

HELLENA BEATRIZ SOARES AZEVEDO

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA PROFISSIONAIS
ADVOGADAS NO PIAUÍ: UMA ANÁLISE EM ÂMBITOS JURÍDICOS E
ÉTICOS SOBRE OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL E OS
IMPACTOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NOS
ESPAÇOS DE PODER E REPRESENTATIVIDADE DA ADVOCACIA**

TERESINA-PI

2026

HELLENA BEATRIZ SOARES AZEVEDO

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA PROFISSIONAIS
ADVOGADAS NO PIAUÍ: UMA ANÁLISE EM ÂMBITOS JURÍDICOS E
ÉTICOS SOBRE OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL E OS
IMPACTOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NOS
ESPAÇOS DE PODER E REPRESENTATIVIDADE DA ADVOCACIA.**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Afya Centro Universitário Uninovafapi, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcântara.

TERESINA-PI

2026

FICHA CATALOGRÁFICA

A994a Azevedo, Hellena Beatriz Soares.

Assédio moral e sexual contra profissionais advogadas no Piauí: uma análise em âmbitos jurídicos e éticos sobre os desafios da atuação profissional e os impactos na promoção da igualdade de gênero nos espaços de poder e representatividade da advocacia / Hellena Beatriz Soares Azevedo – Teresina: UNINOVAFAPI, 2026.

Orientador (a): Profº. Me. Dione Cardoso de Alcântara. – UNINOVAFAPI, 2026.

47.p.; il.; color.; 23cm.

Trabalho de conclusão (Bacharelado em Direito). – UNINOVAFAPI, Teresina, 2026.

1. Ações afirmativas. 2. Advocacia feminina. 3. Assédio moral e sexual. 4. Desigualdade de gênero. 5. Igualdade material. I. Título.

CDD 344 014133

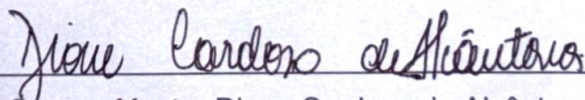
HELLENA BEATRIZ SOARES AZEVEDO

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA PROFISSIONAIS
ADVOGADAS NO PIAUÍ: UMA ANÁLISE EM ÂMBITOS JURÍDICOS E
ÉTICOS SOBRE OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL E OS
IMPACTOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NOS
ESPAÇOS DE PODER E REPRESENTATIVIDADE DA ADVOCACIA.**

Artigo de Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado à Banca Examinadora
do Afya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 26 / 06 / 2026.

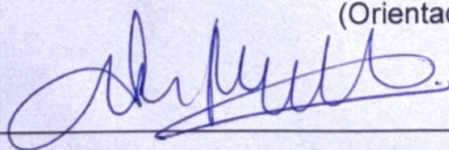
BANCA EXAMINADORA



Professora Mestre Dione Cardoso de Alcântara

Afya Centro Universitário Uninovafapi

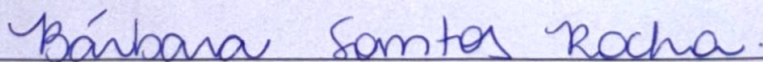
(Orientadora)



Professora Doutora Iracema Rebeca de Medeiros Fazio

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(1º Examinadora)



Professora Mestre Bárbara Santos Rocha

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(2º Examinadora)

Dedico este trabalho a todas as mulheres advogadas que foram silenciadas.

Hoje, falo por elas.

Dedico!

RESUMO

O presente artigo analisa o assédio moral e sexual contra advogadas no estado do Piauí, examinando seus fundamentos históricos, repercussões profissionais e os mecanismos normativos voltados ao enfrentamento das desigualdades de gênero na advocacia. A pesquisa adota metodologia bibliográfica e documental, com base em legislação, estudos institucionais e produções doutrinárias. O estudo parte do contexto histórico de exclusão feminina no campo jurídico brasileiro, desde o ingresso tardio das mulheres nas universidades até as barreiras enfrentadas por pioneiras como Myrthes Gomes de Campos, evidenciando que as formas de discriminação se transformaram, mas não foram superadas. A análise das repercussões do assédio revela que tais práticas funcionam como mecanismos estruturais de exclusão, produzindo evasão profissional, adoecimento psicológico, silenciamento das vítimas e sub-representação feminina nos espaços de liderança. Os dados do 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira confirmam que as advogadas se concentram nas faixas de menor renda, possuem menor tempo de atuação e acumulam maior sobrecarga doméstica. A baixa presença feminina no STF, STJ, TJPI e todas as seccionais do Brasil reforça a persistência das barreiras estruturais. Por fim, o Provimento n.º 164/2015 da OAB é examinado como marco normativo relevante, cujas diretrizes atuam preventivamente sobre as bases das desigualdades de gênero. Conclui-se que a promoção da igualdade material na advocacia exige, além de normas, transformação cultural efetiva e implementação plena das ações afirmativas existentes.

Palavras-chave: ações afirmativas; advocacia feminina; assédio moral e sexual; desigualdade de gênero; igualdade material.

ABSTRACT

This article examines moral and sexual harassment against female lawyers in the state of Piauí, analyzing its historical foundations, professional repercussions, and the normative mechanisms aimed at addressing gender inequalities within the legal profession. The research adopts a bibliographic and documentary methodology, drawing on legislation, institutional studies, and scholarly literature. The study begins by exploring the historical context of women's exclusion from the Brazilian legal field, from their delayed admission to universities to the barriers faced by pioneers such as Myrthes Gomes de Campos, demonstrating that although forms of discrimination have evolved, they have not been eliminated. The analysis of the consequences of harassment reveals that such practices operate as structural mechanisms of exclusion, leading to professional attrition, psychological distress, the silencing of victims, and the underrepresentation of women in leadership positions. Data from the First Demographic Study of the Brazilian Legal Profession confirm that female lawyers are concentrated in lower income brackets, have less professional experience, and bear a greater domestic workload. The limited female representation in the Federal Supreme Court (STF), the Superior Court of Justice (STJ), the Court of Justice of Piauí (TJPI), and all Brazilian Bar Association sections further highlights the persistence of structural barriers. Finally, OAB Provision No. 164/2015 is examined as a significant regulatory milestone whose guidelines act preventively against the underlying causes of gender inequality. The study concludes that achieving substantive equality in the legal profession requires not only legal norms but also effective cultural transformation and the full implementation of existing affirmative action measures.

Keywords: affirmative action; women in the legal profession; workplace bullying and sexual harassment; gender inequality; substantive equality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Presidência das Seccionais Por Gênero	25
Tabela 1 – Renda familiar por gênero e idade dos(as) advogados(as) brasileiros(as) (%).....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ARTIGO	14
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

Em contextos sociais tanto de países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, existem situações que apresentam compatibilidade entre si, sendo uma delas a persistência de práticas discriminatórias no âmbito laboral contra mulheres. Mesmo em sociedades consideradas de primeiro mundo, o ambiente de trabalho continua sendo constantemente afetado por condutas de assédio moral e sexual praticadas por motivos de discriminação de gênero, que se manifestam inclusive em espaços de atuação jurídica e advocatícia.

No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988) aborda em seu artigo 7º, no capítulo de Direitos Sociais, sobre direitos dos trabalhadores em seu rol exemplificativo de direitos fundamentais estabelecendo normas de proteção social, sendo em seu inciso XXX proibido a discriminação por motivos de sexo (Brasil, 1988).

No âmbito da advocacia, que é foco do presente artigo, existe também legislação com a finalidade de combate ao assédio moral e sexual contra advogadas atuantes, sendo o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil, um dos principais norteadores. Em seu artigo 44 estabelece, de forma clara, que a OAB terá como finalidade primária defender os direitos humanos e a justiça social, com o objetivo de enfrentamento também das práticas nocivas de assédio moral e sexual na esfera trabalhista da advocacia, inclusive ações praticadas contra mulheres advogadas (Brasil, 1994).

Conforme Simone de Beauvoir, em sua obra “O Segundo Sexo” de 1980, revela que a condição feminina é uma construção social, e não algo formado por meio natural ou inerente ao sexo biológico feminino. No contexto laboral, essa construção histórica sustenta os estereótipos e preconceitos que ainda marginalizam as mulheres, inclusive em contexto de atuação advocatícia, limitando seu acesso a cargos de liderança, desvalorizando suas competências e perpetuando desigualdades salariais em posições de mesma função.

Apesar de existir várias formas legislativas para proteção do âmbito laboral da advocacia, o assédio moral e sexual permanece na realidade de várias profissionais mulheres atuantes, sendo vivenciadas desde o período de estágio em escritório de advocacia até sua atuação como advogadas autônomas. Pesquisas realizadas pelo Datafolha, Folha de São Paulo, em 2021, foi constatado que um terço das mulheres advogadas do país relatam terem sofrido assédio sexual relacionado aos seus locais

de trabalho, por parte de colegas, chefes e clientes (Galf; Ferreira, 2021).

Diante dessa situação, surge o seguinte questionamento: de que maneira o assédio moral e sexual vivenciado por advogadas no Estado do Piauí se apresenta nos diferentes contextos de atuação profissional, e quais são as repercussões dessas práticas para a preservação da dignidade e dos direitos das mulheres advogadas, para a efetiva participação feminina na profissão?

O presente artigo terá como objetivo geral analisar o contexto histórico de construção do pensamento discriminatório e atentatório à dignidade profissional dirigidas às advogadas no Brasil. Além disso, o primeiro objetivo específico versa sobre identificar os principais contextos de atuação profissional nos quais o assédio moral e sexual se manifesta contra advogadas no Piauí. Ademais, o segundo objetivo, caracterizado como específico, está relacionado em compreender as repercussões profissionais das ações relacionadas ao assédio moral e sexual sofridas por advogadas.

Por fim, o terceiro objetivo está voltado em investigar a atuação legislativa, através de análise das ações afirmativas e da legislação destinada à promoção da igualdade de gênero e à proteção das mulheres contra práticas discriminatórias e assediadoras no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa justifica-se pela necessidade urgente de aprofundamento da discussão sobre o assédio moral e sexual no exercício da advocacia por mulheres, especialmente no contexto do estado do Piauí. A relevância do tema se apresenta tanto no plano jurídico quanto social. O enfrentamento dessas práticas não se restringe à proteção individual das vítimas, mas envolve também a promoção de ambientes laborais saudáveis, o fortalecimento da ética no meio profissional e a consolidação de uma advocacia pautada na igualdade de gênero. Ao afetar o exercício profissional das mulheres, o assédio compromete não apenas sua atuação individual no campo jurídico, mas também sua representatividade de gênero nos espaços de poder e decisão da advocacia, dificultando a construção de uma ordem jurídica equitativa.

No que se refere à metodologia empregada no presente estudo acadêmico, caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida mediante o método dedutivo, assim, optou-se pela utilização da pesquisa bibliográfica e documental, por se tratar de métodos que possibilitam a análise aprofundada do tema a partir de materiais já produzidos e registrados. A pesquisa

bibliográfica será desenvolvida com base em livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais produções doutrinárias pertinentes ao objeto de estudo, permitindo a construção do embasamento teórico necessário (Bittar, 2001).

