

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NATALI TEDESCO SICZKORIZ

VESTIDA DE ADVOGADA: A VIVÊNCIA DE MULHERES QUE ATUAM EM
ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM CURITIBA.

MATINHOS

2024

NATALI TEDESCO SICZKORIZ

VESTIDA DE ADVOGADA: A VIVÊNCIA DE MULHERES QUE ATUAM EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA EM
CURITIBA.

Artigo apresentado como requisito de conclusão
do curso de Especialização em Questão Social
pela Perspectiva Interdisciplinar, Setor Litoral,
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Esp. Caio Cezar Sangioni Ceratt

MATINHOS

2024

Vestida de Advogada: a vivência de mulheres que atuam em escritórios de advocacia em Curitiba.

Natalli Tedesco Siczkoriz

RESUMO

Este estudo exploratório investigou as vivências profissionais de advogadas na cidade de Curitiba. O método envolveu seis entrevistas semiestruturadas, sendo os resultados agrupados em três categorias de análise: barreiras e desafios, vivências no ambiente de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida. Os resultados destacaram desafios devido à discriminação de gênero, ao ambiente de trabalho competitivo, desvantagens salariais e a presença recorrente de assédio, tanto moral quanto sexual. A categoria de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal revelou a dificuldade em estabelecer limites claros, com a persistência da carga mental mesmo fora do expediente. A busca por suporte psicológico foi destacada como uma estratégia para lidar com o estresse e a pressão do trabalho. Foi possível observar que as vivências das advogadas entrevistadas corroboram os achados da literatura científica com essa população em maior escala e demais cidades do Brasil. Isso serve de alerta para que essas situações de discriminação de gênero e adoecimento mental associado ao trabalho não sejam interpretados como meras produções individuais e subjetivas, mas profundamente relacionadas aos ambientes profissionais e organização do trabalho nos quais essas mulheres estão inseridas. Este estudo também destacou a necessidade de intervenções organizacionais e políticas para melhorar as condições de trabalho e promover a igualdade de gênero nas carreiras jurídicas.

Palavras-chave: Discriminação, gênero, advocacia, exercício profissional.

ABSTRACT

This exploratory study investigated the professional experiences of female lawyers in the city of Curitiba. The method involved six semi-structured interviews, and the results were grouped into three categories of analysis: barriers and challenges, experiences in the workplace, and the balance between work and quality of life. The findings highlighted challenges due to gender discrimination, a competitive work environment, salary disadvantages, and the recurrent presence of harassment, both moral and sexual. The category of balance between work and personal life revealed the difficulty of establishing clear boundaries, with the persistence of mental burden even outside working hours. The pursuit of psychological support was emphasized as a strategy to cope with work-related stress and pressure. It was possible to observe that the experiences of the interviewed lawyers corroborate the findings of the scientific literature with this population on a larger scale and in other cities in Brazil. This serves as a warning that situations of gender discrimination and mental health issues associated with work should not be interpreted as mere individual and subjective productions but are deeply related to the professional environments and organization of work in which these women are inserted. This study also highlighted

the need for organizational and policy interventions to improve working conditions and promote gender equality in legal careers.

Keywords: Discrimination, gender, legal profession.

1 INTRODUÇÃO

A trajetória das mulheres na sociedade e, em especial, sua inserção no mercado de trabalho são marcadas por desafios significativos. Desde os primórdios, foram destinados a elas os papéis relacionados à maternidade e aos cuidados domésticos. Essa forma de organização social resultou, além da subordinação aos homens, na objetificação das mulheres (Muñoz, 2023).

Ao longo da história, houve esforços para conquistar direitos, igualdade e um lugar mais destacado na sociedade. Ao resgatar a luta pelos direitos das mulheres, Muñoz (2023) destaca a Revolução Francesa e a *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã* de Olympe de Gouges como marcos importantes na busca pela igualdade de gênero. O direito ao voto, igualdade salarial, oportunidades de educação, saúde, emprego e a luta contra a violência de gênero tornaram-se as principais questões enfrentadas pelas mulheres na sociedade.

No Brasil, Muñoz (2023) cita uma série de marcos legais, incluindo o direito das meninas à educação, a publicação de *Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens* por Nísia Floresta, o direito ao acesso às faculdades, a criação do Partido Republicano Feminino, o direito ao voto, o Estatuto da Mulher Casada e leis relacionadas à igualdade de gênero e à proteção das mulheres contra a violência.

No entanto, a herança do patriarcado persiste e influencia as normas sociais e culturais. A violência e o assédio sexual ainda são uma realidade para as mulheres, muitas vezes devido à visão de objetificação e submissão histórica (Muñoz, 2023). Assim, as mulheres continuam enfrentando desafios e discriminação, especialmente em áreas como educação, saúde, política e no mundo do trabalho.

Neste artigo, abordaremos as vivências de mulheres advogadas no mercado de trabalho do Direito brasileiro, em especial, em escritórios de advocacia. Consideradas carreiras majoritariamente masculinas, as mulheres passaram a ingressar cada vez mais nas profissões do Direito a partir da segunda metade do século XX devido ao processo de globalização da economia, resultando num

aumento significativo no número de escritórios de advocacia e grandes sociedades de advogados (Muñoz, 2023).

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (2023) aponta em seu quantitativo de profissionais 702.790 advogadas (51,4%) em todo o país. A predominância do gênero masculino foi observada apenas nos estados do AC, PI, PB, AL, CE, RN, MS e MA. Nos demais estados e distrito federal, o gênero feminino predominou, com maior expressão nos estados da BA, PA, RO, RJ, GO, MT, ES, SE e RS. No Estado do Paraná, observa-se distribuição equilibrada entre os gêneros, sendo 50,5% feminino e 49,5% masculino.

Em relação à distribuição por faixas etárias, os dados do Conselho Federal indicam que as mulheres representam 64,3% dos advogados com até 25 anos. De 26 a 40 anos, as mulheres representam 57,9%, sendo esta a faixa etária com maior número de profissionais. De 41 a 59 anos e 60 anos ou mais, os homens representam 52,1% e 66%, respectivamente, indicando que a maioria dos advogados mais velhos é do gênero masculino.

Enquanto no Brasil os advogados são maioria na faixa etária de 41 a 59 anos, no Paraná as advogadas são mais numerosas, representando 54,3%. Já na faixa etária de 60 anos ou mais, embora os homens ainda sejam maioria, a diferença é menor, com 59,2% dos advogados sendo do gênero masculino.

Em 2020, o levantamento realizado pela Revista Migalhas (2020) em Tribunais de Justiça no Brasil indicou que apenas 20% dos cargos de desembargadores eram ocupados por mulheres. Nos Tribunais Superiores, apenas 16% dos cargos eram ocupados por mulheres. Em novo levantamento, realizado em 2023, a Revista Migalhas (2023) observou que apenas 617 cargos de um total de 2.477 são ocupados por mulheres atuando como desembargadoras e ministras nas Cortes do Brasil. Do total de 90 ministros, apenas eram 17 mulheres.

Numa tentativa de iniciar os debates em relação a essa realidade, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2015) instituiu o *Plano de Valorização da Mulher Advogada*, através da Comissão Nacional da Mulher Advogada. Foi elaborada uma diretriz dando origem ao Provimento 164/15 referente às prerrogativas da mulher advogada, com o propósito de assegurar que elas pudessem exercer a profissão de maneira equitativa, livre de qualquer forma de discriminação de gênero, assédio ou preconceito. Este provimento foi concebido na forma de manual destinado a servir como ferramenta prática para a consulta dos direitos das advogadas, visando a

orientação na resolução de conflitos, a mitigação de transgressões e o reforço da integridade da prática jurídica.

Mesmo com as iniciativas por parte da OAB, as mulheres ainda encontram barreiras que limitam sua ascensão profissional nas carreiras jurídicas. Isso é muitas vezes atribuído ao efeito chamado na literatura como *teto de vidro*, que as mantém em posições menos especializadas e menos remuneradas. Além disso, a maternidade e os padrões masculinos de trabalho são citados como fatores limitantes em diversos estudos com esta população (Bonelli, 2008; Gastiazoro, 2016; Bertoncini; Silva, 2021; Feitosa; Almeida; Dias, 2021; Bertolin, 2023).

