

Síndrome do Impostor, gênero e machismo na advocacia: Uma análise dos desafios de gênero no exercício da profissão jurídica

Impostor Syndrome, Gender and Sexism in the Legal Profession: An Analysis of Gender Challenges in the Practice of the Legal Profession

Cláudia Jéssica de Gusmão¹ e João Dantas Pereira²

v. 14/ n. 2 (2026)
Abril/Junho

Aceito para publicação em 26/05/2026.

¹Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0006-8961-1474. E-mail: claudia.gusmao.097@ufrn.edu.br;

²Pós-Doutor em Ciências Humanas pela Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Portugal. ORCID: 0000-0001-9855-827X. E-mail: joao.pereira@ufrn.br.

RESUMO: O presente artigo investiga a Síndrome do Impostor como fenômeno psicossocial estruturalmente condicionado, analisando sua relação com o machismo e os desafios de gênero presentes na advocacia brasileira. Partindo da premissa de que a síndrome não é uma fragilidade individual, mas uma resposta psicológica esperada diante de ambientes profissionais historicamente construídos sobre bases patriarcais, o trabalho examina os mecanismos pelos quais o machismo estrutural alimenta e intensifica os sentimentos de inadequação e impostorismo nas mulheres advogadas. A pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e procedimento bibliográfico-documental, dialogando com a Psicologia, a Sociologia Jurídica e os Estudos de Gênero. Os resultados indicam que a individualização da Síndrome do Impostor cumpre uma função ideológica de naturalização das desigualdades estruturais, desviando o foco das causas sistêmicas para as supostas deficiências pessoais das profissionais. Conclui-se pela urgência de transformações institucionais e culturais na advocacia, para que a crescente presença feminina na profissão se traduza em efetiva equidade.

Palavras-chave: Síndrome do Impostor. Advocacia. Gênero. Machismo Estrutural. Interseccionalidade.

ABSTRACT: This article investigates Impostor Syndrome as a structurally conditioned psychosocial phenomenon, analyzing its relationship with sexism and gender-based challenges within the Brazilian legal profession. Based on the premise that the syndrome is not an individual weakness, but rather an expected psychological response to professional environments historically built upon patriarchal foundations, the study examines the mechanisms through which structural sexism fuels and intensifies feelings of inadequacy associated with Impostor Syndrome among women lawyers. The research adopts a qualitative approach, employing a deductive method and a bibliographic-documentary procedure, drawing upon Psychology, Legal Sociology, and Gender Studies. The findings indicate that the individualization of Impostor Syndrome performs an ideological function by naturalizing structural inequalities and shifting attention from systemic causes to alleged individual deficiencies. The study concludes that institutional and cultural transformations within the legal profession are urgently needed so that the growing presence of women in the field may translate into effective equity.

Keywords: Impostor Syndrome. Legal Profession. Gender. Structural Sexism. Intersectionality.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O campo jurídico Brasileiro, longe de construir um espaço de neutralidade técnica, foi historicamente estruturado a partir de referenciais masculinos de autoridade, racionalidade e

legitimidade profissional. Conforme observa Pierre Bourdieu (1989), as relações de poder operam também por meio de mecanismos simbólicos que definem quem possui reconhecimento e legitimidade para ocupar determinados espaços sociais.

Nesse contexto, o Direito consolidou-se como uma instituição profundamente marcada por estruturas patriarcais, nas quais as experiências e perspectivas femininas foram historicamente invisibilizadas ou relegadas a posições secundárias. Sob essa perspectiva, o gênero não constitui apenas uma diferença biológica ou identitária, mas uma categoria estruturante das relações sociais e institucionais de poder, influenciando os critérios de reconhecimento, pertencimento e ascensão no interior da profissão jurídica.

Embora as mulheres tenham ampliado significativamente sua presença na advocacia brasileira nas últimas décadas, esse avanço quantitativo não foi acompanhado, na mesma medida, pela superação das desigualdades estruturais que permeiam o exercício da profissão. Dados do Perfil ADV: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, elaborado pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, demonstram que as mulheres já representam a maioria da advocacia nacional. No entanto, a presença feminina nos espaços de liderança, nas faixas mais elevadas de remuneração e nos cargos de maior prestígio institucional permanece significativamente reduzida, evidenciando a persistência de mecanismos de segregação vertical e horizontal no campo jurídico.

É nesse contexto que se insere a chamada Síndrome do Impostor. Tradicionalmente tratada como fenômeno psicológico individual relacionado à insegurança ou à incapacidade de internalizar conquistas pessoais, a experiência do impostorismo¹ pode ser compreendida, no âmbito da advocacia, como manifestação subjetiva produzida por estruturas profissionais marcadas por desigualdades de gênero. Ambientes organizados a partir de padrões masculinos de reconhecimento tendem a produzir sentimentos recorrentes de inadequação, não pertencimento e autolegitimação insuficiente entre mulheres, especialmente naquelas submetidas a contextos permanentes de validação de competência.

O mecanismo pelo qual o machismo estrutural se converte em sentimento subjetivo de fraude opera em quatro elos: (1) o campo jurídico impõe um *habitus* masculino (Bourdieu, 2011), estabelecendo critérios tácitos de competência forjados a partir da experiência do homem disponível integralmente; (2) a mulher é submetida a um regime sistemático de *prove-it-again* (Crawford, 2021), em que suas contribuições são questionadas e sua autoridade constantemente testada; (3) esse regime opera como violência simbólica (Bourdieu, 2011): a instituição sinaliza, de forma reiterada, que a

¹O impostorismo é caracterizado pela incapacidade de indivíduos bem-sucedidos em internalizar suas conquistas, atribuindo o sucesso a fatores externos como sorte, esforço excessivo ou manipulação de impressões, em vez de competência genuína.

mulher é uma presença incongruente; (4) pelo mecanismo do dispositivo amoroso (Zanello, 2022), as mulheres foram socializadas a terceirizar a autoestima para a validação externa, de modo que, quando o “outro” institucional projeta desconfiança sistematicamente, a profissional internaliza essa desconfiança como avaliação autônoma de si mesma. O resultado é o fenômeno do impostorismo: não uma distorção cognitiva individual, mas a captura do sujeito pelas normas que o campo apresenta como neutras (Butler, 2012).

Diante desse cenário, o presente estudo busca analisar a Síndrome do Impostor como fenômeno socialmente construído no contexto da advocacia brasileira, investigando sua relação com o machismo estrutural e seus impactos sobre a trajetória profissional das mulheres. A pesquisa parte do seguinte problema: em que medida o machismo estrutural presente no campo jurídico contribui para a produção e reprodução de sentimentos de inadequação e impostorismo entre mulheres advogadas? Como desdobramento, pretende-se compreender de que forma as desigualdades de gênero presentes na advocacia influenciam os processos de pertencimento, reconhecimento e ascensão profissional feminina.

Por fim, a pesquisa possui abordagem qualitativa, caráter bibliográfico-documental e perspectiva interdisciplinar, estabelecendo diálogo entre os Estudos de Gênero, a Sociologia Jurídica e a Psicologia Social. Para o desenvolvimento da investigação, utiliza-se análise historiográfica, doutrinária e documental, com base em artigos científicos, obras especializadas, dados institucionais e relatórios oficiais, especialmente o Perfil ADV (2024), o anuário Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça, o Censo da Educação Superior e as Estatísticas de Gênero do IBGE. Também se realiza exame da legislação pertinente e da doutrina relacionada aos fenômenos do teto de vidro, do piso pegajoso e da desigualdade de gênero no exercício da advocacia.

2 GÊNERO, PODER E A ESTRUTURA PATRIARCAL DO CAMPO JURÍDICO

A inserção das mulheres no campo jurídico brasileiro ocorreu de maneira tardia e profundamente condicionada por estruturas históricas de exclusão política, econômica e simbólica. Durante séculos, os espaços de produção normativa, deliberação pública e exercício institucional do poder permaneceram restritos quase exclusivamente aos homens, consolidando uma tradição jurídica construída a partir de referenciais masculinos de racionalidade, autoridade e legitimidade profissional (Bourdieu, 1989). Nesse contexto, a exclusão feminina não representava uma distorção ocasional do sistema jurídico, mas elemento constitutivo de sua própria formação histórica e institucional (Saffioti, 2002).