2 ARTIGO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA PROFISSIONAIS ADVOGADAS NO PIAUÍ: uma análise em âmbitos jurídicos e éticos sobre os desafios da atuação profissional e os impactos na promoção da igualdade de gênero nos espaços de poder e representatividade da advocacia.

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST FEMALE LAWYERS IN PIAUÍ: An Analysis from Legal and Ethical Perspectives on the Challenges of Professional Practice and the Impacts on Promoting Gender Equality in Spaces of Power and Representation within the Legal Profession.

RESUMO

O presente artigo analisa o assédio moral e sexual contra advogadas no estado do Piauí, examinando seus fundamentos históricos, repercussões profissionais e os mecanismos normativos voltados ao enfrentamento das desigualdades de gênero na advocacia. A pesquisa adota metodologia bibliográfica e documental, com base em legislação, estudos institucionais e produções doutrinárias. O estudo parte do contexto histórico de exclusão feminina no campo jurídico brasileiro, desde o ingresso tardio das mulheres nas universidades até as barreiras enfrentadas por pioneiras como Myrthes Gomes de Campos, evidenciando que as formas de discriminação se transformaram, mas não foram superadas. A análise das repercussões do assédio revela que tais práticas funcionam como mecanismos estruturais de exclusão, produzindo evasão profissional, adoecimento psicológico, silenciamento das vítimas e sub-representação feminina nos espaços de liderança. Os dados do 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira confirmam que as advogadas se concentram nas faixas de menor renda, possuem menor tempo de atuação e acumulam maior sobrecarga doméstica. A baixa presença feminina no STF, STJ, TJPI e todas as seccionais do Brasil reforça a persistência das barreiras estruturais. Por fim, o Provimento n.º 164/2015 da OAB é examinado como marco normativo relevante, cujas diretrizes atuam preventivamente sobre as bases das desigualdades de gênero. Conclui-se que a promoção da igualdade material na advocacia exige, além de normas, transformação cultural efetiva e implementação plena das ações afirmativas existentes.

Palavras-chave: ações afirmativas; advocacia feminina; assédio moral e sexual; desigualdade de gênero; igualdade material.

ABSTRACT

This article examines moral and sexual harassment against female lawyers in the state of Piauí, analyzing its historical foundations, professional repercussions, and

the normative mechanisms aimed at addressing gender inequalities within the legal profession. The research adopts a bibliographic and documentary methodology, drawing on legislation, institutional studies, and scholarly literature. The study begins by exploring the historical context of women's exclusion from the Brazilian legal field, from their delayed admission to universities to the barriers faced by pioneers such as Myrthes Gomes de Campos, demonstrating that although forms of discrimination have evolved, they have not been eliminated. The analysis of the consequences of harassment reveals that such practices operate as structural mechanisms of exclusion, leading to professional attrition, psychological distress, the silencing of victims, and the underrepresentation of women in leadership positions. Data from the First Demographic Study of the Brazilian Legal Profession confirm that female lawyers are concentrated in lower income brackets, have less professional experience, and bear a greater domestic workload. The limited female representation in the Federal Supreme Court (STF), the Superior Court of Justice (STJ), the Court of Justice of Piauí (TJPI), and all Brazilian Bar Association sections further highlights the persistence of structural barriers. Finally, OAB Provision No. 164/2015 is examined as a significant regulatory milestone whose guidelines act preventively against the underlying causes of gender inequality. The study concludes that achieving substantive equality in the legal profession requires not only legal norms but also effective cultural transformation and the full implementation of existing affirmative action measures.

Keywords: affirmative action; women in the legal profession; workplace bullying and sexual harassment; gender inequality; substantive equality.

1 INTRODUÇÃO

Em contextos sociais tanto de países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, existem situações que apresentam compatibilidade entre si, sendo uma delas a persistência de práticas discriminatórias no âmbito laboral contra mulheres. Mesmo em sociedades consideradas de primeiro mundo, o ambiente de trabalho continua sendo constantemente afetado por condutas de assédio moral e sexual praticadas por motivos de discriminação de gênero, que se manifestam inclusive em espaços de atuação jurídica e advocatícia.

No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988) aborda em seu artigo 7º, no capítulo de Direitos Sociais, sobre direitos dos trabalhadores em seu rol exemplificativo de direitos fundamentais estabelecendo normas de proteção social, sendo em seu inciso XXX proibido a discriminação por motivos de sexo (Brasil, 1988).

No âmbito da advocacia, que é foco do presente artigo, existe também legislação com a finalidade de combate ao assédio moral e sexual contra advogadas atuantes, sendo o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil, um dos principais norteadores. Em seu artigo 44 estabelece, de forma clara, que a OAB

terá como finalidade primária defender os direitos humanos e a justiça social, com o objetivo de enfrentamento também das práticas nocivas de assédio moral e sexual na esfera trabalhista da advocacia, inclusive ações praticadas contra mulheres advogadas (Brasil, 1994).

Conforme Simone de Beauvoir, em sua obra “O Segundo Sexo” de 1980, revela que a condição feminina é uma construção social, e não algo formado por meio natural ou inerente ao sexo biológico feminino. No contexto laboral, essa construção histórica sustenta os estereótipos e preconceitos que ainda marginalizam as mulheres, inclusive em contexto de atuação advocatícia, limitando seu acesso a cargos de liderança, desvalorizando suas competências e perpetuando desigualdades salariais em posições de mesma função.

Apesar de existir várias formas legislativas para proteção do âmbito laboral da advocacia, o assédio moral e sexual permanece na realidade de várias profissionais mulheres atuantes, sendo vivenciadas desde o período de estágio em escritório de advocacia até sua atuação como advogadas autônomas. Pesquisas realizadas pelo Datafolha, Folha de São Paulo, em 2021, foi constatado que um terço das mulheres advogadas do país relatam terem sofrido assédio sexual relacionado aos seus locais de trabalho, por parte de colegas, chefes e clientes (Galf; Ferreira, 2021).

Diante dessa situação, surge o seguinte questionamento: de que maneira o assédio moral e sexual vivenciado por advogadas no Estado do Piauí se apresenta nos diferentes contextos de atuação profissional, e quais são as repercussões dessas práticas para a preservação da dignidade e dos direitos das mulheres advogadas, para a efetiva participação feminina na profissão?

O presente artigo terá como objetivo geral analisar o contexto histórico de construção do pensamento discriminatório e atentatório à dignidade profissional dirigidas às advogadas no Brasil. Além disso, o primeiro objetivo específico versa sobre identificar os principais contextos de atuação profissional nos quais o assédio moral e sexual se manifesta contra advogadas no Piauí. Ademais, o segundo objetivo, caracterizado como específico, está relacionado em compreender as repercussões profissionais das ações relacionadas ao assédio moral e sexual sofridas por advogadas.

Por fim, o terceiro objetivo está voltado em investigar a atuação legislativa, através de análise das ações afirmativas e da legislação destinada à promoção da igualdade de gênero e à proteção das mulheres contra práticas discriminatórias e

assediadoras no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa justifica-se pela necessidade urgente de aprofundamento da discussão sobre o assédio moral e sexual no exercício da advocacia por mulheres, especialmente no contexto do estado do Piauí. A relevância do tema se apresenta tanto no plano jurídico quanto social. O enfrentamento dessas práticas não se restringe à proteção individual das vítimas, mas envolve também a promoção de ambientes laborais saudáveis, o fortalecimento da ética no meio profissional e a consolidação de uma advocacia pautada na igualdade de gênero. Ao afetar o exercício profissional das mulheres, o assédio compromete não apenas sua atuação individual no campo jurídico, mas também sua representatividade de gênero nos espaços de poder e decisão da advocacia, dificultando a construção de uma ordem jurídica equitativa.

No que se refere à metodologia empregada no presente estudo acadêmico, caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida mediante o método dedutivo, assim, optou-se pela utilização da pesquisa bibliográfica e documental, por se tratar de métodos que possibilitam a análise aprofundada do tema a partir de materiais já produzidos e registrados. A pesquisa bibliográfica será desenvolvida com base em livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais produções doutrinárias pertinentes ao objeto de estudo, permitindo a construção do embasamento teórico necessário (Bittar, 2001).

2 DAS RESTRIÇÕES HISTÓRICAS ÀS BARREIRAS CONTEMPORÂNEAS: A TRAJETÓRIA DA MULHER NA ADVOCACIA BRASILEIRA

Após a primeira Constituição Federal do Brasil, em 1824, nota-se que seria importante ter pessoas com o devido conhecimento jurídico, e assim foi tomada a decisão de oferecer, pela primeira vez, um curso de direito no país, pois até então juristas e advogados no Brasil estudavam em Portugal, na Universidade de Coimbra. Desde a publicação da Lei de 11 de agosto de 1827, a história do direito no Brasil se deu, com a implantação dos estudos jurídicos em São Paulo/SP e Olinda/PE, atualmente conhecidas como Faculdades de Direito (Figueiredo; Gomes, 2012; Brasil, 1824)

Para muitos brasileiros a abertura do curso de direito tornou possível o ingresso de forma mais viável no âmbito da advocacia, marcado pelo início de uma cultura jurídica nacional própria e se distanciando do arcabouço da legislação

portuguesa.

Contudo, para as mulheres a questão não era viável, pois somente 52 anos depois, em 1879, é que as mulheres puderam ingressar nas universidades no Brasil, com a autorização do Decreto-Lei nº 7.247, de 19 de abril de 1879. Apesar de não trazer em seu esboço a literalidade da possibilidade, esta norma é visto como um marco legal que permitiu o acesso feminino ao ensino superior, exatamente por abolir restrições anteriormente legalizadas, ao estabelecer que o ensino seria livre e aberto, conforme seu artigo 1º (Brasil, 1879).

Ressalta-se que tal possibilidade das mulheres frequentarem o curso de direito foi desde o início marcada por desequilíbrios. Isso porque o contexto social e legal as impedia de adentrar nas universidades, principalmente por serem considerada relativamente incapaz legalmente, conforme artigo 6º, inciso II, da Lei 3.071, de 1º de janeiro de 1916 (Código Civil dos Estados Unidos do Brasil, 1916). Assim, necessitando da autorização marital para diversos atos da vida civil, o que era fator condicionante ao aceite ou não de seus cônjuges (Brasil, 1916).

De certa forma o passado possui reflexos no futuro, visto que em um contexto social onde o pensamento enraizado de submissão feminina, caracterizado com o ingresso tardio e limitado da mulher no ramo jurídico por motivos voltados apenas a condição do sexo feminino, tem como consequência direta a discriminação em situações hodiernas.

Por muitos anos a visão de um profissional jurídico esteve voltado apenas para o homem conhecedor das normas jurídicas e defensor dos direitos da sociedade, porém determinado ponto de vista trás descredibilidade para a profissional advogada, independentemente de sua eficácia de atuação.

No Brasil hodierno a persistência feminina em participar do âmbito jurídico se fortaleceu, pesquisas realizadas pelo 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, Perfil ADV, divulgada em 26 de abril de 2024, mostram dados que afirmam a predominância feminina da advocacia, com 50% de mulheres, 49% de homens e 1% pertencente a outras identidades de gênero. Ademais, os dados apontam que as advogadas são mais jovens que os advogados, fator este que esclarece que a inclusão do gênero feminino cresceu recentemente no país (OAB, 2024).