No campo do Direito como um todo, as mulheres têm enfrentado desafios específicos, incluindo o preconceito, exclusão e desvantagens em comparação com seus colegas do sexo masculino. Além disso, o impacto da vida familiar nas carreiras é percebido de maneira diferente para homens e mulheres (Bonelli; Oliveira, 2020, 2023). Estudos também apontam para a presença de discriminação de gênero e desigualdade salarial no campo da advocacia. Isso é evidenciado pelo aumento da discrepância salarial à medida que a renda aumenta, o que sugere que as advogadas enfrentam obstáculos significativos em termos de remuneração. (Salgado, 2017; Frio; Uhr; Uhr, 2017; Cembranel; Floriano; Cardoso, 2021).

A maternidade também foi identificada como um desafio significativo para as mulheres na advocacia. Elas enfrentam dificuldades em conciliar a maternidade com o trabalho e o machismo ainda é percebido como um desafio nesse contexto. Além disso, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é destacado como uma preocupação comum entre elas (Bonelli, 2008, 2013; Gastiazoro, 2016; Cembranel; Floriano; Cardoso, 2021; Feitosa; Almeida; Dias, 2021; Bertoncini; Silva, 2021; Bertolin, 2023).

Em um contexto internacional, Santos (2020) verificou que as advogadas em Portugal também enfrentam desafios ao promover a igualdade de gênero nas sociedades de advocacia. A promoção da igualdade de gênero naquele país é ainda discreta e existem tensões entre as advogadas e a conformidade com papéis de gênero tradicionais.

Diante dos inúmeros estereótipos que afetam as mulheres e podem resultar em discriminação, Diniz (2011) ressalta que eliminá-los é fundamental para promover a igualdade de gênero e o desenvolvimento social. Por mais que já exista um reconhecimento da importância do ativismo e da mudança nas práticas jurídicas para a igualdade de gênero, a criação de organizações e iniciativas que buscam

promovê-la é destacada como crucial para o avanço necessário nas profissões do Direito (Marques, 2008; Bonelli, 2010; Damke, Cassol; Gomes, 2019).

A partir da análise de narrativas e identidades de mulheres advogadas, Nogueira (2020) destaca a necessidade de politizar as interações cotidianas e examinar os contextos discursivos considerando as relações de poder, especialmente no ambiente de trabalho. A autora afirma que a construção da vida cotidiana está intrinsecamente ligada às forças sociais e culturais que moldam as experiências das mulheres na advocacia, em especial nos ambientes laborais.

Partindo das inquietações originadas na vivência do atendimento psicológico a essa população, a questão norteadora desta pesquisa foi investigar se o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho que pacientes advogadas traziam em atendimento também era observado em outras advogadas, não pacientes, diante do mesmo cenário laboral: os escritórios de advocacia. Dessa forma, o objetivo geral deste estudo foi identificar as principais dificuldades enfrentadas por mulheres que atuam em escritórios de advocacia de Curitiba.

2 METODOLOGIA

O desenho deste estudo foi elaborado enquanto uma proposta qualitativa-exploratória. De acordo com Minayo (2010), a abordagem qualitativa permite criar e rever perspectivas, ideias e classificações relacionadas ao fenômeno investigado na sociedade, valorizando a diversidade presente e enfocando as interações do indivíduo com o ambiente. Em relação ao caráter exploratório, Severino (2017) destaca a capacidade deste em coletar informações acerca de um objeto de estudo específico, estabelecendo um escopo de investigação e identificando as circunstâncias que influenciam a manifestação desse objeto.

O método de coleta de dados escolhido foi a entrevista semiestruturada e a análise dos dados ocorreu através da Análise de Conteúdo, conforme (Bardin, 2011), conforme detalhado a seguir. Os critérios de inclusão foram ser mulher e atuar como advogada em escritórios de advocacia na cidade de Curitiba, além do consentimento com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A seleção das participantes foi realizada via formulário eletrônico enviado a grupos virtuais de mulheres advogadas de Curitiba, sendo a amostragem por conveniência. A primeira parte do formulário era composta pela explicação

detalhada da proposta da pesquisa, garantia de sigilo ético e o TCLE (Apêndice 1). Ao aceitar os termos, a participante preenchia a segunda parte do formulário, composta por um questionário objetivo (Apêndice 2) com dados pessoais, socioeconômicos, de formação e atuação profissional. Ela indicava, também, a disponibilidade de horários para a entrevista com a pesquisadora.

As entrevistas semiestruturadas (Apêndice 3) foram realizadas por videoconferência de forma individual. As participantes também consentiram com a gravação do áudio das entrevistas, utilizado para a transcrição e posterior análise. As transcrições foram revisadas pelo segundo pesquisador/orientador e os áudios foram destruídos conforme indicado no TCLE. A duração de cada entrevista foi em torno de uma hora e meia e foram abordados temas sobre a trajetória profissional, barreiras, dificuldades, oportunidades e percepções em relação à vivência profissional no ambiente dos escritórios de advocacia.

Os dados obtidos nas entrevistas foram analisados e interpretados através do método de Análise de Conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011), em três fases: 1) Pré-análise, 2) Exploração do material por meio de categorização e 3) Tratamento dos resultados e interpretações. Sousa e Santos (2020) destaca que a validade dos achados da pesquisa está diretamente relacionada à coerência interna e à sistemática aplicada em todas essas fases, enfatizando a importância de uma organização rigorosa para evitar ambiguidades.

Assim, após as etapas de pré-análise e exploração do material, os resultados foram reagrupados em três categorias temáticas: a) desafios e barreiras; b) vivências no ambiente de trabalho e c) equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, seguindo para a realização da terceira etapa do método, a saber, tratamento dos resultados, interpretações e comparação com a literatura.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra foi composta por cinco advogadas que atuam em escritórios na cidade de Curitiba. A faixa etária das participantes variou entre 27 e 36 anos. Três eram casadas, uma estava namorando e uma estava solteira. Apenas duas tinham filhos. A maioria das entrevistadas era natural do Paraná, exceto uma que nasceu no Rio Grande do Sul.

Em relação à composição familiar, observou-se que três delas moravam com o cônjuge, uma com o namorado e a mãe e outra mora com o filho, a tia e a mãe. Quanto à renda e cuidados com a família, apenas uma afirmou não colaborar financeiramente, enquanto as demais contribuíam parcial ou integralmente para o orçamento familiar.

No que diz respeito aos motivos da escolha profissional, uma entrevistada relatou que sua mãe projetou nela o desejo de cursar Direito; outra participante revelou ter se interessado pela carreira jurídica aos 13 anos, impulsionada por seu senso de justiça e ao observar um conhecido exercendo a profissão. Duas entrevistadas mencionaram ter buscado áreas opostas às Ciências Exatas, evitando o envolvimento com cálculos devido às dificuldades enfrentadas na época escolar. Outro detalhe observado, é que três entrevistadas não possuíam familiares que cursaram Direito; enquanto duas mencionaram ter sido influenciadas por advogados na família.

Todas as entrevistadas cursaram Direito em universidades privadas, nos turnos matutino ou vespertino e necessitaram trabalhar durante algum período da graduação. Em relação à pós-graduação, uma estava cursando o mestrado e quatro já possuíam especializações em diferentes áreas do Direito, como processo civil, direito empresarial, direito do trabalho, contratos e gestão de escritório. Atualmente, as entrevistadas trabalham em áreas diversificadas do Direito: uma é sócia de um escritório de advocacia familiar, duas atuam no controle jurídico e duas trabalham com carteiras de clientes abrangendo áreas como direito civil, imobiliário, tributário e previdenciário.

Ao abordar o cenário dos escritórios em que atuavam, observou-se que três participantes relataram serem as únicas mulheres na empresa; uma mencionou que a equipe é predominantemente feminina e outra mencionou que a proporção entre homens e mulheres era equilibrada. Em relação à estrutura hierárquica, três são *advogadas associadas*¹, não estando diretamente relacionadas à hierarquia do escritório, e duas ocupam cargos de gestão. Todas conheciam mulheres que ocupavam cargos de liderança e chefia na advocacia, embora isso não ocorresse nos escritórios em que atuam.