Os estudos de gênero demonstram que as categorias de sexo e gênero não operam apenas como distinções biológicas ou identitárias, mas como mecanismos estruturantes das relações sociais

e institucionais de poder. Conforme sustenta Joan Scott (1986), o gênero deve ser compreendido como uma categoria primária de significação das relações de poder, responsável por organizar simbolicamente a sociedade e definir os espaços socialmente atribuídos a homens e mulheres. Nessa perspectiva, o gênero ultrapassa a dimensão privada das identidades individuais, funcionando como tecnologia política de organização social capaz de determinar quem possui legitimidade para ocupar determinados espaços institucionais, produzir conhecimento e exercer autoridade.

A partir dessa lógica, as instituições jurídicas consolidaram-se historicamente sob uma base androcêntrica, na qual experiências masculinas foram convertidas em parâmetro universal de racionalidade e neutralidade. O Direito, enquanto linguagem institucional de poder, operou ao longo da história como instrumento de naturalização da desigualdade de gênero, produzindo normas, práticas e discursos que invisibilizavam subjetividades dissidentes em favor da preservação de uma ordem social patriarcal (Knox; Miranda, 2024). Assim, a figura do sujeito universal do Direito, aparentemente neutra e abstrata, sempre esteve associada, em verdade, à experiência masculina, branca e heterossexual (Zanello, 2022; Deganello, 2025).

Essa construção histórica encontra fundamento nas estruturas patriarcais que organizaram as sociedades ocidentais modernas. Conforme explica Heleieth Saffioti (2002), o patriarcado corresponde à institucionalização da dominação masculina sobre as mulheres nas principais esferas da vida social (Lerner, 2019). Não se trata apenas de uma forma de organização familiar, mas de uma estrutura ampla de poder que atravessa instituições políticas, econômicas, culturais e jurídicas, reproduzindo mecanismos permanentes de subordinação feminina. A desigualdade de gênero, portanto, não decorre de diferenças naturais entre homens e mulheres, mas de relações sociais historicamente construídas para garantir a manutenção do poder masculino.

Nesse sentido, a exclusão feminina dos espaços jurídicos esteve diretamente relacionada à divisão sexual do trabalho consolidada pela modernidade patriarcal. Enquanto aos homens era atribuída a esfera pública, produtiva e política, às mulheres reservava-se o espaço doméstico, associado ao cuidado, à afetividade e à dependência econômica (Hirata; Kergoat, 2007; Federici, 2019). Tal separação produziu impactos profundos na própria concepção social de autoridade, racionalidade e competência profissional, atributos historicamente associados ao masculino e constantemente utilizados para justificar a limitação da participação feminina nas estruturas decisórias.

A respeito dessa dinâmica, a contribuição teórica de Pierre Bourdieu (2011) revela-se fundamental. Segundo o autor, as relações de dominação não se sustentam apenas por meios econômicos ou coercitivos, mas também por mecanismos simbólicos responsáveis por definir quais sujeitos possuem legitimidade social para falar, decidir e ocupar posições de autoridade. O chamado

poder simbólico atua justamente na produção de reconhecimento social, estabelecendo padrões invisíveis de prestígio e pertencimento que naturalizam hierarquias sociais historicamente construídas.

No campo jurídico, o poder simbólico manifesta-se de maneira particularmente intensa, uma vez que a legitimidade profissional depende não apenas da competência técnica, mas também do reconhecimento institucional da autoridade daquele que exerce a função jurídica. Dessa forma, ainda que mulheres ocupem formalmente espaços de poder, sua presença frequentemente continua sendo tensionada por estruturas simbólicas que associam liderança, firmeza, racionalidade e autoridade ao masculino (Bourdieu, 1989). Esse mecanismo de poder simbólico estrutura uma ordenação de quem deve falar em público e para quem os ouvintes devem ouvir (Knox; Miranda, 2024).

Essa masculinização da autoridade jurídica produz efeitos concretos sobre a experiência profissional das mulheres. Frequentemente, mulheres em posições de destaque são submetidas a processos permanentes de validação de competência, tendo sua autoridade questionada de maneira mais intensa do que seus colegas homens. O mesmo comportamento considerado assertivo e firme quando exercido por homens tende a ser interpretado como agressividade, instabilidade emocional ou inadequação quando manifestado por mulheres, evidenciando a existência de critérios generificados de reconhecimento profissional. Conforme observa a literatura, as regras institucionais, explícitas ou implícitas, moldam comportamentos de gênero e produzem efeitos cumulativos de exclusão (Lowndes, 2019). Além disso, as próprias emoções não são fenômenos espontâneos, mas conformadas por profundas aprendizagens sociais (Zanello, 2022).

Além das barreiras formais, a exclusão feminina também se reproduz por meio de mecanismos informais de poder. Redes masculinas de influência, relações de cumplicidade institucional e práticas de “broderagem” contribuem para a manutenção de espaços decisórios predominantemente masculinos, dificultando o acesso feminino às posições de maior prestígio no interior da advocacia, da magistratura e das demais carreiras jurídicas. Essa dinâmica reflete o que se denomina como a “casa dos homens”, um espaço simbólico gerido pela cumplicidade da “broderagem” e pelo silêncio cúmplice, onde o valor da masculinidade é constantemente colocado à prova e as mulheres são excluídas das redes informais de poder (Zanello, 2022).

Essa lógica demonstra que o aumento quantitativo da presença feminina no Direito não foi suficiente para produzir igualdade material no exercício do poder jurídico. Embora as mulheres já representem parcela significativa da advocacia brasileira e maioria nos cursos de graduação em Direito, sua presença em cargos de liderança institucional e tribunais superiores permanece substancialmente inferior à masculina. Dados do Poder Judiciário brasileiro confirmam essa estratificação: enquanto as mulheres são maioria no ingresso, sua presença decresce nos cargos de

liderança, atingindo apenas 18,1% nos Tribunais Superiores (CNJ, 2025). Tal cenário evidencia a permanência de mecanismos estruturais de segregação vertical e horizontal que revelam que a entrada massiva de mulheres no Judiciário não lhes garante, por si só, a centralidade no debate público (Costa, 2008; Knox; Miranda, 2024).

Sob essa perspectiva, a desigualdade de gênero no campo jurídico ultrapassa a dimensão objetiva da distribuição de oportunidades e alcança também o plano subjetivo das experiências femininas na profissão. A quase total ausência de mulheres nos espaços de poder institucionalizados produz efeitos subjetivos que minam a autoestima, a autonomia e a credibilidade das mulheres como agentes políticos (Fonseca, 2018; Knox; Miranda, 2024). A constante necessidade de comprovação de competência e a fragilidade do reconhecimento institucional produzem impactos profundos, uma vez que as próprias emoções não são fenômenos espontâneos, mas conformadas por profundas aprendizagens sociais, resultando em um sofrimento que se apresenta de forma “gendrada” (Zanello, 2022).

É nesse contexto que a teoria da performatividade de gênero desenvolvida por Judith Butler assume especial relevância. No campo jurídico, a performatividade de gênero (Butler, 2012) produz um paradoxo estrutural para as advogadas: o campo valoriza a virilidade laborativa, assertividade, disponibilidade irrestrita, distanciamento afetivo, enquanto pressiona as mulheres a performar feminilidade. A profissional que performa feminilidade é lida como inapta à liderança; a que incorpora padrões masculinos é penalizada por ruptura da norma. Esse duplo vínculo é o produto do dispositivo amoroso: quando o campo fornece validação contingente, essa contingência se converte em dúvida permanente sobre a própria competência (Zanello, 2022).