Ocorre que, apesar de ter o ingresso no curso de direito uma limitação considerada ultrapassada, novas formas de limitar ainda existem no âmbito da

advocacia feminina que dificultam a sua permanência na profissão, sendo a realidade pós término do curso de direito e fase inicial na atuação profissional. Dessa forma, se torna evidente que as barreiras historicamente impostas às advogadas no exercício da profissão não estão no passado, mas se projetam e se camuflam na realidade contemporânea.

Nota-se que persistem resquícios estruturais de desigualdade que trazem impactos na permanência, na valorização e na ascensão das advogadas dentro do meio jurídico. Assim, a compreensão da trajetória sob a perspectiva de gênero é de extrema importância para a compreensão das assimetrias atuais, que não surgem de forma isolada, mas se manifestam como resultado de um processo histórico que ainda está pendente de superação.

Antes mesmo do reconhecimento formal das mulheres no ensino jurídico e no exercício da advocacia, a história brasileira registra a atuação de uma figura feminina que se tornou símbolo de resistência e reivindicação de direitos: Esperança Garcia. Mulher negra escravizada na Capitania do Piauí, Esperança escreveu, em 1770, uma carta endereçada ao governador da província denunciando as violências sofridas por ela, seus filhos e outras pessoas escravizadas, além de pleitear melhores condições de vida e o retorno ao convívio familiar, sendo considerado a primeira petição feita (Ferreira, 2026).

Seu ato de utilizar a escrita para apresentar demandas às autoridades demonstra uma consciência de direitos e uma atuação voltada à busca de justiça em um contexto marcado pela negação de sua própria condição de sujeito de direitos. Por essa razão, sua trajetória passou a ser reconhecida como um marco histórico na luta feminina pelo acesso à justiça e pela defesa de direitos, ocupando lugar de destaque na memória jurídica brasileira, especialmente por representar uma das primeiras manifestações documentadas de insurgência jurídica protagonizadas por uma mulher no país (Ferreira, 2026).

As restrições historicamente impostas às mulheres no campo jurídico podem ser observadas de forma emblemática também na trajetória de Myrthes Gomes de Campos, reconhecida pela historiografia como a primeira mulher a exercer profissionalmente a advocacia no Brasil, atuando nos tribunais do Rio de Janeiro em 1899. Sua inserção no meio jurídico representou não apenas uma conquista individual, mas também um marco simbólico na luta feminina por reconhecimento profissional em um espaço tradicionalmente masculino. Conforme apontado por

Schueler e Rizzini (2021), Myrthes enfrentou inúmeras dificuldades para obter legitimidade no exercício da profissão, desde o período de formação acadêmica até sua atuação prática nos tribunais.

A trajetória de Myrthes evidencia que o ingresso da mulher no âmbito jurídico esteve marcado por resistência institucional, preconceitos sociais e constantes tentativas de descrcredibilização de sua capacidade profissional. Mesmo após concluir sua formação em Direito, a advogada enfrentou entraves para o reconhecimento de seu diploma e para ingressar no Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, espaço que até então era exclusivamente masculino. Sua admissão somente ocorreu após anos de insistência e conflitos jurídicos, demonstrando que o simples acesso à educação superior não garantia às mulheres a efetiva inclusão profissional (Schueler; Rizzini, 2021).

Além das barreiras formais, Myrthes também lidou com formas simbólicas de discriminação de gênero. A própria maneira como era retratada pela imprensa da época evidencia isso, sendo frequentemente chamada de “mulher advogado” ou “doutor Myrthes”, expressões que demonstravam a dificuldade social em reconhecer a advocacia como uma profissão também pertencente às mulheres. A utilização dessas denominações revelava uma percepção de que a figura do advogado estava intrinsicamente associada ao masculino, tornando a presença feminina vista como algo excepcional ou incompatível com o exercício da profissão (Schueler; Rizzini, 2021).

As descrições feitas sobre sua aparência e vestimentas também refletem as imposições de gênero presentes naquele contexto. Sua atuação nos tribunais era frequentemente acompanhada de comentários sobre suas roupas, postura e aparência física, aspectos que raramente eram direcionados aos homens advogados. Tal situação demonstra que, além da necessidade de comprovar competência técnica, as mulheres precisavam constantemente enfrentar julgamentos relacionados à feminilidade e ao comportamento social considerado adequado ao sexo feminino (Schueler; Rizzini, 2021).

Nesse contexto, percebe-se que a experiência vivida por Myrthes de Campos possui reflexos diretos nas problemáticas contemporâneas enfrentadas pelas mulheres na advocacia. Ainda que atualmente exista maior presença feminina no campo jurídico, persistem mecanismos estruturais de desigualdade que dificultam o pleno reconhecimento, a ascensão profissional e a ocupação de espaços de poder

pelas advogadas. A trajetória da primeira mulher advogada do Brasil evidencia que a discriminação de gênero na advocacia não constitui um fenômeno recente, mas resultado de um processo histórico marcado pela exclusão e pela resistência à presença feminina em posições de prestígio e autoridade jurídica.

Nesse sentido, as barreiras enfrentadas por Myrthes de Campos no final do século XIX não se encerraram com a conquista do direito feminino ao exercício da advocacia. Embora as mulheres tenham ampliado sua presença nos espaços jurídicos ao longo do século XX, muitas das dificuldades historicamente construídas permanecem manifestadas de novas formas na contemporaneidade. A constante necessidade de validação profissional, a cobrança excessiva por desempenho impecável e o medo permanente de não corresponder às expectativas sociais ainda fazem parte da realidade de inúmeras advogadas.

A chamada “síndrome da impostora”, discutida nos estudos contemporâneos sobre a advocacia feminina, revela justamente como essas estruturas históricas de desigualdade continuam impactando subjetivamente as mulheres no exercício profissional. O sentimento recorrente de insuficiência, a autocrítica intensa e a dificuldade de reconhecer os próprios méritos demonstram que a inserção feminina na advocacia ainda ocorre sob forte pressão psicológica e simbólica. Em muitos casos, mesmo diante de conquistas concretas, mulheres continuam sentindo a necessidade de provar continuamente sua competência, como se sua legitimidade profissional estivesse sempre em questionamento (Carvalho; Castro, 2025).

Esse cenário tem relação direta com a experiência vivida por Myrthes de Campos, que precisou enfrentar resistências institucionais, preconceitos sociais e discursos que buscavam desqualificar sua presença nos tribunais. O fato de ser frequentemente tratada como “mulher advogado” evidencia que sua atuação era percebida como uma exceção em um espaço entendido como masculino. Atualmente, ainda que as mulheres tenham conquistado maior participação no meio jurídico, persistem práticas e estruturas que reforçam desigualdades, reproduzindo inseguranças e mecanismos de exclusão que atravessam gerações.

Assim, percebe-se que a trajetória de Myrthes de Campos ultrapassa seu pioneirismo histórico e se conecta diretamente às discussões contemporâneas sobre gênero e advocacia. Sua experiência evidencia que as mulheres, desde o início de sua inserção no campo jurídico, precisaram lidar não apenas com barreiras

institucionais, mas também com impactos subjetivos decorrentes da constante deslegitimação de suas capacidades.

A permanência dessas dificuldades demonstra que a luta pela igualdade na advocacia não se limita ao acesso formal à profissão, mas envolve também o reconhecimento, a valorização e a construção de espaços profissionais menos excludentes e mais igualitários.

Portanto, compreender a trajetória de Myrthes de Campos e relacioná-la às experiências contemporâneas das advogadas permite reconhecer que muitas das barreiras enfrentadas pelas mulheres na advocacia possuem raízes históricas profundas.

Ainda hoje, desafios como a desigualdade de reconhecimento, a pressão pela perfeição e a insegurança profissional demonstram que os efeitos da exclusão histórica feminina continuam presentes no exercício da profissão. Dessa forma, a história da primeira mulher advogada do Brasil permanece atual, simbolizando não apenas uma conquista individual, mas também a continuidade da luta feminina por legitimidade, pertencimento e igualdade dentro do universo jurídico.

3 REPRESENTATIVIDADE, SILÊNCIO E EVASÃO: OS IMPACTOS DO ASSÉDIO NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DAS ADVOGADAS

A análise das repercussões profissionais do assédio moral e sexual sofrido por advogadas exige compreender tais práticas não apenas como episódios isolados, mas como manifestações de uma estrutura desigual que afeta diretamente a trajetória das mulheres no campo jurídico.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021) evidencia que a violência de gênero se insere em um contexto mais amplo de desigualdade estrutural, no qual mulheres enfrentam maiores obstáculos para acessar, permanecer e progredir em espaços de poder e decisão. Nesse cenário, o assédio moral e sexual se configura como um fator que compromete não apenas a dignidade da profissional, mas também sua continuidade e desenvolvimento na carreira (Brasil, 2021).

Sob essa perspectiva, as práticas de assédio contribuem para a evasão de advogadas, na medida em que tornam o ambiente profissional hostil e psicologicamente insustentável, levando muitas mulheres a abandonarem seus postos de trabalho ou até mesmo a própria carreira jurídica. Além disso, mesmo

quando não ocorre o afastamento imediato, o assédio pode resultar em estagnação profissional, limitando oportunidades de crescimento, visibilidade e ascensão a cargos de maior prestígio. Conforme reconhecido em pesquisas, a violência de gênero impacta diretamente a atuação e as condições de permanência das mulheres nos espaços profissionais, reforçando barreiras já existentes (CNJ, 2021).

Como consequência desse processo, observa-se também a exclusão progressiva de mulheres dos espaços de decisão, o que repercute negativamente em sua representatividade em posições de liderança no sistema de justiça. Tal dinâmica está alinhada ao que o próprio Protocolo aponta ao tratar da desigualdade estrutural e da menor presença feminina em instâncias de poder (CNJ, 2021).

Assim, o assédio moral e sexual não apenas produz efeitos individuais, mas contribui para a reprodução de um cenário institucional em que a baixa representatividade feminina se perpetua, evidenciando a necessidade de enfrentamento dessas práticas como condição essencial para a promoção da equidade de gênero na advocacia.

No que se refere à ocupação de espaços de poder no sistema de justiça brasileiro, a baixa representatividade feminina revela-se também na composição do Supremo Tribunal Federal (STF), instância máxima do Judiciário. Ao longo de toda a história republicana da Corte, apenas três mulheres foram nomeadas ministras, o que evidencia a persistência de barreiras estruturais à ascensão feminina aos mais altos cargos jurídicos (CNN BRASIL, 2023).

Tal dado reforça a compreensão de que, apesar dos avanços formais em termos de igualdade, ainda há significativa disparidade de gênero nos espaços decisórios, cenário que dialoga com os efeitos cumulativos de práticas discriminatórias e de violência de gênero no percurso profissional das mulheres (CNN BRASIL, 2023).