¹ Profissional vinculada ao escritório de advogados sem ser sócia ou colaboradora. Não possui exclusividade, mantendo autonomia e direito à participação nos resultados do escritório, condicionada ao alcance de metas predefinidas, estabelecidas no contrato de associação.

Os resultados das etapas 1 e 2 da Análise de Conteúdo das entrevistas puderam ser reorganizados em três categorias principais: 1) Desafios e barreiras enfrentados pelas advogadas; 2) Experiências no ambiente de trabalho; e 3) Equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida.

Categoria 1: Desafios e Barreiras enfrentados pelas advogadas

Na primeira categoria, com maior volume de correspondências, foram agrupadas as falas relacionadas à discriminação, preconceito e à desvalorização enfrentadas pelas entrevistadas, bem como os estereótipos com os quais se deparam em sua trajetória profissional no Direito em geral. As participantes trouxeram relatos relacionados à desigualdade de gênero, com tratamento diferenciado entre elas e os advogados:

No primeiro estágio eu tive uma pequena promoção, virei uma estagiária *plus*. Como eu trabalhava bastante, estava tendo um certo destaque, ganhei uma promoção e saí da sala dos estagiários para a dos advogados. Um estagiário veio me perguntar o que eu tinha feito com meu chefe para conseguir 'aquilo', insinuando que não era pelo meu trabalho. (Advogada 1)

Meu coordenador sempre diz que homens e mulheres precisam ganhar diferente porque mulher dá mais gasto para a empresa... porque engravida, fica mais doente, por isso elas precisam ganhar menos que homem. (Advogada 2)

Nós éramos cinco gestores de carteiras... nós chamamos de carteira os clientes. O gestor que ganhava mais era homem, mesmo tendo as mesmas atribuições, as mesmas responsabilidades. Nós, mulheres, ganhávamos metade do salário dele. (Advogada 3)

Segundo Junqueira (1998), a discriminação em relação às mulheres advogadas não é muito observada nas carreiras públicas, como magistratura, procuradorias e defensorias, mas nos escritórios de advocacia. Isso implica que, mesmo quando elas se especializam tanto quanto os homens, é raro que alcancem os cargos mais elevados.

Ainda em relação à discrepância salarial, Frio, Uhr e Uhr (2017) afirmam que há no Brasil uma discriminação de gênero e raça no mercado de advocacia, com aumento da discriminação salarial contra as advogadas conforme aumenta a faixa de renda. Os autores ressaltam que quando o empregador manifesta viés discriminatório em relação às mulheres, além do ônus financeiro, surge também o

custo inerente à discriminação. Isso se deve ao fato de que o discriminador considera dispendioso ter colaboradoras em desacordo com suas preferências.

Meireles, Freguglia e Corseuil (2019) ressaltam que em uma economia em que vários empregadores adotam práticas discriminatórias de gênero, os empregadores imparciais também colhem vantagens. Essa dinâmica se deve à competição salarial, na qual os salários oferecidos pelos discriminadores se situam abaixo dos valores propostos pelos demais, ocasionando uma diminuição do salário no mercado de trabalho. Como resultado, os empregadores desprovidos de preconceitos desembolsam montantes inferiores àqueles que pagariam em circunstâncias equitativas, o que se traduzirá em ganhos financeiros substanciais para eles.

Outro elemento abordado nesta primeira categoria de análise diz respeito à presença do machismo estrutural e desvalorização sistemática, conforme observado nos trechos a seguir:

Eu sinto um pouco [de preconceito] talvez por eu ser nova. Mas tem um pouco de piadinha que, por eu ser nova, não saiba determinada coisa ou “você não entende” (...) É um meio muito machista. Não é um meio masculino... a gente vê muita mulher advogada, promotora, juíza. Mas mesmo assim tem essa postura. A gente encontra muito posicionamento machista... é uma cultura onde a mulher acaba sendo deixada um pouco de lado quando é hora de falar ou a opinião dela é deixada de lado. (Advogada 1)

Até ao fazer audiências com juízes homens o tratamento é diferente. Às vezes, eu sinto que na nossa profissão nós somos inferiorizadas por sermos mulheres. (Advogada 2)

Eu sempre senti que o tratamento entre homens e mulheres é diferente ali dentro. (...) Dá para ver que eu não tenho voz até em reuniões. Eu falo alguma coisa, aí tem umas brincadeiras um pouco desnecessárias. E eu já reclamei isso de fato, parece que o que eu falo não faz sentido. Só que muitas vezes o que eu falo é até mesmo o que o dono do escritório ou coordenador me solicitou. (...) O que mais me pega é você não ter mérito por ser uma profissional. Se você ascende na carreira é porque você está dormindo com alguém, não porque você tem mérito. (Advogada 3)

Apenas uma participante, apesar de considerar que não sofreu preconceito por ser mulher, relatou:

Eu já sofri preconceito por parecer mais jovem, com piadas sobre ter cara de estagiária. Enfim, foi nesse sentido. Mas, por ser mulher, graças a Deus, não sofri preconceito. (Advogada 5)

Nesta categoria, também foram observadas: vivências de *mansplaining* e *maninterrupting*²; serem desacreditadas em seu saber profissional pelos clientes; não ser atendida por Juiz por conta da vestimenta; piadas sobre desigualdade salarial e terem ideias apropriadas por colegas homens:

Há reuniões com clientes que estou explicando uma proposta e eu sou interrompida pelos colegas homens: “não, não é bem assim... eu acho que é melhor a gente ir por outro caminho”. E quando é assim com o cliente, eu me sinto até pior, fico meio de mãos atadas. Não posso entrar em algum conflito [com meu colega], já que não é meu perfil... ainda mais na frente do cliente de quem dependo. (Advogada 1)

Um cliente fez alguns questionamentos sobre o processo dele. Eu estava respondendo e, talvez, as respostas não estavam sendo do jeito que ele gostaria. Ele disse: “Menina, você não sabe o que está falando”. Em seguida, ele pediu para que eu não o atendesse mais e se dirigiu até o sócio do escritório dizendo que não queria mais que eu cuidasse dos processos dele. Então foi contratado um advogado homem para assumir esses processos. (Advogada 3)

Em algumas reuniões que participei, já vi mulheres sendo reduzidas e outras pessoas se apropriando de ideias delas. Isso acontece com muita frequência. (Advogada 4)

É a maior dificuldade para incutir na cabeça do cliente que a mulher advogada pode ser tão boa quanto um homem. Parece que é uma questão estrutural que já está embutida, enraizada na sociedade que o homem advogado vai se impor mais, por isso vou contratar um advogado e não uma advogada. Acredito que essa é a visão da sociedade. (Advogada 5)

A cobrança excessiva em relação à aparência e comportamento interpessoal esperados de uma advogada, no sentido de estarem alinhadas aos padrões estabelecidos, também foram observadas nesta categoria:

Ali no escritório o que acontece muito é cobrança com vestimenta. Eles vivem reclamando da roupa das mulheres. Gostam sempre que vai de salto, que vai super arrumada. Parece que mulher é um chamariz ali, tem que estar sempre arrumada, porque parece que assim é que vai dar certo. (Advogada 2)

² Os termos *mansplaining* e *maninterrupting* descrevem dois fenômenos de comunicação frequentemente observados nas interações de gênero. *Mansplaining* refere-se à prática em que um homem explica algo de maneira condescendente a uma mulher, frequentemente subestimando sua experiência, enquanto *maninterrupting* descreve a interrupção repetida de uma mulher por um homem durante uma conversa, muitas vezes impedindo que ela termine suas frases ou compartilhe suas perspectivas (Salgado, 2016).