No exercício da advocacia, essa lógica produz um paradoxo permanente para mulheres profissionais. Espera-se que advogadas performem atributos tradicionalmente associados à feminilidade, como doçura e disponibilidade para o cuidado, ao mesmo tempo em que o campo jurídico valoriza o dispositivo da eficácia, pautado pela virilidade, força e competitividade (Zanello, 2022). Historicamente, a masculinidade é associada à dureza e à hierarquia, enquanto a feminilidade é lida como frágil e passiva (Chen, 2015; Knox; Miranda, 2024). Assim, mulheres que performam feminilidade são frequentemente percebidas como pouco aptas à liderança; por outro lado, aquelas que incorporam padrões de comportamento considerados masculinos acabam penalizadas por romperem as expectativas tradicionais de gênero (Zanello, 2022).

Tais dinâmicas produzem impactos subjetivos profundos, especialmente quando associadas à ausência histórica de mulheres em posições de poder institucionalizado. Conforme sustenta Valeska Zanello (2022), o sofrimento psíquico feminino não pode ser compreendido de forma dissociada das estruturas sociais de gênero que organizam afetos, expectativas e formas de reconhecimento social.

A autora demonstra que mulheres são socializadas em um “dispositivo amoroso”, marcado pela terceirização da autoestima e pela dependência da validação externa como mecanismo de reconhecimento subjetivo.

Esses dois referenciais devem ser articulados explicitamente: se, em Bourdieu (2011), a violência simbólica opera pela internalização das categorias de percepção do dominante, fazendo com que o dominado avalie a si mesmo com os olhos do dominador, é o dispositivo amoroso descrito por Zanello (2022) o canal subjetivo pelo qual essa internalização se processa especificamente nas mulheres. Ao terceirizar a autoestima para a validação externa, a profissional converte a deslegitimação institucional em dúvida genuína sobre sua própria competência. O impostorismo, portanto, não é anterior à estrutura: ele é seu produto psíquico mais refinado.

Em contraste, homens tendem a ser socializados sob o chamado “dispositivo da eficácia”, orientado à produtividade, autonomia e exercício do poder. Como consequência, mulheres inseridas em ambientes profissionais altamente competitivos e estruturados por padrões masculinos de reconhecimento frequentemente desenvolvem sentimentos persistentes de inadequação, insuficiência e não pertencimento, mesmo diante de trajetórias objetivamente bem-sucedidas.

Sob essa perspectiva, a chamada Síndrome do Impostor deixa de ser compreendida apenas como fenômeno psicológico individual e passa a ser interpretada como manifestação subjetiva produzida por estruturas históricas de desigualdade de gênero. O sentimento recorrente de ser uma “fraude” emerge de um ambiente institucional que, enquanto linguagem de poder, operou como instrumento de naturalização da desigualdade, invisibilizando subjetividades dissidentes. Esse mecanismo de poder simbólico estrutura uma ordenação de quem possui a legitimidade da fala, mantendo a autoridade vinculada ao masculino e tratando a presença feminina como uma intrusão simbólica (Bourdieu, 1989).

O conceito de interseccionalidade, formulado por Kimberlé Crenshaw (1989), evidencia que os sistemas de opressão de gênero, raça e classe se sobrepõem e se reforçam mutuamente. Tais desigualdades não atingem todas as mulheres de maneira homogênea, e marcadores como raça, classe e maternidade intensificam os mecanismos de exclusão no interior do campo jurídico. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam simultaneamente os efeitos do racismo estrutural e do sexismo institucional, ocupando majoritariamente posições de menor prestígio e remuneração no sistema de justiça brasileiro. A discriminação, nesse caso, assume caráter múltiplo e cumulativo, revelando que as experiências femininas no Direito são atravessadas por diferentes formas de opressão social.

Em suma, a estrutura patriarcal do campo jurídico produz efeitos que ultrapassam a distribuição objetiva de oportunidades, alcançando também a construção subjetiva da identidade profissional feminina. Ao negar simbolicamente às mulheres o reconhecimento pleno de sua

autoridade, o sistema jurídico contribui para a produção de experiências permanentes de inadequação e não pertencimento, transformando o sucesso feminino em espaço constante de tensão, vigilância e autolegitimação.

3 A SÍNDROME DO IMPOSTOR: ORIGENS, EVOLUÇÃO E DEBATE CONTEMPORÂNEO

O ponto de partida para a compreensão da chamada Síndrome do Impostor remonta ao estudo desenvolvido por Pauline Rose Clance e Suzanne Imes, publicado em 1978 na revista *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. Na ocasião, as autoras introduziram o conceito de “fenômeno do impostor” para descrever uma experiência recorrente entre mulheres de alto desempenho, caracterizada pela dificuldade em internalizar o próprio sucesso e pela sensação persistente de “fraude intelectual”, mesmo diante de evidências objetivas de competência.

A partir de observações clínicas realizadas ao longo de cinco anos, Clance e Imes identificaram um padrão psicológico comum em que mulheres altamente qualificadas tendiam a atribuir suas conquistas a fatores externos, como sorte, esforço excessivo ou erro de avaliação por parte de terceiros, mantendo a crença de que, em algum momento, seriam “desmascaradas”. Observou-se, ainda, que entre os elementos associados a esse fenômeno, destacam-se o perfeccionismo, a ansiedade recorrente, a dificuldade em aceitar reconhecimento e o medo constante de avaliações negativas.

Importa destacar que, originalmente, as autoras utilizaram a expressão “fenômeno do impostor”, e não “síndrome”; ou seja, a adoção posterior deste último termo decorre de um processo de difusão do conceito, especialmente no ambiente corporativo e na literatura de autoajuda, conferindo-lhe uma conotação patologizante. Nesse sentido, nota-se que essa transformação terminológica não é neutra, visto que, ao enquadrar o fenômeno como uma “síndrome”, tende-se a individualizar a experiência, deslocando o foco das condições estruturais para características psicológicas do indivíduo.

Nas décadas seguintes, o conceito foi amplamente difundido e passou a ser identificado em diferentes contextos profissionais e sociais, inclusive entre homens. Essa ampliação, embora tenha contribuído para a popularização do tema, também produziu distorções analíticas. Parte da literatura passou a tratar o impostorismo como uma questão essencialmente individual, associando-o a déficits de autoconfiança ou insegurança, frequentemente apresentados como passíveis de superação por meio de estratégias de desenvolvimento pessoal. A partir disso, essa abordagem foi fortemente incorporada

ao discurso corporativo contemporâneo, que tende a propor soluções individualizadas para problemas cuja origem é estrutural.

Nesse sentido, Tulshyan e Burey (2021) criticam a centralidade conferida a intervenções voltadas ao indivíduo, argumentando que ambientes de trabalho continuam a exigir que mulheres solucionem, isoladamente, efeitos produzidos por sistemas de discriminação e desigualdade. Assim, para as autoras, o problema não reside nas mulheres, mas nas estruturas institucionais que perpetuam assimetrias de poder e reconhecimento.

Nesse mesmo sentido, pesquisas mais recentes, como a de Tenzin Sharlung (2020), alertam para o fato de que o conceito original de Clance e Imes (1978) foi construído a partir de observações com mulheres brancas de elite acadêmica, o que limita sua universalidade. Ao ignorar os marcadores de raça e classe social, a literatura dominante sobre o impostorismo patologiza o que, para mulheres negras e trabalhadoras, pode ser uma percepção realista das barreiras que enfrentam, e não uma distorção cognitiva. Essa crítica é fundamental para situar o fenômeno em sua complexidade interseccional, tema que será aprofundado na Seção 7 deste artigo.

A partir dessa inflexão crítica, o fenômeno do impostor passa a ser compreendido não como causa, mas como consequência das desigualdades de gênero. Trata-se de uma resposta subjetiva produzida em contextos nos quais a legitimidade feminina é constantemente questionada, e nos quais padrões de excelência são definidos a partir de referências historicamente masculinas.

No campo jurídico, essa dinâmica assume contornos específicos. Sara Ochs (2022) destaca que o Direito constitui um espaço fortemente hierarquizado, no qual gênero, raça e classe operam como marcadores relevantes de distinção. Nesses contextos, o chamado “impostorismo” pode emergir como uma reação racional a ambientes excludentes, nos quais a ausência de reconhecimento institucional reforça sentimentos de não pertencimento. A autora sustenta que a rotulação do fenômeno como “síndrome” contribui para sua patologização, convertendo experiências socialmente produzidas em problemas individuais.