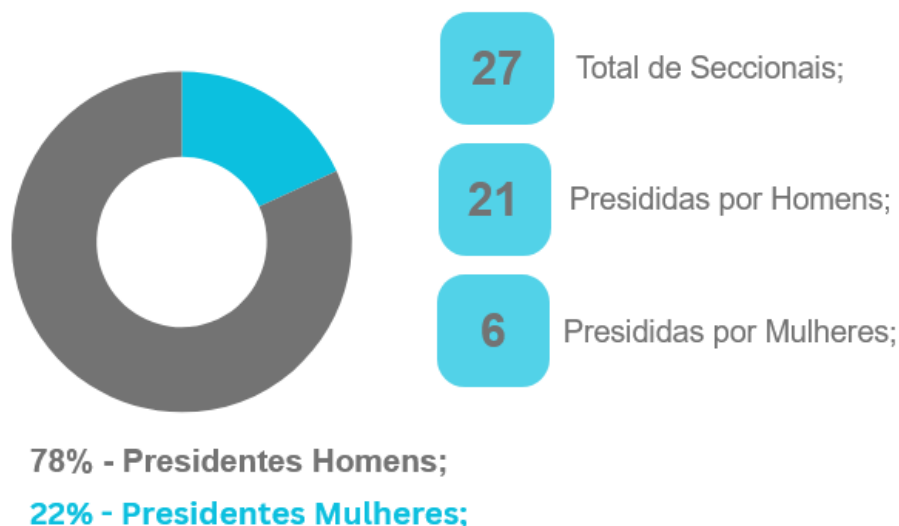
No âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ), a análise da composição da Corte igualmente evidencia a sub-representação feminina nos espaços de maior poder decisório do Judiciário brasileiro. Embora o Tribunal seja composto por 33 ministros, observa-se que a presença de mulheres ainda é significativamente inferior à de homens, contando com a participação de apenas 5 ministras, refletindo um padrão histórico de desigualdade de gênero na ocupação de cargos de cúpula (Brasil, 2026).

Tal cenário reforça a compreensão de que o acesso das mulheres às

instâncias superiores da carreira jurídica permanece limitado, o que se articula com os obstáculos estruturais, incluindo ambientes profissionais marcados por discriminação e violência de gênero. Assim, a baixa participação feminina no STJ constitui mais um indicativo de que as barreiras ao avanço profissional das mulheres não apenas persistem, mas também impactam diretamente sua representatividade nos espaços de poder (Brasil, 2026).

No âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí (TJPI), a disparidade de gênero na ocupação dos cargos mais elevados da magistratura torna-se ainda mais evidente quando observados os dados de sua composição. Atualmente, de um total de 22 desembargadores, apenas 2 são mulheres, o que revela uma expressiva sub-representação feminina no tribunal (Brasil, 2026).

Na realidade das Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, os números confirmam o que a prática já evidencia: a representatividade feminina nas presidências das seccionais ainda é uma realidade distante. Das 27 seccionais existentes no país, apenas 6 são presididas por mulheres, o equivalente a 22% do total, revelando uma estrutura historicamente ocupada por homens que persiste mesmo diante das transformações sociais e institucionais das últimas décadas, conforme demonstrado em gráfico abaixo (OAB, 2026, A);

Gráfico 1 - Presidências das Seccionais por Gênero;**Percentual de Presidentes Homens e Mulheres nas Seccionais do Brasil - 2026**

Fonte: Autora com dados da OAB (2026)

Além disso, um dado especialmente relevante é que das 6 seccionais presididas por mulheres, 4 delas são pioneiras, ou seja, pela primeira vez têm uma mulher à frente de sua presidência, enquanto 2 são reeleitas, o que merece destaque especial, pois demonstra que essas lideranças femininas não apenas abriram portas, mas consolidaram suas gestões com reconhecimento e legitimidade suficientes para serem reconduzidas ao cargo, provando que a mulher, quando alcança espaços de poder, ocupa-os com competência, credibilidade e capacidade de transformação (Ordem Dos Advogados Do Brasil - Seção Bahia, 2022; Ordem Dos Advogados Do Brasil - Seção Ceará, 2026, B; Tribunal De Justiça Do Estado Do Espírito Santo, 2021; Ordem Dos Advogados Do Brasil - Seção Mato Grosso, 2021; Ordem Dos Advogados Do Brasil - Seção Pernambuco, 2025, A; Ordem Dos Advogados Do Brasil - Seção Rio De Janeiro, 2025, B).

Em uma análise mais ampla, resta evidente que o avanço da representatividade feminina nas seccionais do Brasil ainda se encontra em estágio inicial, configurando um projeto embrionário de inserção da mulher em espaços de poder, com sinais incipientes, porém promissores, de continuidade e consolidação dessa presença.

Esse cenário evidencia que, apesar do aumento da participação das mulheres nas carreiras jurídicas, sua ascensão aos postos de maior poder decisório permanece limitada. Tal configuração reforça a existência de barreiras estruturais que dificultam o avanço profissional feminino, contribuindo para a manutenção de um espaço institucional predominantemente masculino e com baixa diversidade de gênero em suas instâncias de deliberação.

Além das repercussões relacionadas à baixa representatividade feminina nos espaços de poder, o assédio moral e sexual na advocacia produz outro efeito estrutural relevante: a consolidação de uma cultura de silêncio entre as profissionais vítimas dessas práticas. Esse silenciamento não decorre de uma escolha livre e individual, mas de um contexto historicamente marcado pela desigualdade de gênero, pelo medo de retaliações e pela descrença institucional diante das denúncias realizadas por mulheres (OAB, 2023).

Conforme discutido nos estudos sobre assédio no ambiente de trabalho, muitas mulheres deixam de denunciar as violências sofridas em razão do receio de perder oportunidades profissionais, sofrer descredibilização ou até mesmo serem responsabilizadas pelas agressões vivenciadas (OAB, 2023).

O texto “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, presente na obra *As Mulheres da Advocacia*, aponta que, em diversos casos, as vítimas “não podem denunciar ou relatar tal violência por medo de perder o emprego e/ou de sua palavra não ter credibilidade perante a sociedade”. Tal realidade demonstra que o silêncio feminino no ambiente profissional é consequência de estruturas que dificultam a exposição e o enfrentamento do assédio (OAB, 2023).

Nesse contexto, o medo da denúncia se relaciona diretamente à histórica deslegitimação da presença feminina nos espaços jurídicos. Desde o ingresso das mulheres na advocacia, observa-se a necessidade constante de comprovação de competência e adequação profissional em um ambiente tradicionalmente masculinizado. Assim, quando uma advogada denuncia situações de assédio moral ou sexual, frequentemente teme ser vista como “problemática”, “desequilibrada” ou incapaz de lidar com as exigências da profissão, o que contribui para a manutenção do silêncio e da invisibilidade dessas práticas (OAB, 2023).

A própria obra *As Mulheres da Advocacia* evidencia essa problemática ao abordar o tema “Assédio Moral e Sexual na Advocacia: Rompendo com a Dor do Silêncio”, questionando quantas vezes profissionais são assediadas e resolvem

fazer de conta que nada aconteceu. A expressão demonstra como o silenciamento das vítimas se torna um mecanismo recorrente dentro do exercício profissional da advocacia, naturalizando violências e perpetuando ambientes hostis para as mulheres. Em muitos casos, o silêncio aparece como estratégia de sobrevivência profissional diante do temor de exclusão, represálias ou estagnação na carreira (OAB, 2023).

Além disso, o silenciamento também é reforçado pela dificuldade de produção de provas e pela ausência de apoio institucional efetivo. A pesquisa destaca que testemunhas frequentemente se sentem “amedrontadas para depor”, sobretudo em razão do receio de represálias no ambiente de trabalho. Essa realidade contribui para a perpetuação da impunidade, uma vez que o medo coletivo impede a exposição das práticas abusivas e favorece a continuidade de comportamentos assediadores dentro das estruturas profissionais da advocacia (OAB, 2023).

As consequências desse cenário ultrapassam os impactos individuais sofridos pelas vítimas. O silenciamento contínuo produz efeitos diretos na permanência e ascensão das mulheres na profissão, favorecendo processos de evasão profissional, adoecimento psicológico e redução da representatividade feminina nos espaços jurídicos. Assim, o assédio moral e sexual não deve ser compreendido apenas como um problema interpessoal, mas como um mecanismo estrutural de exclusão que compromete a efetiva participação das mulheres na advocacia (OAB, 2023).

A obra *As Mulheres da Advocacia* evidencia que as profissionais da área ainda enfrentam obstáculos estruturais relacionados à desigualdade de gênero, mencionando fenômenos como o “Teto de Vidro”¹, o “Piso Pegajoso”² e a “Síndrome da Abelha Rainha”³, mecanismos que dificultam o reconhecimento e a ascensão feminina nos espaços de poder. Essas barreiras, associadas às práticas de assédio moral e sexual, produzem efeitos significativos na trajetória das advogadas, sobretudo no que se refere à confiança em suas próprias capacidades e à

¹ Teto de Vidro - Barreira invisível que dificulta ou impede a ascensão profissional das mulheres aos cargos mais elevados de liderança e tomada de decisão, mesmo quando possuem qualificação e experiência equivalentes às dos homens.

² Piso Pegajoso - Conjunto de obstáculos estruturais, sociais e culturais que mantêm as mulheres concentradas em posições de menor remuneração, prestígio e possibilidade de progressão na carreira, dificultando sua mobilidade profissional.

³ Síndrome da Abelha Rainha - fenômeno organizacional em que mulheres que alcançam posições de poder em ambientes predominantemente masculinos passam a se distanciar de outras mulheres, reproduzindo práticas discriminatórias ou deixando de apoiá-las em seu desenvolvimento profissional.

consolidação de sua legitimidade profissional (OAB, 2023).

Nesse cenário, a ausência de acolhimento institucional efetivo e o receio de sofrer represálias diante de denúncias contribuem para a internalização de sentimento de insegurança e insuficiência profissional. A necessidade permanente de reafirmação da competência técnica, somada à percepção de vulnerabilidade dentro do ambiente de trabalho, favorece processos de desgaste emocional que afetam diretamente o exercício da profissão. Assim, a violência de gênero na advocacia não se limita aos danos imediatos provocados pelas práticas assediadoras, mas repercute também na maneira como as mulheres passam a se perceber dentro do campo jurídico (OAB, 2023).

Além disso, a reduzida presença feminina em cargos de liderança e decisão contribui para a manutenção de estruturas profissionais pouco receptivas às demandas das advogadas. A ausência de representatividade limita a formação de redes de apoio e dificulta a construção de espaços institucionais mais inclusivos, reforçando a percepção de isolamento e invisibilidade vivenciada por muitas profissionais. Tal contexto favorece a perpetuação de práticas discriminatórias e contribui para a naturalização de comportamentos abusivos no cotidiano da advocacia.

Como consequência, observa-se que a permanência das mulheres na profissão passa a ocorrer em condições marcadas por elevado desgaste psicológico e emocional. Em muitos casos, a continuidade da atuação profissional é comprometida pela sobrecarga decorrente da necessidade constante de adaptação a ambientes hostis e excludentes. Nesse sentido, a evasão feminina da advocacia não pode ser interpretada apenas como resultado de decisões individuais, mas como reflexo de estruturas institucionais que dificultam o pleno desenvolvimento profissional das mulheres (OAB, 2023).