Se você for atender um cliente empresarial ou de idade mais avançada, será surpreendente para ele se você o atender com o cabelo solto, sem maquiagem, usando calça jeans e tênis. Provavelmente, ele irá se questionar se você é de fato uma advogada, pois tem a expectativa de encontrar uma pessoa vestida de maneira muito formal. (Advogada 3)

A cobrança é muito maior [para a mulher] e ela começa no momento em que você precisa estar em cima de um salto, extremamente alinhada, extremamente maquiada. (Advogada 4)

Os relatos indicam que é exigido da mulher advogada determinadas atitudes e que utilize vestimentas específicas – *vestida de advogada*, como nomeia uma das entrevistadas – o que inclui estar trajando exclusivamente roupas sociais, maquiagem e salto alto. O tom de voz também é controlado, necessitando se expressar sempre de forma assertiva. Quando se comportam de forma diferente do que é esperado, relatam ser alvo de críticas e comentários:

A mulher que se coloca bastante, que é expansiva e extrovertida e que mostra a posição dela não é bem-vista. Não sei se isso fica restrito ao Direito, mas a mulher que é expansiva e extrovertida chama muita atenção, mas de uma forma negativa. (Advogada 1)

Salgado (2016) afirma que no âmbito jurídico o machismo apresenta peculiaridades, uma vez que tende a ser frequentemente camuflado sob um discurso de suposta igualdade legal e comportamento de cavalheirismo patriarcal, dificultando sua percepção e combate. A advogada precisa sempre expor sua opinião de forma assertiva para ser validada e respeitada, correndo o risco de ter suas ideias apropriadas por colegas homens.

Em relação aos critérios relativos à vestimenta dos advogados durante o exercício profissional, Lisboa e Silva (2021) destacam que as imposições relacionadas ao vestuário das mulheres culminam no conceito de *colonialidade de gênero*, que persiste por meio das narrativas de poder. Essas narrativas se estendem aos elementos simbólicos utilizados pelo sistema judiciário, especialmente para classificar e estratificar as hierarquias dentro dos procedimentos legais.

Embora a Lei 8.906/94 (Brasil, 1994) delegue aos Conselhos Seccionais a responsabilidade em definir os critérios relativos à vestimenta dos profissionais da advocacia, os Tribunais e Fóruns têm autonomia para estabelecer suas próprias

normas em relação à vestimenta. Portanto, a flexibilidade das normas passa a depender da sensatez de cada Tribunal, sendo a ausência de regulamentação específica o mais comum neste contexto (Lisboa & Silva, 2021).

A falta de adequação das diretrizes de vestuário impostas no âmbito jurídico à pluralidade de condições climáticas e contextos culturais no país, reflete uma herança do período colonial. Dessa forma, somente os que se alinham ao discurso simbólico proposto pelo grupo dominante são reconhecidos, construindo uma coesão social que estabelece, por exemplo, a ideia de que os homens devem usar trajes formais, como ternos, enquanto as mulheres devem usar saias (Lisboa & Silva, 2021).

Entendendo que o conceito de gênero é uma construção influenciada por fatores socioculturais, observa-se que a moda frequentemente mantém estereótipos que delineiam distinções rígidas entre os corpos femininos e masculinos. Antes dos anos 2000, uma norma proibia mulheres de entrarem nas salas do STF utilizando qualquer vestimenta que não fosse saia. Como resultado, mulheres que entravam no tribunal usando calças compridas eram completamente barradas. (Lisboa & Silva, 2021).

Domingos (2014) realizou uma pesquisa na qual uma das entrevistadas relatou que em uma audiência no ano de 1970, um magistrado não quis atendê-la pelo fato dela estar vestindo uma calça social jeans. Segundo ela, o magistrado considerou aquela vestimenta como fora dos padrões prescritos às profissionais do Direito. Tal narrativa, que remonta a um fato ocorrido nos anos 70, demonstra como tal atitude ainda se perpetua, conforme relato de uma participante da nossa pesquisa:

Conheço uma colega que foi despachar e conversar com o juiz, mas nesse dia ela estava com terno e bermuda social, que vai até o joelho. O juiz se recusou a recebê-la por estar daquela forma, com aquela vestimenta. São coisas que você não acredita que em pleno século XXI vai acontecer, mas acontece. (Advogada 3)

Retornando à pesquisa de Domingos (2014), a autora aponta o anacronismo em relação a esta regra, pois o uso combinado de paletó e saia representava um símbolo de emancipação feminina no século XIX, enquanto no século XXI tornou-se uma imposição às profissionais do Direito, cerceando sua liberdade em relação à vestimenta no exercício profissional.

Por fim, as distinções de gênero marcadas pela moda continuam a enfatizar as identidades antropológicas e a sexualização do corpo. Isso se manifesta, por exemplo, quando a aparência feminina é supervalorizada em detrimento das habilidades intelectuais e competências de uma advogada durante sua atuação profissional. (Lisboa & Silva, 2021).

Nesta primeira categoria de análise, foi possível observar nos relatos das entrevistadas diversas formas de discriminação, desigualdade salarial, estereótipos e preconceitos enfrentados por mulheres advogadas no exercício profissional em diferentes áreas do Direito. A presença do machismo estrutural, a desvalorização sistemática, além das dificuldades enfrentadas para serem reconhecidas e respeitadas em igualdade de condições foi notória, além da sensação de cobrança relacionada à aparência e vestimenta, evidenciando como as normas de vestuário podem perpetuar estereótipos de gênero.

Categoria 2: Experiências no Ambiente de Trabalho

Na segunda categoria de análise foram agrupadas falas relacionadas à vivências no ambiente dos escritórios de advocacia, bem como a percepção de vantagens e desvantagens em ser mulher nesse local de trabalho. Com base nas experiências narradas, observou-se que o ambiente dos escritórios é caracterizado por uma dinâmica de interação altamente competitiva entre os pares:

Elas [colegas de trabalho] tinham medo constante de ser mandadas embora. Era bem nocivo e competitivo. Se uma delas se destacasse na reunião, faziam comentários “Nossa, você se deu bem na reunião hein? O que você fez? Tá sobrando trabalho?”. [Piada] sobre sair no horário era clássica... sempre tinha, como se você tivesse indo embora mais cedo. (Advogada 1)

[O escritório de advocacia] é um ambiente que exige, é muito exaustivo. Além da própria questão do trabalho, que demanda um conhecimento, têm as questões que estão veladas. Você precisa lidar com outras pessoas que vão analisar o seu trabalho para além da sua competência, vão analisar sua pessoa e isso se torna mais machista que o normal. São ambientes que te colocam muito à prova e te questionam muito... acabam estimulando o estresse, a ansiedade. (Advogada 3)

Nesta categoria, também foram agrupadas as falas sobre a vantagem e desvantagem em ser mulher nesse ambiente profissional:

A mulher, em geral, demonstra um maior grau de sensibilidade em relação a várias questões. Portanto, percebo que tenho um pouco mais de habilidade para lidar com determinadas demandas de clientes, mais paciência e estou disponível para ouvir. Às vezes, também tenho um melhor entendimento do processo, pois quanto mais sabemos sobre a história do cliente, melhor podemos compreender o contexto e desenvolver a tese que estamos trabalhando. Acredito que isso seja bastante vantajoso. (Advogada 1)

Eu acho que uma vantagem em ser mulher é a capacidade de ter uma visão mais ampla. A gente não é tão limitada naquilo que a gente faz... conseguimos ver além, não só como advogada. (Advogada 3)

[A mulher advogada] consegue, por assim dizer, conhecer melhor os seus direitos. Eu consigo entender melhor algumas coisas... Você consegue entender contratos [de trabalho], consigo lutar melhor pelos direitos. (Advogada 5)

Contudo, duas participantes não conseguiram identificar vantagens em ser mulher nesse espaço de trabalho. Em relação às desvantagens, os relatos evidenciam o ambiente estruturalmente machista, por mais que não seja predominantemente masculino.