De modo convergente, Crawford (2021) analisa a incidência do fenômeno em mulheres inseridas em carreiras historicamente masculinas e identifica três mecanismos centrais que intensificam essa experiência: a percepção de “falta de encaixe” (*lack of fit*), a ameaça do estereótipo (*stereotype threat*) e a ausência de modelos de referência femininos. O primeiro mecanismo, denominado de “falta de encaixe”, refere-se ao descompasso entre a identidade da mulher e os atributos tradicionalmente associados ao sucesso profissional, frequentemente vinculados a características culturalmente masculinas, como assertividade, autoridade e disponibilidade irrestrita. Por sua vez, o segundo mecanismo, “a ameaça do estereótipo”, conceito desenvolvido por Claude Steele e Joshua Aronson (1995), diz respeito ao impacto negativo que a consciência de um estereótipo

pode exercer sobre o desempenho do indivíduo. Por fim, “a ausência de modelos de referência”, terceiro mecanismo, limita a projeção de trajetórias possíveis, dificultando a identificação com posições de destaque.

Para Crawford (2021), esses elementos permitem compreender o fenômeno do impostor não como uma disfunção individual, mas como uma experiência situada, produzida em contextos estruturados por desigualdades. No âmbito jurídico, o fenômeno é alimentado por um “sistema de castas” que utiliza títulos, níveis de remuneração e direitos de governança como “marcadores de status” para sinalizar quem efetivamente pertence ao topo da hierarquia e quem é tratado como um “outro”.

Esses dois referenciais operam em níveis complementares e devem ser articulados: o sistema de castas descreve a macroestrutura de estratificação, o campo hierarquizado por títulos e remuneração como marcadores de status que sinalizam quem pertence ao topo (Ochs, 2022); o viés de *prove-it-again* descreve o mecanismo microinteracional pelo qual esse sistema se reproduz cotidianamente (Crawford, 2021). É porque o campo opera como sistema de castas que o *prove-it-again* não é anomalia: é a função estrutural que sinaliza, em cada interação, quem é reconhecido e quem é tolerado. A mulher que passa anos nesse regime de validação assimétrica não padece de insegurança patológica, ela está respondendo racionalmente a uma estrutura que lhe nega reconhecimento.

Nessas estruturas, mulheres em posições de menor prestígio, como as profissionais de áreas segregadas horizontalmente em “guetos jurídicos” ou em funções de suporte, são frequentemente alvo de microagressões hierárquicas que desvalorizam sua autoridade intelectual (Almeida, 2023; Ochs, 2022). Tal cenário intensifica o que Crawford (2021) denomina como viés de *prove-it-again* (prove-isso-de-novo): uma barreira estrutural que obriga profissionais que não se ajustam ao modelo ideal de sucesso, tradicionalmente o homem branco e heterossexual, a comprovarem sua competência de forma exaustiva e repetitiva para obterem o mesmo reconhecimento.

Enquanto os homens costumam gozar de uma confiança implícita em sua capacidade, o intelecto das mulheres, especialmente das pertencentes a minorias, é sistematicamente desconsiderado, o que as força a um estado de alerta constante e ao ciclo de hipercompensação. Esse fenômeno, denominado pela autora como “diligência indevida” (*undue diligence*), leva as mulheres a trabalharem mais horas e com maior intensidade do que seus colegas homens na tentativa de superar a identidade de “impostora” que lhes é projetada.

Além disso, o viés se manifesta na invisibilização de contribuições, ocorrendo quando as ideias de uma mulher são ignoradas ou quando suas conquistas são atribuídas a outra pessoa dentro do ambiente laboral. Crawford (2021) destaca que essa necessidade incessante de se provar é uma

das causas primordiais do esgotamento profissional (*burnout*) e reforça o sentimento de que elas são “estranhas no ninho”, exigindo que a mulher execute o mesmo trabalho que um homem, porém, como metaforizado por Ann Richards, “de costas e em saltos altos” (Apud Crawford, 2021), para ser validada institucionalmente. Assim, o que a literatura tradicional descreve como uma “síndrome” deve ser redefinido como uma percepção realista de barreiras sistêmicas, deslocando o ônus da “cura” da profissional para a instituição, que falha em promover um ambiente de reconhecimento equânime (Sharlung, 2020; Ochs, 2022).

4 A MULHER NA ADVOCACIA BRASILEIRA: UM PERCURSO HISTÓRICO

A trajetória das mulheres na advocacia brasileira é marcada por um processo gradual de inserção em um campo historicamente estruturado como espaço masculino. Conforme analisa Pierre Bourdieu (2011), o campo jurídico, longe de constituir um ambiente neutro, foi conformado por práticas, discursos e instituições que, ao longo do tempo, contribuíram para a exclusão feminina, reproduzindo relações de poder e dominação simbólica. Com isso, foi apenas no início do século XX, em meio a resistências institucionais significativas, que ocorreu a entrada formal de mulheres na advocacia.

Nas décadas seguintes, especialmente a partir dos anos 2000, a presença feminina intensificou-se de forma significativa, culminando na atual predominância numérica das mulheres na advocacia brasileira (OAB, 2024). Esse processo, frequentemente descrito como feminização da profissão, representa uma transformação relevante na composição do campo jurídico (Bertolin, 2017). Contudo, a ampliação do acesso não implicou, de forma automática, a superação das desigualdades historicamente estruturadas (Almeida, 2023). Além disso, a permanência de padrões organizacionais e culturais orientados por referências masculinas evidencia que a inserção feminina ocorreu em um campo já hierarquizado, no qual as dinâmicas de poder e reconhecimento permanecem desigualmente distribuídas (Bertolin, 2017; Almeida, 2023).

A feminização da advocacia, no entanto, não ocorreu de forma homogênea entre as diferentes áreas de atuação. Dados do Perfil ADV (OAB, 2024) revelam que a concentração feminina é significativamente maior em áreas historicamente associadas ao trabalho de cuidado: 18% das advogadas atuam em Direito de Família e Sucessões, o dobro do percentual verificado entre os homens (9%).

Em sentido oposto, as faixas de maior rendimento, vinculadas ao Direito Empresarial e Societário, apresentam nítida predominância masculina. Esse fenômeno, descrito pela sociologia como “piso pegajoso” (*sticky floor*), foi formulado para designar a segmentação horizontal que

mantém mulheres concentradas em nichos de menor prestígio e remuneração, independentemente de sua qualificação técnica. Diferente do “teto de vidro”, que foca na segregação vertical que impede o acesso ao topo da hierarquia, o conceito de piso pegajoso foi criado para explicar as barreiras que mantêm as profissionais “presas” à base da pirâmide organizacional, dificultando sequer o início de uma trajetória de ascensão.

Conforme analisa Almeida (2023), essa metáfora evidencia a naturalização da vinculação das mulheres a postos de trabalho desqualificados ou a áreas específicas, resultando no que a literatura denomina “guetos profissionais femininos”. No mundo jurídico, isso se manifesta na concentração de advogadas em áreas como o Direito de Família e o Previdenciário, nichos nos quais a atuação feminina é mais “socialmente aceitável” por mimetizar o modelo de cuidadora e demandar habilidades de sensibilidade e paciência culturalmente atribuídas ao gênero. Trata-se, portanto, de uma forma de desigualdade sutil, mas estruturante, que utiliza a divisão sexual do trabalho para limitar o poder diretivo das advogadas e legitimar sua permanência em estratos de menor reconhecimento econômico e institucional.

Outrossim, essa análise revela nuances ainda mais evidentes quando é observada a partir de recortes regionais, como por exemplo, verifica-se um descompasso em relação à tendência nacional de predominância feminina na profissão, no estado do Rio Grande do Norte. Conforme dados do Perfil ADV (OAB, 2024), as mulheres correspondem a 48% dos inscritos na seccional potiguar, enquanto os homens ainda representam 52%, evidenciando que, no plano local, a feminização da advocacia não se consolidou sequer em termos quantitativos.