Dessa forma, a cultura do silêncio e a baixa representatividade feminina operam conjuntamente como mecanismos de perpetuação das desigualdades de gênero no campo jurídico. Ao comprometerem a confiança, o reconhecimento e a permanência das advogadas na profissão, tais fatores contribuem para a reprodução histórica da exclusão feminina nos espaços de poder e prestígio da advocacia. O enfrentamento dessas práticas revela-se, portanto, indispensável para a construção de um ambiente jurídico pautado pela equidade, pelo respeito à dignidade profissional e pela efetiva inclusão das mulheres na estrutura da advocacia

brasileira.

Os dados do 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, realizado pela Ordem dos Advogados do Brasil em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e divulgado em abril de 2024, oferecem uma dimensão quantitativa relevante para a compreensão das desigualdades de gênero que permeiam a advocacia no Brasil. A análise dos resultados apurados na pesquisa permite identificar, de forma objetiva, que as advogadas ocupam, de maneira recorrente, as posições menos favorecidas nos indicadores socioeconômicos e profissionais levantados pelo estudo, o que contribui para a compreensão dos fatores que influenciam, de forma indireta, os processos de evasão feminina da profissão (OAB, 2024).

No que se refere à renda familiar, o estudo aponta que, ao se somarem as duas primeiras faixas de renda, até 2 salários-mínimos e mais de 2 a 5 salários-mínimos, chega-se ao total de 45% dos respondentes. Contudo, ao desagregar esse dado por gênero, o cenário torna-se ainda mais revelador, pois entre as mulheres, esse percentual sobe para 52%, ao passo que, entre os homens, corresponde a 39%. O quadro se inverte nas faixas de renda mais elevadas. Somando-se as faixas de mais de 5 a 10 salários-mínimos e de mais de 10 a 20 salários-mínimos, os homens alcançam 43% e as mulheres, 35%. Na faixa de renda familiar acima de 20 salários-mínimos, a desigualdade se aprofunda ainda mais: os homens representam 11% dos respondentes nessa faixa, enquanto as mulheres correspondem a apenas 6%, evidenciando a persistência de desigualdades de gênero na distribuição da renda entre os profissionais da advocacia, conforme apresentado na Tabela 16 da pesquisa analisada. (OAB, 2024).

Tabela 1 - Renda familiar por gênero e idade dos(as) advogados(as) brasileiros(as) (%)**TABELA 16**
RENDAS FAMILIAR POR GÊNERO E IDADE (%)

Renda familiar (%)	TOTAL	GÊNERO		IDADE			
		F	M	21 A 23 ANOS	24 A 44 ANOS	45 A 59 ANOS	60 ANOS OU MAIS
Até 2 SM (Até R\$ 2.640,00)	14	17	11	28	18	9	7
Mais de 2 SM até 5 SM (Mais de R\$ 2.640,00 até R\$ 6.600,00)	31	35	28	38	35	28	26
Mais de 5 SM até 10 SM (Mais de R\$ 6.600,00 até R\$ 13.200,00)	26	24	27	17	24	27	28
Mais de 10 SM a 20 SM (Mais de R\$ 13.200,00 até R\$ 26.400,00)	13	11	16	6	11	16	16
Mais de 20 SM (Mais de R\$ 26.400,00)	9	6	11	3	6	11	13
Prefiro não responder	7	7	7	7	6	9	9

Fonte: Perfil ADV: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira. OAB (2024).

Esses dados demonstram que, mesmo diante da maioria numérica das mulheres na advocacia brasileira, a desigualdade de renda por gênero permanece como uma realidade concreta. Embora a renda familiar não esteja necessariamente atrelada de forma direta à atuação laboral individual, o próprio estudo reconhece que diferenças nessa variável podem implicar condições socioeconômicas mais ou menos favoráveis, interferindo na qualidade de vida e nas oportunidades de desenvolvimento das potencialidades profissionais (OAB, 2024). Nesse sentido, advogadas que se encontram predominantemente nas faixas de renda mais baixas tendem a enfrentar maiores obstáculos para investir em capacitação, estrutura de trabalho e visibilidade profissional, elementos indispensáveis à consolidação de uma carreira jurídica.

Outro indicador que evidencia a posição desfavorável das mulheres no mercado advocatício diz respeito ao tempo de atuação e ao tempo de inscrição na Ordem. O Perfil ADV apurou que, entre as advogadas, a média de tempo de inscrição na OAB é de 11 anos, enquanto entre os advogados esse número sobe para 14 anos. O mesmo padrão se repete quanto à média de tempo de atuação no exercício da advocacia (OAB, 2024).

Esses dados são relevantes porque revelam que as mulheres, de modo geral, possuem trajetórias profissionais mais curtas na advocacia, o que não necessariamente reflete menor capacidade ou interesse, mas pode indicar um

processo de saída precoce da profissão, associado às dificuldades estruturais já identificadas no campo jurídico.

O próprio estudo aponta que as advogadas são mais jovens que os advogados. a média de idade entre elas é de 42 anos, enquanto entre os homens é de 47 anos, o que sugere que a inclusão do público feminino nesse campo profissional cresceu recentemente no Brasil (OAB, 2024). Embora esse dado revele um avanço na inserção feminina na advocacia, ele também corrobora a hipótese de menor permanência das mulheres na profissão ao longo do tempo. A conjugação entre trajetórias mais curtas e renda familiar mais baixa indica que, apesar do crescente ingresso feminino na advocacia, as mulheres ainda não logram converter essa presença numérica em valorização profissional equivalente à dos homens.

Além da disparidade de renda, o estudo aponta outros fatores que acentuam a desvantagem das mulheres no exercício profissional da advocacia. Uma vez inseridas no mercado de trabalho, as advogadas tendem a auferir menor rendimento por hora em relação aos homens em cargos e formações similares. Acrescenta-se a isso a recorrente escolha, por parte delas, de ocupações com jornada de trabalho mais flexível, em função da maior carga de afazeres domésticos e dos cuidados com outros membros da família, desde crianças a idosos (OAB, 2024). Esse fenômeno evidencia a persistência da divisão sexual do trabalho, segundo a qual o trabalho doméstico e de cuidado ainda recai predominantemente sobre as mulheres, condicionando suas escolhas profissionais e limitando sua disponibilidade para o exercício pleno da advocacia.

Tais circunstâncias revelam que a desvantagem feminina no mercado advocatício não se explica por ausência de qualificação ou de interesse profissional, mas por estruturas sociais e econômicas que impõem às mulheres encargos adicionais, os quais não são igualmente distribuídos entre os gêneros. Como observado pelo próprio estudo, as relações de gênero moldam os tipos de ganhos, de ascensão e de reconhecimento na estrutura laboral, de modo que a feminização numérica da advocacia não se traduz, por si só, em feminização da valorização ou do prestígio profissional (OAB, 2024).

Nesse contexto, os dados quantitativos do Perfil ADV dialogam diretamente com o cenário de evasão feminina da advocacia analisado ao longo deste tópico. A combinação de menor renda familiar, menor tempo de inscrição e de atuação na profissão, menor rendimento por hora e maior sobrecarga de responsabilidades

domésticas configura um ambiente de desgaste contínuo, que fragiliza a permanência das mulheres na carreira jurídica. Quando esse quadro se soma às práticas de assédio moral e sexual, ao silenciamento institucional e à baixa representatividade feminina nos espaços de poder da advocacia, os indicadores de evasão tendem a se intensificar, uma vez que as dificuldades estruturais passam a se acumular de forma progressiva ao longo da trajetória profissional das advogadas.

Dessa forma, os resultados do 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira confirmam, por meio de dados empiricamente levantados, que a desigualdade de gênero na advocacia não se restringe ao plano simbólico ou à percepção subjetiva das profissionais, mas se materializa em indicadores concretos e mensuráveis que posicionam as mulheres em situação estruturalmente desfavorável em relação aos seus pares masculinos. Compreender esse conjunto de fatores é imprescindível para que políticas institucionais voltadas à valorização da advocacia feminina sejam construídas a partir de diagnósticos precisos e fundamentados, com vistas à efetiva promoção da igualdade de gênero no campo jurídico.

4 O PAPEL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS E DA LEGISLAÇÃO NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO NA ADVOCACIA

A promoção da igualdade de gênero no exercício da advocacia exige a compreensão de que a simples previsão normativa de direitos iguais para homens e mulheres não é suficiente para eliminar desigualdades historicamente construídas.

A Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, estabelecendo, em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, o artigo 3º, inciso IV, prevê como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Contudo, a persistência de barreiras estruturais que limitam a participação feminina em posições de liderança e dificultam sua permanência em determinados espaços profissionais demonstra que a igualdade formal, entendida como a garantia abstrata de direitos perante a lei, não é capaz, por si só, de assegurar condições efetivamente igualitárias de acesso e desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, destaca-se a importância do princípio da igualdade material, que pressupõe o reconhecimento das desigualdades existentes na realidade social e

a adoção de medidas voltadas à sua superação. Diferentemente da igualdade formal, que trata todos os indivíduos de maneira idêntica perante a norma jurídica, a igualdade material busca promover condições concretas para que grupos historicamente marginalizados possam exercer seus direitos em condições equivalentes às dos demais.

A partir dessa perspectiva, as ações afirmativas podem ser compreendidas como mecanismos jurídicos, institucionais e políticos destinados a promover a inclusão e ampliar as oportunidades de grupos que enfrentam obstáculos estruturais ao pleno exercício de seus direitos. Tais medidas buscam reduzir desigualdades persistentes e ampliar a participação desses grupos em espaços tradicionalmente ocupados de forma desigual.

No caso das mulheres, as ações afirmativas assumem especial relevância diante da histórica exclusão feminina dos espaços de poder e decisão, realidade que ainda se manifesta em diversas carreiras jurídicas. Assim, políticas voltadas à ampliação da representatividade feminina, à prevenção de práticas discriminatórias e à promoção de condições igualitárias de ascensão profissional constituem instrumentos fundamentais para a concretização da igualdade material no âmbito da advocacia.

No âmbito específico da advocacia, a Ordem dos Advogados do Brasil tem promovido iniciativas voltadas à ampliação da participação feminina e ao enfrentamento das desigualdades de gênero. Nesse contexto, destaca-se o Provimento n.º 164/2015 do Conselho Federal da OAB, considerado um importante marco normativo para o fortalecimento da representatividade das mulheres na instituição (OAB, 2015).

O Provimento n.º 164/2015, ao criar o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, representa uma das mais abrangentes iniciativas normativas da Ordem dos Advogados do Brasil no campo da igualdade de gênero. Suas diretrizes, dispostas no artigo 2º, não constituem meras declarações programáticas, mas instrumentos concretos que, caso amplamente implementados, têm o potencial de enfrentar diretamente as desigualdades estruturais identificadas ao longo do presente estudo. A análise de cada diretriz à luz das problemáticas aqui examinadas revela a dimensão afirmativa do Provimento e a relevância de sua efetivação como política pública institucional (OAB, 2015).