É um meio muito machista. Não é um meio masculino, a gente vê muita mulher advogada, promotora, juíza. Mas, mesmo assim, tem essa postura. A gente encontra muito posicionamento machista. É uma cultura em que a mulher acaba sendo deixada um pouco de lado quando é hora de falar. Eu sinto bastante isso, mesmo que de forma velada. (Advogada 1)

Não consigo enxergar vantagem, de verdade mesmo. Quando ia fazer audiência, sentia que quando era com um homem mais velho, ele sempre queria se sobressair, sempre querendo me coagir. A única vantagem é você entrar em uma audiência bem arrumada, um advogado olhar para você e te achar bonita e te respeitar mais. (Advogada 2)

A gente não tem [no escritório] a mesma valorização. A desvantagem de ser uma advogada é que se você está com pares homens, você não tem a mesma voz, não tem a mesma credibilidade. Acredito que isso no Direito é um pouco pior, por ser mais convencional. (Advogada 3)

A desvantagem é ter que lidar com o machismo diariamente. Ter que estar em estado de alerta o tempo todo, ver se uma postura que você adota em uma reunião é uma postura que as pessoas estão te respeitando como profissional ou se estão te observando como mulher. (Advogada 4)

A grande desvantagem pra mim é a carga de trabalho, a responsabilidade que você assume em razão de um processo é muito grande. A gente não descansa, o cérebro continua ali trabalhando a todo momento. Sem falar que você precisa cuidar da casa, filhos. E também tem a questão dos prazos. (...) Agora com o processo eletrônico, você tem até às 23:59 para protocolar. (...) Teve vezes que cheguei a fazer protocolo às 23:52 da noite. (Advogada 5)

Junqueira (2001) ressalta que a advocacia é uma profissão competitiva que exige dedicação integral à carreira. Contudo, para as mulheres, que acabam se dedicando mais do que os homens para as demandas da vida pessoal e familiar, isso acaba sendo um obstáculo e, mesmo quando as profissionais dão dedicação exclusiva à profissão, ainda sofrem por estarem fora do estereótipo de gênero.

Se a sociedade tende a legitimar a ideia de que apenas os homens podem sacrificar sua vida familiar em prol de suas carreiras, isso coloca um ônus adicional sobre as mulheres, uma vez que precisam enfrentar a dupla jornada de trabalho, fator que se torna um poderoso obstáculo para a ascensão de carreira em todas as áreas jurídicas. Isto também se reflete no desenvolvimento de redes de contatos profissionais, uma vez que as mulheres frequentemente se deparam com obstáculos à sua participação nas estratégias e redes de relacionamentos corporativos, predominantemente compostas por homens (Junqueira, 2001).

Portanto, considerar a perspectiva de carreira atravessada pelo contexto familiar no qual a advogada está inserida é fundamental. Segundo Barbisan (2015), as tarefas domésticas e a responsabilidade pelos filhos ainda persistem como responsabilidades atribuídas ao gênero feminino. Além da desconfiança em relação à capacidade de trabalho das mulheres, os desafios enfrentados na advocacia incluem ainda a necessidade de dedicar um esforço adicional à vida pessoal, tornando essas mulheres mais vulneráveis em suas trajetórias profissionais em comparação com os homens.

Outro elemento presente nessa categoria enfatiza a questão do assédio, em suas diversas expressões, como um aspecto recorrente nesse ambiente de trabalho.

Um chefe que tive fazia várias piadinhas, vários comentários de cunho sexual, dando indiretas. (...) Um dia fez uma piada que várias pessoas ouviram e até chamaram a atenção dele. Eu falei que eu ia ligar no TRF4 e ele falou 'Nossa! Você disse o que? Que vai ficar de quatro?'. Isso na frente de outras pessoas. Eu não sabia o que falar e comecei a ficar vermelha. Na hora, só fechei a cara e sai de perto, sem reação. Você não acredita no que escutou. Ele não teria coragem de fazer uma babaquice dessa com outro homem. (Advogada 1)

No escritório onde trabalho, o dono é extremamente machista nos comentários e no trato. Por exemplo, sobre outra advogada, que era mais brava, ele disse: 'Essa daí é desse jeito porque é mal-comida'. Ele já usou essa expressão comigo também. (...) Ah, ele já disse também: 'mulher transa quando quer, homem transa quando pode'. Esses termos foram utilizados em uma conversa de trabalho, como se fosse algo normal. (Advogada 2)

Eu já passei por assédio moral, quando falaram sobre o meu corpo. Na época, eu estava com mais peso. Estava indo embora e teria a festa dos funcionários depois. Não consegui ficar porque estava com infecção no estômago. O coordenador disse: 'logo hoje que eu pedi um bolo maior porque você estaria aí para comer'. Em relação ao assédio sexual, foram somente olhares. (Advogada 2)

Já passei por várias situações de assédio, mas uma das que mais me marcou foi quando comecei a crescer rapidamente no escritório e obtive um cargo de gerência. Começaram a espalhar boatos de que o dono do escritório me havia dado essa posição não devido à minha competência, mas porque eu seria amante dele. Além disso, sofri com olhares e comentários nojentos por parte de colegas e superiores, insinuando que estávamos atraentes com determinadas roupas. Enfim, uma situação repugnante. (Advogada 3)

Uma vez presenciei uma situação de assédio que me marcou muito. Eu estava em uma reunião com outros advogados e minha colega advogada estava usando uma blusa com decote e uma gargantilha no pescoço. Em certo momento, a gargantilha entrou dentro da blusa e o nosso chefe colocou a mão dentro da blusa, dizendo que ia ajudá-la com a gargantilha (Advogada 4)

De acordo com Medeiros e Oliveira (2022), o assédio sexual se caracteriza pela manifestação implícita ou explícita de caráter sexual, que ocorre sem o consentimento da vítima, sendo frequentemente perpetrada por uma pessoa em posição hierárquica superior. O assédio sexual, devido aos seus efeitos psicológicos altamente prejudiciais, tem o potencial de infligir danos significativos à existência da vítima, uma vez que essa conduta torna-se humilhante e vexatória.

Já o assédio moral se caracteriza por qualquer comportamento abusivo, seja por meio de gestos, palavras, escritos, atitudes ou comportamentos que prejudica a dignidade e a integridade física ou psicológica do indivíduo, colocando em risco seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho. O impacto do assédio moral pode se estender para a vida pessoal do trabalhador, afetando seus relacionamentos e suas atividades cotidianas (Medeiros e Oliveira, 2022).

De acordo com Almeida (2021), o ambiente de trabalho foi estabelecido com base em concepções e princípios que historicamente colocam as mulheres em uma

posição intelectual e cognitiva inferior à dos homens. Como resultado, elas acabam sendo submetidas a várias formas de violência, entre elas o assédio moral e sexual neste ambiente.

Do ponto de vista legal, mesmo com os recorrentes relatos de assédio nos escritórios de advocacia, foi apenas em julho de 2023 que a Lei 14.612/2023 (Brasil, 2023) foi sancionada, incluindo o assédio moral, sexual e a discriminação como uma das infrações ético-disciplinares da OAB. De acordo com a Lei, a punição para essas infrações é a suspensão do exercício profissional pelo período de um a doze meses.

Nesta categoria de análise, também foi possível observar a percepção das advogadas em relação às áreas da advocacia com maior abertura à atuação profissional das mulheres:

Eu percebo que a área de Família é predominantemente feminina e talvez seja até por isso... [pela mulher] ter a facilidade de saber lidar com os problemas e saber se colocar, ter empatia. (Advogada 1)

Os Direitos Humanos e Direito Familiar são predominantes feminino. A [área] criminalista tem muito preconceito, é uma área muito masculina. Tenho uma colega que é do Direito Criminal. Ela fala sobre a dificuldade que enfrenta. Teve até uma vez que ela foi defender o réu e ele disse que não queria a estagiária e sim o advogado. (Advogada 2)

Normalmente, a área que eu vejo mais mulheres é o Direito de Família [...] Já a [área] criminalista tem muito preconceito. É uma área muito masculina. (Advogada 3).

A área de família é predominantemente feminina. O direito criminal, por lidar o tempo todo com delegacia, é uma área mais difícil. O que se espera normalmente de uma mulher é que ela trabalhe com Direito de Família. (Advogada 4)

Um grande exemplo [de menor abertura] é o Direito Criminal, por lidar o tempo todo com delegacia. O que se espera normalmente de uma mulher é que ela trabalhe com Direito de Família (Advogada 4)

O menos receptivo, a meu ver, é a área criminal. Ela é dominada pelos homens. Conheço excelentes advogadas que atuam nessa área, mas são pouquíssimas. Até mesmo porque o cliente não vai confiar tanto. Já vejo diferente a área de família. Vejo mais mulheres atuando. Não sei se é porque relacionam família - casa - mulher. (Advogada 5)

Os relatos refletem o que Junqueira (2001) também observou, sendo o Direito Familiar e o Direito Trabalhista as áreas com maior facilidade de atuação, uma vez que estão relacionados ao cuidado e à resolução de conflitos. Já o Direito Penal, por estar relacionado ao '*mundo do crime*', seria culturalmente considerado inadequado para as mulheres.