Essa sub-representação se projeta de forma ainda mais acentuada nos espaços de poder institucional. No âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Rio Grande do Norte, a gestão referente ao triênio 2022–2025 é presidida por um homem, com isso, o estado não faz parte do grupo restrito de seccionais brasileiras que já elegeram mulheres para o cargo máximo da instituição, atualmente apenas cinco seccionais são presididas por mulheres: Bahia, Mato Grosso, Paraná, Santa Catarina e São Paulo (OAB, 2024). Assim, tal dado reforça a persistência de barreiras estruturais ao acesso feminino às posições de liderança no âmbito da advocacia local.

No Poder Judiciário estadual, a distribuição de gênero evidencia assimetrias relevantes. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (2025), as mulheres representam 38,2% da magistratura na Justiça Estadual do Rio Grande do Norte, percentual que se reduz para 35,7% nos cargos de desembargadoras do Tribunal de Justiça potiguar. O cenário revela a incidência do fenômeno conhecido como “teto de vidro”, caracterizado pela maior presença feminina nos níveis iniciais da carreira e pela progressiva redução dessa participação à medida que se ascende na hierarquia institucional.

Além das barreiras de ascensão profissional, o contexto socioeconômico impõe desafios adicionais às mulheres inseridas no mercado jurídico. De acordo com o Perfil ADV (2024), cerca de 17% dos profissionais da advocacia no Rio Grande do Norte são pais ou mães solo. Embora o dado englobe ambos os sexos, o relatório demonstra uma desigualdade significativa na distribuição dessa responsabilidade: 26% das advogadas exercem a maternidade solo, enquanto apenas 8% dos advogados se encontram na mesma condição. A parentalidade, nesse contexto, deixa de representar uma experiência privada e passa a operar como fator de vulnerabilização econômica e limitação profissional para as mulheres.

Para Valeska Zanella (2022), essa dinâmica é sustentada pelos chamados “dispositivos amoroso e materno”, mecanismos de socialização que condicionam as mulheres à centralidade do cuidado e à priorização das necessidades alheias em detrimento de seus próprios projetos profissionais e individuais. No campo jurídico, essa lógica contribui para a naturalização da sobrecarga feminina e para a invisibilização do trabalho de cuidado, dificultando a permanência e a ascensão das advogadas em condições efetivamente igualitárias. Na mesma direção, Feital (2022) e Maria Angélica Santos sustentam que a desigualdade de gênero é institucionalmente reforçada por estruturas laborais e tributárias que penalizam o tempo destinado à reprodução social, atingindo de maneira ainda mais intensa as mulheres negras.

Nesse contexto, embora existam avanços simbólicos importantes, como a ocupação de espaços de liderança por mulheres na advocacia potiguar, tais conquistas ainda não foram suficientes para alterar estruturalmente a distribuição de poder no campo jurídico. Apesar de as mulheres já representarem 51,43% da advocacia em nível nacional (OAB, 2024), no Rio Grande do Norte elas correspondem a 48% dos profissionais inscritos. O descompasso evidencia que o processo de feminização da advocacia não implica, necessariamente, democratização dos espaços de prestígio e decisão. Ao contrário, persistem mecanismos de segmentação e exclusão que mantêm as mulheres afastadas das posições de maior reconhecimento institucional, demonstrando que a aparente neutralidade do Direito ainda convive com estruturas históricas de reprodução da hegemonia masculina.

5 MACHISMO ESTRUTURAL NA ADVOCACIA: FUNDAMENTOS ANALÍTICOS

Pierre Bourdieu (2011), em sua análise, oferece importante chave interpretativa para esse fenômeno. O autor, ao tratar da dominação masculina como forma de violência simbólica, demonstra que as estruturas de poder se perpetuam não apenas por imposição externa, mas por meio de sua internalização pelos próprios sujeitos. Nesse processo, as categorias de percepção e avaliação do

mundo social são moldadas pela lógica da dominação, fazendo com que relações desiguais sejam naturalizadas e percebidas como legítimas.

Essa naturalização das hierarquias, descrita por Bourdieu como violência simbólica, é aprofundada pela perspectiva de Judith Butler (2012), para quem o gênero não constitui uma essência, mas uma performance. Segundo a autora, as identidades são forjadas por uma repetição estilizada de atos e gestos que mimetizam *scripts* sociais pré-existentes. No campo jurídico, essa performatividade exige que a mulher se ajuste a modelos de sucesso baseados na virilidade laborativa masculina, sob pena de ser lida como uma presença incongruente. Assim, a Síndrome do Impostor emerge quando a profissional percebe o abismo entre sua vivência subjetiva e a performance de autoridade que o “sistema de castas” lhe demanda, evidenciando que o sentimento de “fraude” é, em última análise, a captura do sujeito por normas que o Direito apresenta como neutras, mas que Butler revela serem profundamente generificadas.

Dois conceitos são centrais para a análise das barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres na advocacia. O primeiro é o chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*), metáfora que designa a barreira invisível e informal que impede mulheres qualificadas de ascender a posições de maior prestígio, poder e remuneração nas hierarquias profissionais e institucionais. No contexto jurídico brasileiro, esse fenômeno se manifesta de forma nítida: enquanto as mulheres representam 51,43% da advocacia nacional, compõem apenas 3% daquelas que recebem mais de 20 salários mínimos e ocupam apenas 5 das 27 presidências estaduais da OAB (OAB, 2024). No âmbito do Poder Judiciário, a representação feminina cai de 41,1% no primeiro grau para apenas 18,1% nos Tribunais Superiores (CNJ, 2025).

O segundo conceito é o “piso pegajoso” (*sticky floor*), que descreve o fenômeno complementar de segregação horizontal: mulheres são mantidas em nichos profissionais de menor prestígio e remuneração, independentemente de sua qualificação. Na advocacia, isso se manifesta na sobre-representação feminina no Direito de Família (18% das advogadas, contra 9% dos advogados) e sua sub-representação no Direito Empresarial e Societário, áreas de maior retorno financeiro (OAB, 2024). Juntos, esses dois fenômenos configuram um sistema de estratificação que opera de cima para baixo e de baixo para cima, limitando simultaneamente a ascensão vertical e a mobilidade horizontal das mulheres na profissão.

Ressalta-se, então, que no mundo jurídico, essa dinâmica se manifesta na incorporação de padrões de excelência definidos a partir de referências masculinas (Bertolin, 2017; Crawford, 2021), levando muitas mulheres a interpretar as dificuldades que enfrentam como insuficiências individuais, e não como expressão de um sistema estruturalmente excludente (Ochs, 2022; Sharlung, 2020).

Com isso, elementos como insegurança, autocrítica excessiva e sentimento de inadequação não podem ser compreendidos isoladamente, mas como efeitos subjetivos de um ambiente que

estabelece critérios desiguais de reconhecimento (Clance; Imes, 1978; Crawford, 2021; Ochs, 2022). Nesse sentido, o machismo estrutural não apenas organiza as oportunidades objetivas de ascensão na advocacia, mas também atua na produção de subjetividades, influenciando a forma como as próprias profissionais percebem sua trajetória e pertencimento no campo jurídico (Almeida, 2023; Bertolin, 2017).

A chamada Síndrome do Impostor, sob essa perspectiva, deve ser compreendida como uma manifestação subjetiva de dinâmicas estruturais, constituindo um efeito previsível de um ambiente que tensiona sistematicamente a legitimidade da presença feminina. Esse processo de internalização ocorre por meio do modelo de “falta de ajuste” (*lack of fit*): como o “*blueprint*” (modelo ideal) do sucesso e da autoridade no Direito foi forjado sob parâmetros de virilidade masculina, a presença da mulher gera uma incongruência percebida entre os atributos que ela possui e o que a instituição espera de um “líder”.

