de ensino e em grandes escritórios, apesar de todas as dificuldades. Eles têm a possibilidade de sonhar estar nesses espaços, que até então lhes era negado”.