Para Barbisan (2015), torna-se claro que características associadas ao feminino são apreciadas em determinados campos de atuação, mas consideradas obstáculos em outros. Sensibilidade e empatia são valorizadas em assuntos de natureza trabalhistas e questões familiares. Já a virilidade e a impessoalidade, características culturalmente vinculadas ao masculino, acabam sendo enaltecidas em contextos relacionados as questões penais.

Para a autora, o que ocorre nas várias esferas da advocacia é uma segmentação baseada no gênero. Isso significa que algumas áreas são historicamente constituídas como "femininas" ou "masculinas" e são assim incorporadas à profissão (Barbisan, 2015). Este fenômeno, também observado por Royer (2021), direciona de forma pejorativa as mulheres para *guetos profissionais* femininos, como o Direito Previdenciário e de Família, principalmente devido à suas conexões com questões relacionadas a crianças e idosos, de forma a tornar a atuação das mulheres socialmente mais aceitável. Para a autora, isso pode ser interpretado como uma consequência da persistente naturalização dos papéis de gênero que ainda persiste no país (Royer, 2021).

Esse cenário histórico de discriminação carrega não apenas um desperdício significativo de talentos, mas sobretudo uma violação de diversos direitos humanos e fundamentais, incluindo a dignidade humana, a liberdade profissional e o acesso a um ambiente de trabalho saudável e não discriminatório (Almeida et al., 2023).

Categoria 3: Equilíbrio entre Trabalho e Qualidade de Vida

Na terceira categoria desta análise, foram agrupadas as falas relacionadas ao modo como as participantes realizam a separação entre vida profissional e pessoal, bem como aos mecanismos de enfrentamentos empregados para manter a qualidade de vida e saúde mental diante dessas condições de trabalho.

No que se refere às táticas adotadas para enfrentar as vivências decorrentes desse ambiente de trabalho, as participantes relataram recorrer à tentativa de estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal:

É bastante desafiador gerenciar o trabalho e o tempo livre. Conseguir desconectar é complicado para mim. Na verdade, eu me forço a sair e almoçar fora nos finais de semana, porque durante a semana estou exausta. No entanto, minha mente está sempre ativa, não tem jeito. Mesmo quando assisto à televisão e evito mexer no computador, acabo olhando o celular. Tenho o costume de pegá-lo logo que acordo e abrir meus e-mails. Durante o dia, continuo checando meus e-mails, até mesmo nos fins de semana. Às vezes, chego até a sonhar com algum caso. (Advogada 1)

Por mais que minha cabeça fique exausta, eu tento por um limite no trabalho. Eu saio do trabalho e não faço mais nada relacionado. (Advogada 2)

Eu coloco limites, principalmente aqui que estou em uma jornada diferente de trabalho. Coloco limite: se vou trabalhar até tal horário, eu me atento a esse horário que me limitei. (Advogada 3)

Em relação ao bem-estar e suporte emocional, as participantes indicaram a busca por acompanhamento psicológico para auxiliar no processo de gerenciar a vida profissional com a vida pessoal:

Eu acredito que seja fundamental. Uma vida assim não tem como você trilhar sem qualquer acompanhamento. Eu vejo que é bem importante ter o tratamento psicológico para perceber que não estou sozinha. (Advogada 1)

O tratamento psicológico foi essencial para que eu conseguisse tomar as rédeas da minha vida pessoal, para que eu não deixasse a vida profissional tomar conta da minha vida por um todo. (Advogada 3)

Eu fazia terapia principalmente pelo trabalho, ficava nessa ansiedade de cumprir prazos e dessa responsabilidade que gera (...) Teve um dia que eu recebi 30 intimações, não parava de chegar e-mail. Eu e outra advogada ficamos pensando 'socorro! não vou dar conta'. No fim você dá conta. Mas aquela ansiedade, aquele desespero é terrível. (Advogada 5)

A pesquisa conduzida por Vieira e Gomides (2021) explorou a prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC), tais como ansiedade, estresse e depressão, em profissionais do Direito. Esses transtornos foram associados a queixas físicas inespecíficas, resultando em prejuízo da qualidade de vida. As causas identificadas pelas autoras incluíam insegurança no ambiente de trabalho, instabilidade financeira, competitividade no mercado e apreensão quanto ao futuro profissional, além da restrição de tempo para lazer. O consumo significativo de tabaco, álcool e a dependência de medicamentos para lidar com os TMC impactaram as atividades

laborais e o processo de aprendizado, tanto para estudantes quanto para profissionais do Direito.

Apesar do amplo conhecimento sobre a relação entre adoecimento mental e organização do trabalho, a abordagem do sofrimento psíquico no ambiente laboral como uma produção individual e subjetiva ainda persiste. Como destaca Vicente (2018, p. 21), “essa é uma expressão da questão social que precisa ser explicitada, sendo o cotidiano do trabalho muitas vezes negligenciado pelo olhar sanitário e por grande parte dos observadores e analistas sociais”.

Na era pós-industrial, a disciplina como instrumento de controle impacta o pensamento, a criatividade e as manifestações do sofrimento, transformando o trabalhador em paciente. Para Brant & Minayo-Gomez (2004), essa transformação silencia o sofrimento, removendo-o da condição de sujeito. Laurel e Noriega (1989, citados por Vicente, 2018) apontam para o desgaste mental nas situações de trabalho, afetando tanto o corpo quanto a saúde mental do trabalhador. A percepção desse desgaste muitas vezes ocorre retrospectivamente, manifestando-se desde alterações no sono, apetite e humor até Síndrome de Burnout, dependências químicas, depressões e, em casos extremos, suicídios.

Com base no conceito de desgaste mental, Seligmann-Silva (2022) propõe três níveis distintos para caracterizá-lo. O terceiro nível, desgaste da subjetividade, atinge o sistema de valores, crenças, identidade e caráter do trabalhador. A autora destaca que essa forma de desgaste, apesar de indissociável do sofrimento social, está intimamente ligada às formas de gestão e organização do trabalho.

Vieira e Gomides (2021) notaram que o público feminino, devido à dupla rotina e à necessidade de organização, destacou-se como mais suscetível ao estresse. A desqualificação do trabalho feminino, conforme afirma Seligmann-Silva (2022), contribui para a exploração e aumento do desgaste das trabalhadoras, estabelecendo uma relação prejudicial entre hierarquia ocupacional e sexual no ambiente de trabalho. As ‘crises nervosas’, cujas razões laborais raramente são identificadas, são erroneamente associadas a um suposto nervosismo natural das mulheres e inferioridade nervosa atribuída ao sexo feminino pela sociedade machista. Essa rotulação impacta negativamente a autoestima das trabalhadoras, levando-as a se afastarem do convívio dos colegas e as tornando mais vulneráveis à exploração no trabalho. O medo de queixar-se do excesso de trabalho, por receio de

ser interpretado como incapacidade, contribui para a perpetuação desse ciclo prejudicial às suas carreiras e empregos.

A persistência de práticas discriminatórias e de assédio direcionadas às mulheres advogadas tem mobilizado a OAB, por meio da Comissão Nacional da Mulher Advogada, no combate dessas práticas não apenas através de mudanças legislativas, mas com outras iniciativas como a campanha nacional "Advocacia Sem Assédio", que visa educar e conscientizar sobre o tema, oferecendo recursos práticos, como cartilhas, transmissões ao vivo, rodas de conversa e um canal de denúncias. Outras campanhas incluem a *Cartilha da Saúde Mental na Advocacia* (Gonçalves, 2021), em sua terceira edição, e a *Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada* (OAB Nacional, 2023), em sua segunda edição.