Nesse cenário, o ambiente jurídico atua como um campo de violência simbólica (Bourdieu, 2011) que, por meio de microagressões hierárquicas e do viés de *prove-it-again*, sinaliza constantemente que a mulher é uma intrusa no sistema. Ao ter suas contribuições ignoradas ou atribuídas a colegas homens, e ao ser forçada a um regime de “diligência indevida” para provar sua competência repetidamente, a profissional acaba por introjetar essa desconfiança externa como dúvida pessoal.

A partir desse enquadramento, torna-se possível deslocar a análise do plano individual para o estrutural. O que a literatura tradicional rotula como uma “síndrome” ou “desvio” é, na verdade, uma percepção realista de barreiras sistêmicas. Assim, o impostorismo não é a causa das desigualdades de gênero na advocacia, mas uma de suas expressões mais sofisticadas: um mecanismo que individualiza um problema coletivo, desobrigando a instituição de reformar seus próprios critérios excludentes de reconhecimento.

6 SÍNDROME DO IMPOSTOR E MACHISMO NA ADVOCACIA: UMA RELAÇÃO DE RETROALIMENTAÇÃO

A relação entre machismo estrutural e a chamada Síndrome do Impostor, no contexto da advocacia, não é contingente, mas estruturalmente produzida. O ambiente profissional jurídico, historicamente configurado a partir de referências masculinas de competência, autoridade e liderança, estabelece padrões de reconhecimento que operam de forma desigual, criando condições propícias à emergência de sentimentos de inadequação entre mulheres.

Nesse cenário, observa-se um descompasso entre os estereótipos de gênero e as expectativas de desempenho profissional, fenômeno descrito pela literatura como *lack of fit* (falta de ajuste ou percepção de falta de encaixe). Em que, características socialmente atribuídas às mulheres, como modéstia e cooperação, tendem a ser percebidas como incompatíveis com posições de poder, o que resulta em avaliações mais rigorosas e na necessidade constante de validação de competência (Crawford, 2021).

Dessa forma, esse padrão se manifesta por meio do chamado *prove-it-again bias* (viés de prove-isso-de-novo), no qual mulheres são reiteradamente instadas a demonstrar sua capacidade, mesmo quando possuem qualificações equivalentes ou superiores às de seus pares masculinos. Desse modo, a exposição contínua a esse regime de escrutínio assimétrico produz efeitos cumulativos na autoavaliação das profissionais, contribuindo para a internalização da dúvida sobre sua própria legitimidade no campo jurídico (Crawford, 2021 apud Ochs, 2022).

Conforme discutido anteriormente, a dominação masculina opera como uma “violência simbólica” (Bourdieu, 2011), na qual a ordem social atua como uma imensa máquina que ratifica a hegemonia masculina ao se apresentar como neutra. Sob essa ótica, o machismo estrutural não se limita a impor barreiras externas, mas incorpora-se nas disposições subjetivas das profissionais. Esse processo de internalização, que molda a autopercepção feminina e naturaliza seu lugar de subalternidade, é o que permite compreender a Síndrome do Impostor não como uma falha individual, mas como o resultado psíquico de uma estrutura que sinaliza, diuturnamente, que a mulher está “fora de lugar” no campo jurídico.

Sob essa perspectiva, a chamada Síndrome do Impostor pode ser compreendida como um efeito dessa internalização. Com isso, o sentimento de inadequação não decorre de uma avaliação individual autônoma, mas da incorporação de padrões de excelência definidos a partir de referências excludentes. Trata-se, portanto, de uma resposta coerente a um ambiente que, de forma reiterada, tensiona a legitimidade da presença feminina.

Há, ainda, uma dimensão ideológica relevante nesse processo. Ao ser frequentemente tratado como um problema individual, associado à insegurança ou à falta de autoconfiança, a Síndrome do Impostor contribui para deslocar o foco das estruturas que o produzem, reforçando a aparência de neutralidade do campo jurídico. Como destacam Tulshyan e Burey (2021), a centralidade conferida a soluções individualizadas acaba por transferir às próprias mulheres a responsabilidade por enfrentar os efeitos gerados por sistemas de desigualdade.

Esse enquadramento produz consequências práticas significativas. De um lado, pode induzir estratégias de hipercompensação, nas quais mulheres buscam validar sua competência por meio de desempenho contínuo e intensificado (Crawford, 2021; Ochs, 2022). De outro, pode levar a

comportamentos de autoexclusão, como a recusa de oportunidades ou a evitação de posições de maior visibilidade, fenômeno descrito na literatura como *self-sidelining* (autoexclusão ou autoafastamento profissional) (Culver, 2018 Apud Ochs, 2022).

Cabe mencionar, ainda, um fenômeno complementar que o ciclo de retroalimentação pode engendrar: a chamada “Síndrome da Abelha Rainha” (*Queen Bee Syndrome*). Em ambientes nos quais o poder é escasso para as mulheres, algumas profissionais que ascendem a posições de liderança tendem a adotar comportamentos competitivos em relação às próprias pares, reproduzindo padrões masculinos de atuação como estratégia de sobrevivência institucional. Longe de ser uma característica individual ou uma expressão de rivalidade feminina, esse comportamento é um produto de estruturas que tornam o sucesso feminino excepcional e condicionado à mimetização do modelo masculino dominante.

No campo jurídico, isso pode se manifestar na resistência de mulheres em posições de poder a implementar políticas de inclusão ou a servir como mentoras de colegas mais jovens. A identificação desse fenômeno é relevante para evitar que a solução às desigualdades de gênero seja projetada sobre as próprias mulheres, quando a responsabilidade primária recai sobre as estruturas institucionais.

Configura-se, assim, um ciclo de retroalimentação, em que o ambiente estruturalmente desigual produz o impostorismo; este, por sua vez, influencia comportamentos que contribuem para a manutenção das próprias desigualdades. A sub-representação feminina nos espaços de poder não resulta, portanto, de insuficiência individual, mas da interação entre barreiras objetivas e disposições subjetivas produzidas pelo próprio sistema.

7 PERSPECTIVA INTERSECCIONAL: RAÇA, MATERNIDADE E CLASSE SOCIAL

Segundo a autora, as categorias de gênero, raça e classe se inter cruzam, adquirindo conformações específicas que produzem experiências qualitativamente distintas de sofrimento e marginalização. Para Zanello, essa dinâmica revela como o racismo e o sexismo atuam como eixos que se reforçam mutuamente, o que se torna evidente na “prateleira do amor”, onde o ideal estético branco e jovem marginaliza sistematicamente as mulheres negras, demonstrando que o gênero é atravessado por hierarquias de poder que definem diferentes níveis de reconhecimento social e institucional.

Aplicada ao campo jurídico, essa abordagem permite compreender que não existe uma experiência homogênea de inserção feminina na advocacia. Por exemplo, a trajetória de uma

advogada branca de classe média não se equipara à de uma advogada negra e periférica, ainda que ambas compartilhem a condição de gênero.

Enquanto a primeira enfrenta predominantemente barreiras associadas à segregação institucional e ao chamado teto de vidro (Almeida, 2023; Bertolin, 2017), a segunda vivência um processo de exclusão ampliado, no qual o racismo atua como elemento estruturante do acesso, da permanência e do reconhecimento profissional (Gonzalez, 2020; Menezes, 2023). Nesse sentido, a interseccionalidade revela que as desigualdades de gênero na advocacia são atravessadas por hierarquias raciais e de classe que intensificam, de maneira diferenciada, as barreiras enfrentadas pelas mulheres (Crenshaw, 2005; Deganello, 2025).

Embora dados gerais indiquem a presença significativa de pessoas negras na advocacia brasileira, conforme o Perfil Demográfico da Advocacia (2024), a distribuição racial revela-se profundamente desigual quando observados os espaços de poder e prestígio institucional. Desse modo, a sub-representação de mulheres negras nesses espaços não se limita a uma questão numérica, mas reflete um padrão estrutural de deslegitimação simbólica da autoridade profissional.

As advogadas negras, no exercício da profissão, enfrentam formas específicas de violência institucional e simbólica, manifestadas por meio de tratamento hostil, desconfiança implícita e recorrentes violações de prerrogativas em ambientes como fóruns e delegacias. Esse comportamento evidencia a persistência de um imaginário jurídico que associa competência e autoridade a um perfil historicamente masculino, branco e elitizado, produzindo um efeito contínuo de não pertencimento.