No que concerne à diretriz de educação jurídica, estabelecida no inciso I do

artigo 2º, observa-se sua relação direta com o enfrentamento da desvalorização simbólica das advogadas no mercado de trabalho. Conforme demonstrado nos tópicos anteriores, a legitimidade profissional das mulheres na advocacia esteve, historicamente, em constante questionamento, desde as barreiras impostas à Myrthes Gomes de Campos até os mecanismos contemporâneos de descrcredibilização, como a chamada síndrome da impostora. A educação jurídica voltada à perspectiva de gênero é capaz de desconstruir esses estereótipos no ambiente profissional, contribuindo para a formação de uma cultura advocatícia menos discriminatória. Ao promover a reflexão crítica sobre as desigualdades de gênero na advocacia, essa diretriz pode atuar de forma preventiva sobre os comportamentos que sustentam práticas de assédio moral e sexual (OAB, 2015).

A diretriz de defesa das prerrogativas das mulheres advogadas, prevista no inciso II do mesmo artigo, articula-se com a necessidade de proteger a atuação profissional feminina em ambientes marcados por discriminação e hostilidade. Como evidenciado ao longo deste trabalho, as advogadas frequentemente se deparam com situações em que suas prerrogativas são desrespeitadas em decorrência de sua condição de gênero, seja no exercício da representação processual, seja no atendimento por serventuários e magistrados. A defesa institucional de prerrogativas vai além da proteção técnica do exercício profissional, ela representa o reconhecimento de que a violação de direitos das advogadas possui, em muitos casos, uma dimensão de gênero que precisa ser enfrentada de forma eficaz (OAB, 2015).

O inciso III, que trata da elaboração de propostas de apoio à mulher no exercício da advocacia, abre espaço para a construção de medidas voltadas à superação das barreiras práticas identificadas pela pesquisa do Perfil ADV. Os dados do 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira demonstraram que as advogadas enfrentam menor renda familiar, menor tempo médio de atuação na profissão e maior sobrecarga de responsabilidades domésticas, fatores que condicionam suas escolhas profissionais e limitam seu desenvolvimento na carreira (OAB, 2024). Propostas que reconheçam essas particularidades e criem condições diferenciadas de suporte ao exercício da advocacia feminina configuram, portanto, ações afirmativas de caráter material, orientadas a reduzir desigualdades concretas e não apenas proclamar formalmente a igualdade de direitos (OAB, 2015).

Nesse mesmo sentido, o inciso IV, que prevê a implementação de condições

diferenciadas nos serviços prestados pelas Caixas de Assistência dos Advogados para atender às necessidades específicas da mulher advogada, dialoga diretamente com a realidade da sobrecarga que incide sobre as profissionais. As advogadas que acumulam o exercício da profissão com responsabilidades de cuidado com filhos, idosos e demais membros da família encontram-se em posição de desvantagem em relação aos seus pares masculinos, cujas jornadas profissionais tendem a ser menos condicionadas por essas obrigações. Condições diferenciadas de assistência, como serviços de apoio à maternidade, atendimento de saúde especializado e acesso a benefícios associados à parentalidade, constituem formas de compensar essa desigualdade estrutural, contribuindo para a permanência das mulheres na profissão (OAB, 2015).

A diretriz inscrita no inciso V, que propõe a promoção de diálogo com as instituições visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas, relaciona-se com um dos aspectos mais sensíveis abordados no presente estudo, o ambiente institucional hostil em que as advogadas frequentemente exercem sua atividade. Como demonstrado, o assédio moral e sexual sofrido pelas profissionais não ocorre apenas no interior de escritórios e bancas, mas também nos corredores e salas de audiência de tribunais, onde as mulheres são submetidas a condutas discriminatórias por parte de magistrados, servidores e colegas. A humanização das estruturas judiciárias, por meio do diálogo institucional promovido pela OAB, pode contribuir para a criação de ambientes mais seguros e respeitosos, reduzindo os contextos que favorecem a ocorrência de práticas assediadoras (OAB, 2015).

O inciso VI do artigo 2º, ao construir uma pauta de apoio à mulher na sociedade, apresenta como primeiro foco a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder. Essa diretriz conecta-se diretamente com a baixa representatividade feminina nas instâncias superiores do sistema de justiça, evidenciada pelos dados relativos ao Supremo Tribunal Federal, ao Superior Tribunal de Justiça e ao Tribunal de Justiça do Estado do Piauí. A sub-representação das mulheres nos espaços de decisão não é um fenômeno isolado, mas resultado de barreiras acumuladas ao longo das trajetórias profissionais das advogadas, incluindo os impactos do assédio moral e sexual, o silenciamento institucional e a desvalorização sistemática do trabalho feminino. Promover a participação das mulheres nesses espaços constitui, portanto, uma ação afirmativa com efeitos diretos sobre a democratização do poder jurídico (OAB, 2015).

No que se refere aos incisos VII e VIII, que tratam, respectivamente, da criação de mecanismos de censo para construção do perfil da mulher advogada e da publicação periódica de pesquisas sobre a realidade social e profissional das mulheres, o próprio 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira pode ser compreendido como concretização dessas diretrizes. A produção sistemática de dados sobre a situação das advogadas é condição indispensável para a formulação de políticas efetivas, uma vez que torna visíveis as desigualdades que tendem a ser naturalizadas no cotidiano profissional. Os dados do Perfil ADV revelaram com precisão as disparidades de renda, tempo de atuação e condições de trabalho entre advogados e advogadas, confirmando empiricamente o que a literatura sobre gênero e mercado de trabalho já apontava (OAB, 2024; OAB, 2015).

O inciso X, que prevê o apoio à capacitação da mulher advogada por meio de cursos da Escola Nacional de Advocacia e das Escolas Superiores de Advocacia, dialoga com a necessidade de romper com o ciclo de desvantagem profissional das mulheres. Em um contexto em que as advogadas se concentram nas faixas de renda mais baixas e possuem menor tempo médio de atuação na profissão, o acesso subsidiado à formação continuada representa um instrumento fundamental de equidade. A capacitação profissional contribui para a consolidação da trajetória das advogadas, ampliando sua competitividade no mercado e reduzindo a percepção de insuficiência que, como abordado, frequentemente afeta a autoconfiança das profissionais em razão de mecanismos estruturais de exclusão (OAB, 2015).

A diretriz do inciso XII, que trata da sensibilização e implementação de estratégias para a ampliação da participação das mulheres advogadas nas decisões das Seccionais e Subseções, e a do inciso XVI, que estabelece a presença mínima de 30% e máxima de 70% de membros de cada sexo em todas as comissões da OAB, constituem, talvez, as medidas de maior alcance afirmativo do Provimento (OAB, 2015).

A adoção de cotas de gênero nos espaços deliberativos da entidade representa o reconhecimento explícito de que a igualdade formal entre advogados e advogadas não é suficiente para garantir a efetiva participação feminina nos processos de tomada de decisão. A sub-representação das mulheres nesses espaços perpetua estruturas organizacionais que reproduzem as desigualdades existentes no mercado advocatício, dificultando a formulação de políticas sensíveis

às especificidades da advocacia feminina (OAB, 2015).

No que tange ao inciso XIII, que estabelece uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães, e ao inciso XV, que prevê valor diferenciado ou isenção na cobrança de anuidade no ano do parto ou da adoção, essas diretrizes respondem diretamente à realidade identificada nos dados do Perfil ADV. Como revelou o estudo, a maior carga de afazeres domésticos e de cuidados com filhos é um dos fatores que condiciona a jornada de trabalho das advogadas. Ao reconhecer a maternidade como um evento que pode comprometer as condições de exercício profissional e prever medidas compensatórias concretas, o Provimento age sobre uma das causas estruturais da desigualdade de gênero na advocacia (OAB, 2015).

Ademais, o artigo 6º do Provimento n.º 164/2015 determina que suas disposições se aplicam, no que couber, às estagiárias de Direito, o que amplia significativamente o alcance protetivo da norma. Tal previsão é especialmente relevante considerando que a inserção das mulheres no campo jurídico ocorre, em muitos casos, ainda no período de estágio, momento em que as profissionais são particularmente vulneráveis às práticas de assédio moral e sexual. A extensão das diretrizes do Plano a esse grupo demonstra a compreensão institucional de que a proteção à mulher no âmbito da advocacia deve abranger toda a trajetória profissional, desde sua fase inicial (OAB, 2015).

Embora o Provimento n.º 164/2015 não trate de forma direta e específica do assédio moral e sexual na advocacia, suas diretrizes possuem uma dimensão indireta, porém essencial, sobre essa problemática.

A raiz que fundamenta e motiva práticas de assédio moral e sexual contra advogadas não reside apenas na conduta individual do agressor, mas na estrutura de pensamento que sustenta a superioridade masculina e a consequente desvalorização feminina nos espaços profissionais.

Essa estrutura se manifesta na menor remuneração das advogadas, em sua menor representatividade nos cargos de liderança, no menor reconhecimento de suas competências e na naturalização de um ambiente profissional construído a partir de parâmetros masculinos. É justamente esse substrato de desigualdade que cria as condições favoráveis ao assédio, na medida em que a percepção de hierarquia de gênero legítima, no imaginário do agressor, condutas de dominação, humilhação e constrangimento direcionadas às mulheres.

Nesse sentido, ao promover a valorização das mulheres advogadas, ampliar sua representatividade nos espaços de poder, defender suas prerrogativas e fomentar uma cultura profissional pautada na igualdade de gênero, o Provimento n.º 164/2015 atua na desconstrução dessa lógica de superioridade masculina que, em última análise, fundamenta e alimenta as práticas de assédio. A equidade de gênero, portanto, não é apenas um objetivo em si mesma, é também condição para que o ambiente advocatício deixe de ser um espaço propício à violência de gênero (OAB, 2015).

Combater a desigualdade estrutural entre homens e mulheres na advocacia é, simultaneamente, combater as bases sobre as quais o assédio moral e sexual se assenta, o que confere ao Provimento n.º 164/2015 um papel preventivo que vai além de suas finalidades declaradas (OAB, 2015).

Dessa forma, compreende-se que a promoção da igualdade de gênero na advocacia e o enfrentamento do assédio moral e sexual são lutas que se articulam de forma inseparável. A implementação plena das diretrizes do Provimento n.º 164/2015 representa um passo fundamental não apenas para a valorização das mulheres na profissão, mas para a construção de um ambiente jurídico em que a dignidade, o respeito e a igualdade de oportunidades sejam valores efetivamente vivenciados, e não apenas formalmente proclamados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória percorrida ao longo do presente artigo evidencia que o processo de valorização da mulher advogada, embora marcado por avanços normativos e institucionais relevantes, constitui um projeto ainda inacabado, que demanda esforços contínuos e estruturais para que a igualdade de gênero se converta em uma realidade efetiva no exercício da advocacia.

O resgate histórico analisado na primeira seção demonstrou que as restrições impostas às mulheres no campo jurídico não são fenômenos do passado, mas raízes que projetam seus efeitos sobre a contemporaneidade. Desde a impossibilidade de acesso às universidades, superada apenas em 1879 com o Decreto-Lei nº 7.247, até a experiência de Myrthes Gomes de Campos, que precisou enfrentar resistências institucionais para ter seu diploma reconhecido e ingressar no Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, o que se observa é uma linha histórica contínua de exclusão e deslegitimação feminina nos espaços jurídicos. As

formas de discriminação se transformaram ao longo do tempo, mas não desapareceram, elas se camuflaram em mecanismos contemporâneos como a síndrome da impostora, o teto de vidro, o piso pegajoso e a síndrome da abelha rainha, que seguem comprometendo a autoconfiança, o reconhecimento e a ascensão profissional das advogadas. (Brasil, 1879; Schueler; Rizzini, 2021; Carvalho; Castro, 2025; OAB, 2023).