No estado do Paraná, a OAB-PR (2022) elaborou a cartilha *Sou mãe e advogada*, que aborda os direitos e benefícios destinados às advogadas gestantes, lactantes e durante o período pós-parto ou de adoção. A publicação foi desenvolvida pelas comissões das Mulheres Advogadas, de Defesa das Prerrogativas Profissionais, da Caixa de Assistência dos Advogados e da Escola Superior de Advocacia.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises abordadas ao longo deste estudo, que buscou compreender a experiência profissional de mulheres advogadas em escritórios de advocacia, foi possível delinear uma análise mais aprofundada dos desafios enfrentados por essas profissionais neste cenário. A partir dos relatos e reflexões compartilhados, observamos uma narrativa permeada por desigualdades de gênero, pressões profissionais e questões relacionadas à saúde mental.

A escutar dessas vivências permitiu refletir sobre a necessidade de compreender as dinâmicas do trabalho jurídico em um contexto que vai além das questões técnicas, abarcando os elementos psicossociais e de gênero. A metodologia empregada, centrada em entrevistas, proporcionou uma visão detalhada das experiências individuais, permitindo a análise das narrativas a partir de diferentes perspectivas.

Os resultados apresentados na categoria 1, referente às barreiras e desafios que as mulheres enfrentam no Direito, revelaram um cenário permeado pelo

machismo estrutural. Se a presença expressiva de mulheres no campo jurídico é inegável, a análise revelou desafios persistentes, como a disparidade salarial e o acesso desigual a oportunidades de ascensão profissional. Essa contradição ressalta a necessidade de abordagens mais inclusivas e igualitárias na promoção da equidade de gênero.

Na categoria 2, que abordou as experiências no ambiente dos escritórios, as advogadas compartilharam vivências marcadas por competitividade, desvantagens estruturais e, principalmente, situações de assédio moral e sexual. A análise apontou para a persistência de estereótipos de gênero, prejudicando a plena participação das mulheres e destacou a urgência de medidas eficazes para combater o assédio, promovendo ambientes mais seguros e respeitosos.

Ao explorar a categoria 3, que se concentrou no equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, tornou-se evidente a complexidade de gerenciar as demandas intensas da advocacia e a necessidade de estabelecer limites claros. A busca por apoio psicológico surgiu como uma estratégia fundamental para enfrentar o estresse e manter a saúde mental, apontando para a importância de medidas que promovam o bem-estar emocional das profissionais do Direito.

Considerando todos esses elementos, os resultados deste estudo corroboram com a literatura científica sobre essa população, apontando a necessidade premente de ações concretas para transformar o ambiente jurídico em um espaço mais equitativo e saudável. A conscientização contínua, aliada a iniciativas como as promovidas pela OAB, representa um passo significativo, mas é imperativo que esses esforços se intensifiquem. A promoção da igualdade de gênero, a prevenção do assédio e o suporte à saúde mental devem ser pilares fundamentais nas agendas das instituições jurídicas e educacionais.

A transformação efetiva requer um compromisso coletivo de desconstruir normas prejudiciais, promover a inclusão e criar um ambiente jurídico que verdadeiramente respeite e valorize todas as profissionais, independentemente do gênero.

Este estudo, apesar de contribuir para a compreensão da experiência das advogadas em sua atuação profissional, apresentou algumas limitações e vieses que foram considerados ao interpretar os resultados. Algumas dessas limitações incluem a amostra limitada, o que pode não ser totalmente representativo da diversidade existente dentro da profissão. Variações significativas podem ocorrer

com base em fatores como região geográfica, tamanho do escritório e especialidade jurídica; viés de seleção voluntária, já que as advogadas que optaram por participar podem ter experiências diferentes daquelas que escolheram não se envolver, de forma a inviabilizar a generalização dos resultados; e, por fim, o enfoque regional, pois as dinâmicas do trabalho e desafios enfrentados podem variar em outras partes do país.

Contudo, apesar das limitações citadas, foi possível observar que as vivências profissionais das advogadas em escritórios de Curitiba corroboram os achados da literatura científica com essa população em maior escala e demais cidades do Brasil, servindo de alerta para que essas situações de discriminação de gênero e adoecimento mental associado ao trabalho não sejam interpretados como meras produções individuais e subjetivas, mas profundamente relacionadas aos ambientes profissionais nos quais estas mulheres estão inseridas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. Bonitinha, mas burrinha, hein? O assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho após a Lei 14.188/21. In: **Congresso Internacional do Vetor Norte**, 5., 2021, Belo Horizonte. Anais do V Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line]. Organização Faculdade de Minas. Belo Horizonte: FAMINAS, 2021. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/53ssx892/ceq070zd/Po3UN5WUYpS5r5jb.pdf?msclkid=07cb59d0cf1911eca_a5309df707a8704>. Acesso em: 19 out. 2023.

ALMEIDA, I.; VOLPATO, F.; VIEIRA, J. Mulheres na advocacia: machismo estrutural em paralelo à ascensão profissional. *Revista TST*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 192-210, abril-janeiro 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/am/handle/20.500.12178/221538/2023_almeida_isabela_mulheres_advocacia.pdf?equence=1>. Acesso em: 8 ago. 2023.

BARBISAN, C. **Mulheres advogadas**: atuação na cidade de São Paulo. 2015, 66 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/3651/1/Carolina%20Callegari%20Barisan.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERTOLIN, P. T. M. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa [online]*, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 16-42, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198053143656>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BERTONCINI, C.; SILVA, P. Entraves para a feminilização igualitária na advocacia brasileira. *Revista de Direito Público*, v. 18, n. 98, p. 324-345, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5318>>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BONELLI, M. G., OLIVEIRA, F. L. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos estudos CEBRAP [online]*. 2020, v. 39, n. 1, p. 143-163. Disponível em: <<https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BONELLI, M. G. *et al.* Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo Social [online]*. 2008, v. 20, n. 1 p. 265-290. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-20702008000100013>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BONELLI, M. G. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas. Revista de Ciências Sociais*, v. 10, n. 2, p. 270-292, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=74221650007>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BONELLI, M. G. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais [online]*, São Paulo, v. 28, n. 83, p. 125-140, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69092013000300008>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. Changes in gender and race composition of the Brazilian Judiciary. *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 13, no. 4, p 1351-1375, 2023. <<https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1394>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9(1), 213-223, 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Lei n.º 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 3 jul. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm>. Acesso em 12 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 8.906, de 4 de junho de 1994. Dispõe sobre o estatuto da advocacia e a ordem dos advogados no Brasil (OAB). **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 4 jun. 1994. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 22, n. 57, 2021. Disponível em <<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116>>. Acesso em: 25 out. 2023.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). Institucional/quadro da advocacia. 2023. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 26 out. 2023.

DAMKE, L. I.; CASSOL, C. A.; GOMES, C. M. Discriminação, preconceito e dominação: a luta das mulheres por mais espaço e representação na sociedade brasileira. *Revista Diálogo*, [S. l.], n. 40, p. 55, 11 abr. 2019. Centro Universitário La Salle - UNILASALLE. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i40.4926>>. Acesso em 26 out. 2023.

DINIZ, D. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. *Revista Estudos Feministas* [online]. v. 19, n. 2, p. 451-462m 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2011000200008>>. Acesso 25 out. 2023.

DOMINGOS, P. **Memória e história da advocacia assisense (1960-1989)**. 2014. 303. f. Tese (Doutorado em História) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Assis, Assis, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/123316>>. Acesso em: 18 out. de 2023.

FEITOSA, G. R. P.; ALMEIDA, D. E. V.; DIAS, T. A. Igualdade de Gênero nos Tribunais pelo Quinto Constitucional: um caminho pela paridade no sistema eleitoral da OAB e a participação feminina nas cúpulas judiciais. *Direito Público*, [S. l.], v. 18, n. 98, 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5289>>. Acesso em: 25 out. 2023.

FRIO, G. S.; UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais. *Economic Analysis Of Law Review*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 351-380, 30 dez. 2017. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/6196>>. Acesso em: 5 set. 2023.

GASTIAZORO, M. E. Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina. *Trabajo y Sociedade*, n. 27, p. 139-153, 2016. Disponível em: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/179948>>. Acesso em 5 set. 2023

GONÇALVES, S. K. **Cartilha da Saúde Mental da Advocacia**: cartilha da saúde mental da advocacia. 3. ed. Brasília: OAB Conselho Federal, 2021. 40 p. Disponível em: <<https://s.oab.org.br/pdf/cartilha-saude-mental-terceira-ed.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

JUNQUEIRA, E. B. **Mulheres advogadas**: espaços ocupados. In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina (Org.). *Tempos e lugares de gênero*. São Paulo: FCC, 2001. p. 185-216.