Esse processo de deslegitimação externa contribui diretamente para a intensificação do impostorismo, pois, ao serem constantemente submetidas a contextos em que sua competência é questionada ou presumida como inferior, muitas advogadas negras passam a internalizar essas experiências, desenvolvendo dúvidas recorrentes sobre sua própria capacidade. Nesse sentido, a Síndrome do Impostor não emerge como uma fragilidade individual, mas como uma resposta psicossocial a um ambiente que sistematicamente nega reconhecimento e validação a determinados grupos.

A maternidade, por sua vez, constitui um dos principais eixos de produção de desigualdade na advocacia, operando como critério implícito de avaliação do comprometimento profissional. Conforme demonstrado por Bertolin (2017), advogadas em idade reprodutiva são frequentemente percebidas como “riscos potenciais” ao desempenho organizacional, sendo associadas à ideia de “bomba-relógio”, isto é, profissionais cuja disponibilidade futura é colocada em dúvida independentemente de sua performance atual. Trata-se de um mecanismo de discriminação antecipatória que restringe oportunidades de promoção, participação em projetos estratégicos e acesso a posições de liderança.

A dimensão estrutural desse fenômeno torna-se ainda mais evidente quando analisada à luz da organização social do cuidado. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024) indicam que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais ao trabalho doméstico e de cuidados, enquanto os homens destinam cerca de 11,7 horas a essas atividades. Na Região Nordeste, essa jornada feminina chega a 23,5 horas semanais, o que impõe às advogadas potiguares uma desvantagem estrutural ainda mais acentuada em relação ao modelo de “disponibilidade irrestrita” valorizado pela cultura jurídica dominante. Essa assimetria revela que a inserção feminina na advocacia ocorre sob condições materiais desiguais, nas quais a disponibilidade de tempo, frequentemente utilizada como critério informal de avaliação profissional, é estruturalmente limitada.

No caso das famílias monoparentais, o impacto é ainda mais significativo. Segundo o Perfil ADV (2024), aproximadamente 26% das advogadas são mães solo, ao passo que apenas 8% dos advogados se encontram na mesma condição. Essa sobrecarga intensifica as dificuldades de permanência e progressão na carreira, ao mesmo tempo em que reforça a percepção de inadequação frente a um modelo profissional construído a partir da figura de um trabalhador integralmente disponível e desvinculado de responsabilidades de cuidado. Nesse contexto, o sentimento de não pertencimento e de insuficiência tende a se intensificar, alimentando o ciclo de insegurança característico do impostorismo.

Esse dado, articulado à jornada semanal de 23,5 horas de trabalho doméstico para mulheres no Nordeste (IBGE, 2024), superior à média nacional de 21,3 horas, revela uma desvantagem estrutural de tempo que o campo jurídico, organizado sob a norma androcêntrica da disponibilidade irrestrita, converte em indicador informal de comprometimento. Quando a profissional percebe que sua presença reduzida é lida como falta de dedicação, e não como resultado de sobrecarga assimetricamente distribuída, o dispositivo amoroso (Zanello, 2022) a leva a internalizar essa avaliação como insuficiência pessoal: a desvantagem objetiva converte-se em dúvida subjetiva, intensificando o impostorismo.

Dados do IBGE (2024) reforçam esse impacto: o nível de ocupação de mulheres com filhos de até 6 anos é de 56,6%, enquanto para homens na mesma situação o índice chega a 89%, evidenciando que a maternidade é penalizada de forma assimétrica no mercado de trabalho. A dimensão de classe social, por sua vez, constitui elemento frequentemente invisibilizado nas análises sobre a advocacia, mas essencial para a compreensão das desigualdades estruturais no campo jurídico (Knox; Miranda, 2024). O acesso à profissão pressupõe um conjunto de condições materiais que não se distribuem de forma equânime, incluindo a possibilidade de frequentar cursos superiores, muitas vezes em instituições privadas de alto custo, arcar com despesas relacionadas à formação continuada,

custear a inscrição nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil e, não raramente, suportar períodos iniciais de baixa remuneração ou trabalho não remunerado (Menezes, 2023; Saffioti, 2002).

Nesse cenário, mulheres oriundas de classes sociais menos favorecidas enfrentam barreiras adicionais que dificultam não apenas o ingresso, mas também a permanência e a ascensão na advocacia. A ausência de redes de contato influentes, a necessidade de inserção precoce no mercado de trabalho e a limitação de recursos para investimento em qualificação profissional constituem fatores que impactam diretamente suas trajetórias (Sharlung, 2020; OAB, 2024).

Essas condições materiais desiguais contribuem para a intensificação do sentimento de inadequação, na medida em que o modelo de sucesso profissional na advocacia é construído a partir de trajetórias marcadas por privilégios de classe. Assim, a análise interseccional evidencia que a Síndrome do Impostor não pode ser compreendida de forma homogênea entre as mulheres advogadas (Zanello, 2022).

Ao contrário, sua incidência e intensidade variam conforme a posição ocupada nos eixos de gênero, raça e classe. Mulheres negras, mães e oriundas de classes populares tendem a estar mais expostas a contextos de deslegitimação, sobrecarga e exclusão, o que amplia significativamente sua vulnerabilidade ao impostorismo (Ochs, 2022; Almeida, 2023). Dessa forma, a compreensão do fenômeno exige o reconhecimento de que as desigualdades estruturais no campo jurídico não operam de maneira uniforme, mas produzem experiências diferenciadas de pertencimento, reconhecimento e possibilidade de ascensão profissional (Sharlung, 2020; OAB, 2024).

8 AVANÇOS NORMATIVOS E INSTITUCIONAIS: O QUE JÁ FOI CONQUISTADO

A última década foi marcada por avanços normativos e institucionais relevantes no campo dos direitos das mulheres advogadas no Brasil. Tais conquistas resultam, em grande medida, da atuação política e institucional de profissionais que, no interior da própria advocacia, passaram a tensionar os efeitos do machismo estrutural por meio da construção de mecanismos jurídicos voltados à proteção e à inclusão.

O marco central desse processo é a Lei nº 13.363/2016, que promoveu alteração no Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906/1994), ao inserir o art. 7º-A e assegurar às advogadas gestantes, lactantes, adotantes e mães um conjunto de direitos específicos². Entre eles, destacam-se a preferência

²A inclusão do Art. 7º-A ao Estatuto da Advocacia (EAOAB) é considerada uma vitória institucional histórica, resultante de propostas concretas formuladas a partir da I Conferência Nacional da Mulher Advogada, realizada em 2015. O objetivo da alteração legislativa foi garantir prerrogativas profissionais que atendessem às necessidades biológicas e sociais específicas das mulheres, como a preferência em sustentações orais e a suspensão de prazos processuais para advogadas mães que atuem como únicas patronas da causa.

na ordem de sustentações orais, a suspensão de prazos processuais e o adiamento de atos em que sua presença seja indispensável. Ressalta-se, então, que essas medidas representam o reconhecimento, pelo ordenamento jurídico, da desigualdade material existente no exercício da profissão, especialmente no que se refere à conciliação entre maternidade e atividade jurídica.

No plano da representatividade institucional, a Resolução nº 05/2020 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil instituiu a obrigatoriedade de paridade de gênero (50%) na composição das chapas eleitorais³. A medida constitui um marco na ampliação da participação feminina nas estruturas decisórias da instituição, refletindo-se, ainda que de forma gradual, no aumento da presença de mulheres em cargos de liderança nas seccionais estaduais.

Não obstante, a persistência de sub-representação feminina nos postos mais elevados evidencia que a igualdade formal de acesso não se converte automaticamente em igualdade material de poder. Ademais, importa destacar que a política de inclusão racial no sistema OAB possui disciplina própria, distinta da paridade de gênero, o que reforça a necessidade de uma abordagem interseccional das políticas institucionais.