A análise das repercussões do assédio moral e sexual, desenvolvida na segunda seção, revelou que tais práticas não se restringem a episódios individuais ou interpessoais, mas funcionam como mecanismos estruturais de exclusão que afetam a permanência e o desenvolvimento das mulheres na profissão. A cultura do silêncio que se forma em torno dessas práticas, alimentada pelo medo de retaliações, pela descrença institucional e pela dificuldade de produção de provas, contribui para a naturalização das violências e para a perpetuação de ambientes hostis. Esse silenciamento, por sua vez, agrava os índices de evasão feminina da advocacia, o adoecimento psicológico das profissionais e a sub-representação das mulheres nos espaços de liderança e decisão (OAB, 2023; Brasil, 2021).

Os dados quantitativos levantados pelo 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, Perfil ADV, divulgado em 2024, confirmaram empiricamente o que a análise qualitativa já indicava: as advogadas concentram-se nas faixas de renda mais baixas, possuem menor tempo médio de inscrição e atuação na OAB, auferem menor rendimento por hora em relação a seus pares masculinos e acumulam maior sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado. Esses indicadores demonstram que a feminização numérica da advocacia, com mulheres representando 50% dos profissionais inscritos, não se traduziu, até o momento, em feminização do reconhecimento, da valorização ou do prestígio profissional (OAB, 2024).

A baixa representatividade feminina nas instâncias superiores do sistema de justiça reforça essa constatação. Ao longo de toda a história republicana do Supremo Tribunal Federal, apenas três mulheres foram nomeadas ministras. No Superior Tribunal de Justiça, composto por 33 ministros, atualmente apenas 5 são mulheres. No Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, de 22 desembargadores, somente 2 são do sexo feminino. Nas seccionais do país a predominância é de homens ocupando o cargo da presidência, pois de 27 seccionais, apenas 6 são presididas por mulheres. Esses números evidenciam que, apesar dos avanços

formais, as barreiras estruturais à ascensão feminina nos espaços de poder decisório permanecem sólidas e persistentes (CNN Brasil, 2023; Brasil, 2026; OAB, 2026).

Diante desse cenário, o Provimento n.º 164/2015 do Conselho Federal da OAB, que instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, representa um marco normativo expressivo, cujas diretrizes, que abrangem educação jurídica com perspectiva de gênero, defesa de prerrogativas, apoio à capacitação, reconhecimento das especificidades da maternidade, implementação de cotas nos espaços deliberativos da entidade e produção sistemática de dados sobre a situação das advogadas, possuem o potencial de atuar, de forma preventiva e estrutural, sobre as bases que sustentam as desigualdades de gênero na advocacia. Contudo, como analisado, a existência da norma não garante por si só a sua efetiva implementação. A igualdade material pressupõe não apenas a previsão formal de direitos, mas a adoção concreta de medidas que promovam condições equivalentes de acesso, permanência e ascensão profissional (OAB, 2015).

Nesse sentido, verifica-se que o processo de valorização da mulher advogada é, ainda, um processo em construção. A persistência das desigualdades estruturais, que se manifestam na disparidade de renda, na evasão precoce da profissão, no silenciamento das vítimas de assédio, na baixa representatividade feminina nos cargos de cúpula e na sobrecarga decorrente da divisão sexual do trabalho, demonstra que os instrumentos normativos, embora necessários, são insuficientes quando desacompanhados de uma transformação cultural efetiva no ambiente advocatício (OAB, 2024; OAB, 2023; Brasil, 2021).

Assim, a construção de uma advocacia pautada pela igualdade de gênero exige, além da implementação plena das ações afirmativas já existentes, o contínuo fortalecimento dos mecanismos de denúncia e acolhimento das vítimas de assédio, a ampliação da representatividade feminina nos espaços de poder e decisão, a produção e difusão sistemática de dados que tornem visíveis as desigualdades persistentes e a consolidação de uma cultura jurídica que reconheça, valorize e proteja a atuação profissional das mulheres em todas as etapas de sua trajetória. Somente a partir desse conjunto articulado de ações será possível avançar da igualdade formal para a igualdade material, transformando o ambiente da advocacia em um espaço de efetiva equidade, dignidade e representatividade para as mulheres (OAB, 2015; OAB, 2024; Brasil, 2021; Galf; Ferreira, 2021).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEAUVOIR, Simone. *O Segundo sexo ± fatos e mitos*; tradução de Sérgio Milliet. 4 ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *Metodologia da Pesquisa Jurídica*. 7º edição. São Paulo. Editora Saraiva. 2001.

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro/RJ: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Crêa dous Cursos de sciencias juridicas e sociaes, um na cidade de S. Paulo e outro na de Olinda. Rio de Janeiro/RJ: D. Pedro I, 1827. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim.-11-08-1827.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Senado Federal, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Reforma o ensino primario e secundario no municipio da Côrte e o superior em todo o Imperio. Rio de Janeiro/RJ: Carlos Leoncio de Carvalho, 1879. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Ministros. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Institucional/Ministros> Acesso em: 22 abr. 2026.

CNN BRASIL. História republicana do STF tem apenas 3 ministras, diz Rosa Weber. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/historia-republicana-do-stf-tem-apenas-3-ministras-diz-rosa-weber/> Acesso em: 22 abr. 2026.

DE SCHUELER, Alessandra; RIZZINI, Irma. MYRTHES DE CAMPOS (1875-1965): a “mulher advogado” na luta pelos direitos das mulheres. *Communitas*, Rio Branco, v. 5, n. 9, p. 24–38, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/COMMUNITAS/article/view/4438>. Acesso em: 25 mai. 2026.

FERREIRA, Juliana Rordigues. Esperança Garcia e o Desafio Histórico da Mulher Negra em ser Reconhecida como Sujeito de Direitos pelo Sistema Judiciário. III Simpósio sobre Feminicídios –Anais, UEL, 2025 | p. 1–13. Disponível em: <https://anais.uel.br/portal/index.php/simpfem/article/view/5020/4377> . Acesso em: 01 jun. 2026.

FIGUEIREDO, Maiara Caliman Campos; GOMES, Janaína dos Santos. A origem dos cursos jurídicos no Brasil. *Âmbito Jurídico*. 01 de out. de 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/a-origem-dos-cursos-juridicos-no-brasil/> Acesso em: 23 mar. 2026.

GALF, Renata; FERREIRA, Flávio. *Datafolha: pesquisa revela assédio e discriminação em ambientes da Justiça e de escritórios de advocacia*. Folha de São Paulo. São Paulo SP. 29/06/2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/06/datafolha-pesquisa-revela-assedio-e-discriminacao-em-ambientes-da-justica-e-de-escritorios-de-advocacia.shtml> Acesso em: 16 de out. 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB); CAIXA DE ASSISÊNCIA DOS ADVOGADOS DO DF; COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA. As mulheres da Advocacia. Pensamentos e reflexões sobre o direito. Nildete Santana de Oliveira. Catharina Orbage de Britto Taquary Berino. Brasília/DF, 2023. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2023/03/as_mulheres_da_advocacia.pdf. Acesso em: 25 mai. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). *Conselho Federal da OAB*. Brasília, DF: OAB, 2026, A. Disponível em: <https://www.oab.org.br/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. In: SIMONETTI, José Alberto; HORN, Rafael de Assis; SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). *Perfil ADV: 1º estudo demográfico da advocacia brasileira*. Brasília; Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, 2024. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina>. Acesso em: 04 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. Provimento n.º 164, de 17 de junho de 2015. Dispõe sobre a criação do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. Brasília, DF: Conselho Federal da OAB, 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br>. Acesso em: 1 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seccional Rio de Janeiro (OAB-RJ). Entre o erro e o acerto: a síndrome da impostora e as lições de uma mentoria na advocacia. *Revista Eletrônica da OAB-RJ*, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaobrij.emnuvens.com.br/revista/article/view/761>. Acesso em: 25 maio 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO BAHIA (OAB-BA). Daniela Borges é nomeada coordenadora do Colégio de Presidentes da OAB Nacional. Salvador: OAB-BA, 13 jun. 2022. Disponível em: <https://www.oab->

ba.org.br/noticia/daniela-borges-e-nomeada-coordenadora-do-colegio-de-presidentes-da-oab-nacional. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO CEARÁ (OAB-CE). Christiane Leitão é homenageada pelo TJCE ao lado de mulheres pioneiras do Ceará. Fortaleza: OAB-CE, mar. 2026, B. Disponível em: <https://oabce.org.br/2026/03/christiane-leitao-e-homenageada-pelo-tjce-ao-lado-de-mulheres-pioneiras-do-ceara/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO MATO GROSSO (OAB-MT). A vez delas: 10 mulheres vencem eleições da OAB-MT para conduzir Seccional e Subseções. Cuiabá: OAB-MT, 22 nov. 2021. Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/noticia/17752/a-vez-delas--10-mulheres-vencem-eleicoes-da-oab-mt-para-conduzir-seccional-e-subsecoes>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO PERNAMBUCO (OAB-PE). Em noite histórica, Ingrid Zanella, primeira mulher a presidir a OAB Pernambuco, toma posse em solenidade festiva. Recife: OAB-PE, 13 jan. 2025, A. Disponível em: <https://www.oabpe.org.br/noticias/em-noite-historica-ingrid-zanella-primeira-mulher-a-presidir-a-oab-pernambuco-toma-posse-em-solenidade-festiva>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO RIO DE JANEIRO (OAB-RJ). Nova cara da OABRJ: veja o perfil de Ana Tereza Basílio, primeira mulher a presidir a OABRJ. Rio de Janeiro: OAB-RJ, 3 jan. 2025, B. Disponível em: <https://oabRJ.org.br/noticias/nova-cara-oabRJ-veja-perfil-ana-tereza-basilio-primeira-mulher-presidir-oabRJ>. Acesso em: 10 jun. 2026.

PIAUÍ. Tribunal de Justiça do Estado do Piauí (TJPI). Composição do Tribunal de Justiça. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/portaltjpi/composicao/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (TJES). Tribunal Pleno parabeniza a presidente eleita da OAB-ES, Erika Neves, primeira mulher a ocupar o cargo no Estado. Vitória: TJES, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tjes.jus.br/tribunal-pleno-parabeniza-a-presidente-eleita-da-oab-es-erika-neves-primeira-mulher-a-ocupar-o-cargo-no-estado/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

VIDAL, Olmio Barros. Myrthes de Campos: a primeira advogada do Brasil. Revista da Semana, Rio de Janeiro, 21/10/1939, ano XL, n. 46, p. 21 e 26.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória percorrida ao longo do presente artigo evidencia que o processo de valorização da mulher advogada, embora marcado por avanços normativos e institucionais relevantes, constitui um projeto ainda inacabado, que demanda esforços contínuos e estruturais para que a igualdade de gênero se converta em uma realidade efetiva no exercício da advocacia.