LISBOA, N. S.; SILVA, A. C. Influência da indumentária nas representações jurídicas - relações de poder e gênero. *Revista Direito UNB*, janeiro, v. 05, n. 02, p. 147-169. 2021. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/bitstream/1234_56789/14847/3/ARTIGO_Influ%a3%aanciaIndument%a3%a1riaRepresenta%a7%b5es.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

MARQUES, S. A inserção das mulheres no direito: subvertendo valores do campo jurídico. *Revista Ártemis*, v. 9, pp. 15-31, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/11808>>. Acesso em: 18 out. 2023.

MEDEIROS, A.; OLIVEIRA, L. **O protagonismo da advocacia feminina no âmbito das relações de trabalho e seus desafios na sociedade atual**. 27 f. Trabalho de Graduação. (Bacharelado em Direito) - Universidade Potiguar. Natal, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/26960/5/O%20PROTAGONISMO%20DA%20ADVOCACIA%20FEMININA%20NO%20%20c3%82MBIT%20O%20DAS%20RELA%20c3%87%20c3%95ES%20DE%20TRABALHO%20E%20SEUS%20DESAFIOS%20.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2023.

MEIRELES, D.; FREGUGLIA, R. S.; CORSEUIL, C. H. L. Discriminação por gênero e poder de mercado como determinantes do emprego relativo de mulheres. Rio de Janeiro: *IPEA*, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9332/1/TD_2484.PDF>. Acesso em: 16 out. 2023.

MIGALHAS. **Mulheres ocupam apenas 25% dos cargos nos tribunais do país**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/382599/mulheres-ocupam-apenas-25-dos-cargos-nos-tribunais-do-pais>>. Acesso em: 06 nov. 2023.

MIGALHAS. **Tribunais de Justiça têm apenas 20% de desembargadoras**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/321176/tribunais-de-justica-tem-apenas-20--de-desembargado>>. Acesso em: 06 nov. 2023.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2010.

MUÑOZ, S. K. **Teto de vidro: a desigualdade mascarada entre os gêneros e a carreira das mulheres no direito**. 2023. 33 f. Trabalho de Graduação (Bacharelado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://dspace.mackenzie.br/items/e342b797-01ba-4ef3-a398-85a59eb6c91c>>. Acesso em: 08 set. 2023.

NOGUEIRA, M. O. O corpo que fala: moralidade, narrativas de experiência e micropolíticas de resistência. *Percursos Linguísticos*. v.10, n.25, p. 163-184, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/percursos/article/download/30633/21748/97991>>. Acesso em: 08 set. 2023.

OAB NACIONAL. **Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada**. 2. ed. Brasília: OAB, 2023. 16 p. Disponível em: <https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf>. Acesso em 08 set. 2023.

OAB PARANÁ. **Cartilha Sou Mãe e Advogada**. Curitiba: OAB Paraná, 2022. Disponível em: <<https://www.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2022/05/cartilha-sou-mae-e-advogada.pdf>>. Acesso em 08 set. 2023.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). Provimento n.º 16/2015. Dispõe sobre a advocacia *pro bono*. **Portal do Conselho Federal da OAB**. Disponível em <<https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/166-2015>> Acesso 26 out 2023.

ROYER, N. Dinâmicas de exclusão das mulheres nas profissões jurídicas: um paralelo entre as docentes e as magistradas. PRACS: *Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP*, v. 13, n. 4, p. 45-67, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/pracs/article/view/6568>>. Acesso em 25 out. 2023.

SALGADO, G. M. As Mulheres no Campo do Direito: Retratos de um Machismo à Brasileira. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*, [S. l.], v. 44, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.14393/RFADIR-v44n2a2016-40411>>. Acesso em 24 out. 2023.

SANTOS, S. Academia de talento feminino: meios de emancipação ou ferramentas de reprodução social? *EX AEQUO*, n. 42 p. 87-102, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.42.05>>. Acesso em: 23 out. 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SOUSA, J. R.; SANTOS, S. C. M. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. *Pesquisa e Debate em Educação*, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n. 2, p. 1396 - 1416, jul. - dez. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>>. Acesso em: 10 de out. 2023.

Vicente, D. **Serviço social, trabalho e desgaste mental**. In: R. Raichelis, D. Vicente, V. Albuquerque (Orgs.). *A nova morfologia do trabalho no serviço social*, p. 127-149. São Paulo: Cortez. 2018, p. 127-149.

VIEIRA, S. C.; GOMIDES, L. F. A saúde mental do operador do Direito: o cuidado de si como fator inerente à preservação dos direitos dos outros. *Revista Ciência Dinâmica*, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 1-20, 2021. Editora Cubo. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4322/2176-6509.2022.018>>. Acesso em 15 out. 2023.

APÊNDICES

APÊNDICE 1- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Termo de Consentimento Livre e Informado

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. E-mail *

2. Após a leitura do termo acima, você aceita participar dessa pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

APÊNDICE 2 - FORMULÁRIO

Dados iniciais para o contato

3. Qual o seu nome? Sua identificação será mantida sob sigilo. *

4. Qual a sua idade? *

5. Você atua em escritório de advocacia? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. Qual é a cidade em que você atua? *

7. Você tem a disponibilidade em realizar uma entrevista por meio de chamada de vídeo sobre a sua vivência profissional e os temas abordados nessa pesquisa, conforme proposto no Termo de Consentimento?

Marcar apenas uma oval.

Sim.

Não.

8. Qual a sua disponibilidade de horários para a entrevista?

9. Informe seu e-mail para contato.

10. Informe um telefone para contato.

Pular para a seção 3 (Obrigada)

Obrigada

Agradeço sua disponibilidade em responder a este breve formulário. Em breve, entrarei em contato pelos meios informados por você para darmos seguimento ao método desta pesquisa.

Psic. Natalli Tedesco Siczkoriz

APÊNDICE 3 – ENTREVISTA SEMI -ESTRUTURADA

Entrevista Semi- Estruturada Sobre o perfil sociofamiliar

Nome:

Idade:

Naturalidade:

Estado civil / relacionamento afetivo:

Filhos:

Idade dos filhos:

Composição familiar (ampliado):

Ela é responsável pela renda ou cuidados de alguém?

Há familiares que também fizeram Direito?

Sobre o perfil acadêmico

Como foi a escolha profissional?

- Graduação - Onde, quando, quanto tempo, tipo (part. pub) e turno.
- Especializações - mesmos itens.
- Precisou trabalhar enquanto estudava?
- O que levou você a cursar direito?

Sobre o perfil profissional

Cargo de atual:

- 1) Qual é a área do escritório em que trabalha?
- 2) Qual lugar ocupa na hierarquia do escritório em que você trabalha?
- 3) Qual é a proporção de homens e mulheres no escritório em que você trabalha?
- 4) Quais são as vantagens e desvantagens em ser uma mulher advogada?

- 5) Você já conhece/teve acesso ao Plano de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.164/2015)? Se sim, o que você pensa sobre essa iniciativa?
- 6) Você já sofreu algum tipo de preconceito na profissão por ser mulher? Se sim, poderia relatar o ocorrido?
- 7) Você já vivenciou algum tipo de preconceito no seu exercício profissional? Caso sim, como foi?
- 8) Você conhece outras mulheres que ocupem cargos de chefia ou mais altos na hierarquia dentro de escritórios?
- 9) Na sua experiência, você percebe se algumas áreas do Direito são mais ou menos receptivas à presença da mulher advogada?
- 10) Na sua experiência, você percebe se algumas áreas do Direito esperam da mulher determinadas características de comportamento e atitude?
- 11) Na sua experiência, você percebe se há diferenças em como a mulher advogada é percebida em escritórios familiares e corporativos?
- 12) Sua jornada de trabalho permite que você tenha atividades não relacionadas ao Direito?
- 13) Como você lida com o manejo entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho?
- 14) Você faz tratamento psicológico ou medicamentoso?