O resgate histórico analisado na primeira seção demonstrou que as restrições impostas às mulheres no campo jurídico não são fenômenos do passado, mas raízes que projetam seus efeitos sobre a contemporaneidade. Desde a impossibilidade de acesso às universidades, superada apenas em 1879 com o Decreto-Lei nº 7.247, até a experiência de Myrthes Gomes de Campos, que precisou enfrentar resistências institucionais para ter seu diploma reconhecido e ingressar no Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, o que se observa é uma linha histórica contínua de exclusão e deslegitimação feminina nos espaços jurídicos. As formas de discriminação se transformaram ao longo do tempo, mas não desapareceram, elas se camuflaram em mecanismos contemporâneos como a síndrome da impostora, o teto de vidro, o piso pegajoso e a síndrome da abelha rainha, que seguem comprometendo a autoconfiança, o reconhecimento e a ascensão profissional das advogadas. (Brasil, 1879; Schueler; Rizzini, 2021; Carvalho; Castro, 2025; OAB, 2023).

A análise das repercussões do assédio moral e sexual, desenvolvida na segunda seção, revelou que tais práticas não se restringem a episódios individuais ou interpessoais, mas funcionam como mecanismos estruturais de exclusão que afetam a permanência e o desenvolvimento das mulheres na profissão. A cultura do silêncio que se forma em torno dessas práticas, alimentada pelo medo de retaliações, pela descrença institucional e pela dificuldade de produção de provas, contribui para a naturalização das violências e para a perpetuação de ambientes hostis. Esse silenciamento, por sua vez, agrava os índices de evasão feminina da advocacia, o adoecimento psicológico das profissionais e a sub-representação das mulheres nos espaços de liderança e decisão (OAB, 2023; Brasil, 2021).

Os dados quantitativos levantados pelo 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, Perfil ADV, divulgado em 2024, confirmaram empiricamente o que a análise qualitativa já indicava: as advogadas concentram-se nas faixas de renda

mais baixas, possuem menor tempo médio de inscrição e atuação na OAB, auferem menor rendimento por hora em relação a seus pares masculinos e acumulam maior sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado. Esses indicadores demonstram que a feminização numérica da advocacia, com mulheres representando 50% dos profissionais inscritos, não se traduziu, até o momento, em feminização do reconhecimento, da valorização ou do prestígio profissional (OAB, 2024).

A baixa representatividade feminina nas instâncias superiores do sistema de justiça reforça essa constatação. Ao longo de toda a história republicana do Supremo Tribunal Federal, apenas três mulheres foram nomeadas ministras. No Superior Tribunal de Justiça, composto por 33 ministros, atualmente apenas 5 são mulheres. No Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, de 22 desembargadores, somente 2 são do sexo feminino. Nas seccionais do país a predominância é de homens ocupando o cargo da presidência, pois de 27 seccionais, apenas 6 são presididas por mulheres. Esses números evidenciam que, apesar dos avanços formais, as barreiras estruturais à ascensão feminina nos espaços de poder decisório permanecem sólidas e persistentes (CNN Brasil, 2023; Brasil, 2026; OAB, 2026).

Diante desse cenário, o Provimento n.º 164/2015 do Conselho Federal da OAB, que instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, representa um marco normativo expressivo, cujas diretrizes, que abrangem educação jurídica com perspectiva de gênero, defesa de prerrogativas, apoio à capacitação, reconhecimento das especificidades da maternidade, implementação de cotas nos espaços deliberativos da entidade e produção sistemática de dados sobre a situação das advogadas, possuem o potencial de atuar, de forma preventiva e estrutural, sobre as bases que sustentam as desigualdades de gênero na advocacia. Contudo, como analisado, a existência da norma não garante por si só a sua efetiva implementação. A igualdade material pressupõe não apenas a previsão formal de direitos, mas a adoção concreta de medidas que promovam condições equivalentes de acesso, permanência e ascensão profissional (OAB, 2015).

Nesse sentido, verifica-se que o processo de valorização da mulher advogada é, ainda, um processo em construção. A persistência das desigualdades estruturais, que se manifestam na disparidade de renda, na evasão precoce da profissão, no silenciamento das vítimas de assédio, na baixa representatividade feminina nos

cargos de cúpula e na sobrecarga decorrente da divisão sexual do trabalho, demonstra que os instrumentos normativos, embora necessários, são insuficientes quando desacompanhados de uma transformação cultural efetiva no ambiente advocatício (OAB, 2024; OAB, 2023; Brasil, 2021).

Assim, a construção de uma advocacia pautada pela igualdade de gênero exige, além da implementação plena das ações afirmativas já existentes, o contínuo fortalecimento dos mecanismos de denúncia e acolhimento das vítimas de assédio, a ampliação da representatividade feminina nos espaços de poder e decisão, a produção e difusão sistemática de dados que tornem visíveis as desigualdades persistentes e a consolidação de uma cultura jurídica que reconheça, valorize e proteja a atuação profissional das mulheres em todas as etapas de sua trajetória. Somente a partir desse conjunto articulado de ações será possível avançar da igualdade formal para a igualdade material, transformando o ambiente da advocacia em um espaço de efetiva equidade, dignidade e representatividade para as mulheres (OAB, 2015; OAB, 2024; Brasil, 2021; Galf; Ferreira, 2021).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro/RJ: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Crêa dous Cursos de sciencias juridicas e sociaes, um na cidade de S. Paulo e outro na de Olinda. Rio de Janeiro/RJ: D. Pedro I, 1827. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim.-11-08-1827.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Senado Federal, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Reforma o ensino primario e secundario no municipio da Côrte e o superior em todo o Imperio. Rio de Janeiro/RJ: Carlos Leoncio de Carvalho, 1879. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>. Acesso em: 16 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Ministros. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portapl/Institucional/Ministros> Acesso em: 22 abr. 2026.

CNN BRASIL. História republicana do STF tem apenas 3 ministras, diz Rosa Weber. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/historia-republicana-do-stf-tem-apenas-3-ministras-diz-rosa-weber/> Acesso em: 22 abr. 2026.

DE SCHUELER, Alessandra; RIZZINI, Irma. MYRTHES DE CAMPOS (1875-1965): a “mulher advogado” na luta pelos direitos das mulheres. *Communitas*, Rio Branco, v. 5, n. 9, p. 24–38, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/COMMUNITAS/article/view/4438>. Acesso em: 25 mai. 2026.

FERREIRA, Juliana Rordigues. Esperança Garcia e o Desafio Histórico da Mulher Negra em ser Reconhecida como Sujeito de Direitos pelo Sistema Judiciário. III Simpósio sobre Feminicídios –Anais, UEL, 2025 | p. 1–13. Disponível em: <https://anais.uel.br/portal/index.php/simpfem/article/view/5020/4377> . Acesso em: 01 jun. 2026.

FIGUEIREDO, Maiara Caliman Campos; GOMES, Janaína dos Santos. A origem dos cursos jurídicos no Brasil. *Âmbito Jurídico*. 01 de out. de 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/a-origem-dos-cursos-juridicos-no-brasil/> Acesso em: 23 mar. 2026.

GALF, Renata; FERREIRA, Flávio. *Datafolha: pesquisa revela assédio e discriminação em ambientes da Justiça e de escritórios de advocacia*. Folha de São Paulo. São Paulo SP. 29/06/2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/06/datafolha-pesquisa-revela-assedio-e-discriminacao-em-ambientes-da-justica-e-de-escritorios-de-advocacia.shtml> Acesso em: 16 de out. 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB); CAIXA DE ASSISÊNCIA DOS ADVOGADOS DO DF; COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA. As mulheres da Advocacia. Pensamentos e reflexões sobre o direito. Nildete Santana de Oliveira. Catharina Orbage de Britto Taquary Berino. Brasília/DF, 2023. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2023/03/as_mulheres_da_advocacia.pdf. Acesso em: 25 mai. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). *Conselho Federal da OAB*. Brasília, DF: OAB, 2026, A. Disponível em: <https://www.oab.org.br/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. In: SIMONETTI, José Alberto; HORN, Rafael de Assis; SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). *Perfil ADV: 1º estudo demográfico da advocacia brasileira*. Brasília; Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, 2024. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina>. Acesso em: 04 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. Provimento n.º 164, de 17 de junho de 2015. Dispõe sobre a criação do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. Brasília, DF: Conselho Federal da OAB, 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br>. Acesso em: 1 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seccional Rio de Janeiro (OAB-RJ). Entre o erro e o acerto: a síndrome da impostora e as lições de uma mentoria na advocacia. *Revista Eletrônica da OAB-RJ*, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaoabrij.emnuvens.com.br/revista/article/view/761>. Acesso em: 25 maio 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO BAHIA (OAB-BA). Daniela Borges é nomeada coordenadora do Colégio de Presidentes da OAB Nacional. Salvador: OAB-BA, 13 jun. 2022. Disponível em: <https://www.oab-ba.org.br/noticia/daniela-borges-e-nomeada-coordenadora-do-colegio-de-presidentes-da-oab-nacional>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO CEARÁ (OAB-CE). Christiane Leitão é homenageada pelo TJCE ao lado de mulheres pioneiras do Ceará. Fortaleza: OAB-CE, mar. 2026, B. Disponível em:

<https://oabce.org.br/2026/03/christiane-leitao-e-homenageada-pelo-tjce-ao-lado-de-mulheres-pioneiras-do-ceara/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO MATO GROSSO (OAB-MT). A vez delas: 10 mulheres vencem eleições da OAB-MT para conduzir Seccional e Subseções. Cuiabá: OAB-MT, 22 nov. 2021. Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/noticia/17752/a-vez-delas--10-mulheres-vencem-eleicoes-da-oab-mt-para-conduzir-seccional-e-subsecoes>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO PERNAMBUCO (OAB-PE). Em noite histórica, Ingrid Zanella, primeira mulher a presidir a OAB Pernambuco, toma posse em solenidade festiva. Recife: OAB-PE, 13 jan. 2025, A. Disponível em: <https://www.oabpe.org.br/noticias/em-noite-historica-ingrid-zanella-primeira-mulher-a-presidir-a-oab-pernambuco-toma-posse-em-solenidade-festiva>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO RIO DE JANEIRO (OAB-RJ). Nova cara da OABRJ: veja o perfil de Ana Tereza Basílio, primeira mulher a presidir a OABRJ. Rio de Janeiro: OAB-RJ, 3 jan. 2025, B. Disponível em: <https://oabrj.org.br/noticias/nova-cara-oabrj-veja-perfil-ana-tereza-basilio-primeira-mulher-presidir-oabrj>. Acesso em: 10 jun. 2026.

PIAUÍ. Tribunal de Justiça do Estado do Piauí (TJPI). Composição do Tribunal de Justiça. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/portaltjpi/composicao/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (TJES). Tribunal Pleno parabeniza a presidente eleita da OAB-ES, Erika Neves, primeira mulher a ocupar o cargo no Estado. Vitória: TJES, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tjes.jus.br/tribunal-pleno-parabeniza-a-presidente-eleita-da-oab-es-erika-neves-primeira-mulher-a-ocupar-o-cargo-no-estado/>. Acesso em: 10 jun. 2026.