Outro avanço significativo foi introduzido pela Lei nº 14.612/2023, que também alterou o Estatuto da Advocacia ao tipificar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação como infrações ético-disciplinares. A norma representa um importante deslocamento no tratamento dessas condutas, ao reconhecê-las não como episódios isolados, mas como manifestações estruturais de violência no ambiente profissional. Ao prever sua responsabilização no âmbito da OAB, o ordenamento jurídico passa a conferir maior visibilidade e gravidade a práticas historicamente naturalizadas no cotidiano da advocacia.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça também desempenha papel relevante na promoção de políticas de equidade de gênero. A Resolução nº 255/2018 instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, com o objetivo de ampliar a presença de mulheres em espaços de decisão. Mais recentemente, a Resolução nº 525/2023 estabeleceu ação afirmativa para o acesso de magistradas aos tribunais de segundo grau, mediante critérios alternados de provimento de vagas por merecimento. Trata-se de mecanismo voltado à correção de distorções históricas na composição do Judiciário, especialmente nos níveis mais elevados da carreira.

³ A aprovação da Resolução nº 05/2020 pelo Conselho Federal da OAB representou uma mudança paradigmática na estrutura de poder da entidade. Ao alterar o Art. 128-A do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia (EAOAB), a norma estabeleceu que apenas chapas com 50% de mulheres e, no mínimo, 30% de advogados(as) negros(as) seriam admitidas ao registro eleitoral. Segundo o relatório Perfil ADV (2024), em 92 anos de história da instituição, foi somente após essa política de ação afirmativa que se consolidou a presença de mulheres na direção nacional e um incremento, ainda que inicial, nas presidências de Seccionais.

Cabe mencionar, ainda, a Resolução CNJ nº 540/2023, que estabeleceu a paridade de gênero com perspectiva interseccional de raça e etnia em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. A norma vai além da lógica de paridade binária ao reconhecer que as desigualdades de gênero não são homogêneas, sendo intensificadas pela variável racial. Trata-se de um avanço normativo significativo, na medida em que introduz a interseccionalidade como categoria operativa no âmbito das políticas institucionais do Judiciário, o que representa um alinhamento entre a produção normativa e o referencial teórico que orienta a presente pesquisa. Apesar da relevância desses instrumentos, a literatura especializada é unânime em afirmar que a produção normativa, por si só, não é suficiente para alterar estruturas sociais profundamente enraizadas.

A efetividade dessas medidas depende de sua concretização institucional e, sobretudo, da transformação dos padrões culturais que organizam o campo jurídico. Nesse sentido, embora se observe avanço no plano formal, a lógica de funcionamento da advocacia ainda se estrutura a partir de parâmetros historicamente masculinos, como a valorização da disponibilidade integral, das jornadas extensas e da presença física contínua.

Essa dinâmica evidencia uma tensão permanente entre igualdade formal e desigualdade material. A existência de normas voltadas à proteção e inclusão das mulheres convive, simultaneamente, com a manutenção de mecanismos sutis de exclusão, que operam por meio de critérios informais de avaliação, reconhecimento e promoção profissional. Tais mecanismos, embora não explicitamente discriminatórios, reproduzem a centralidade de um modelo de profissional ideal construído a partir de referências masculinas.

Esse desajuste contribui para a internalização de sentimentos de inadequação e não pertencimento, reforçando a incidência da chamada Síndrome do Impostor. Assim, evidencia-se que, embora fundamentais, os avanços normativos ainda não foram suficientes para alterar, de forma estrutural, as condições que produzem e reproduzem as desigualdades de gênero no campo jurídico.

9 PERSPECTIVAS DE TRANSFORMAÇÃO: O QUE AINDA PRECISA SER FEITO

A transformação estrutural da advocacia em direção à equidade de gênero exige a adoção de compromissos institucionais concretos, contínuos e mensuráveis. No âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, é necessário avançar para além da paridade formal nas chapas eleitorais, medida relevante, porém insuficiente, de modo a alcançar a efetiva democratização dos espaços de poder. Isso implica a implementação de políticas de paridade também na composição de comissões temáticas, na representação institucional perante tribunais e na formação de delegações que atuam em instâncias externas.

Nos escritórios de advocacia, as mudanças estruturais demandam a revisão dos critérios de avaliação de desempenho, com a adoção de parâmetros transparentes, objetivos e desvinculados de padrões androcêntricos. É fundamental que tais critérios não penalizem a maternidade nem atribuam valor desproporcional à disponibilidade irrestrita, historicamente construída como indicador de comprometimento profissional. Ademais, mostra-se imprescindível a implementação de políticas de flexibilização de jornada compatíveis com as responsabilidades familiares, aplicáveis tanto a homens quanto a mulheres, de modo a promover uma redistribuição mais equitativa do trabalho de cuidado.

Ainda nesse contexto, destaca-se a importância de programas estruturados de mentoria feminina, capazes de oferecer suporte, orientação e modelos de referência para advogadas em início de carreira. Tais iniciativas contribuem para a construção de trajetórias profissionais mais sólidas e para o enfrentamento do isolamento frequentemente vivenciado pelas mulheres no campo jurídico. Paralelamente, devem ser instituídos mecanismos formais, acessíveis e eficazes de denúncia e enfrentamento do assédio de gênero, com garantia de confidencialidade, proteção contrarretaliações e responsabilização efetiva.

Não obstante a relevância dessas medidas, a transformação institucional deve ser acompanhada por uma mudança cultural mais ampla, ainda que de difícil mensuração. Isso envolve a desconstrução de narrativas historicamente consolidadas que associam competência jurídica a atributos masculinos, que tratam a maternidade como obstáculo à carreira e que reduzem o fenômeno do impostorismo a uma questão estritamente individual. A superação dessas concepções exige um esforço coletivo de revisão dos valores, práticas e discursos que estruturam o campo jurídico.

No plano individual, sem prejuízo da necessária responsabilização estrutural, é legítimo e necessário oferecer suporte às advogadas que vivenciam o impostorismo. Esse suporte pode se materializar por meio do acesso a espaços de escuta qualificada, como grupos de apoio entre pares e acompanhamento psicológico, este último reconhecido como componente essencial da saúde mental do trabalhador no âmbito da legislação trabalhista brasileira e das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, bem como por meio de ações formativas que permitam a compreensão crítica do fenômeno e de suas causas sociais. A construção de redes de solidariedade e mentoria entre mulheres também se mostra essencial para o enfrentamento do isolamento e para o fortalecimento coletivo.

Todavia, é imprescindível que tais estratégias individuais estejam sempre articuladas a uma análise estrutural mais ampla. Não se trata de adaptar as mulheres a um sistema desigual, mas de fortalecer sua capacidade de resistência enquanto se promovem transformações nas estruturas que produzem essa desigualdade. À luz dessas premissas, a construção de um modelo de advocacia efetivamente igualitário demanda a adoção de medidas específicas ajustadas à realidade local. No

âmbito da OAB no Rio Grande do Norte, destaca-se a necessidade de fortalecimento institucional da Comissão da Mulher Advogada, com ampliação de suas atribuições para além de atividades meramente expositivas, passando a exercer funções de caráter fiscalizatório e propositivo no enfrentamento de práticas discriminatórias.

Por fim, a efetividade de qualquer transformação institucional depende também de uma mudança de perspectiva em relação à própria experiência das advogadas. O sentimento de inadequação profissional não deve ser interpretado como falha individual, mas como expressão de estruturas organizacionais historicamente excludentes. Reconhecer essa dimensão não elimina os impactos subjetivos do fenômeno, mas permite reposicionar sua origem, deslocando o problema da esfera individual para o campo institucional. Assim, a superação do impostorismo na advocacia deve ser compreendida não como um processo de ajuste psicológico das mulheres, mas como um movimento coletivo de reconstrução das condições materiais e simbólicas que estruturam o exercício da profissão.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que a chamada Síndrome do Impostor, no contexto da advocacia brasileira, não pode ser compreendida como um fenômeno psicológico isolado, tampouco como expressão de fragilidade individual, mas como uma resposta subjetiva produzida em um ambiente profissional historicamente estruturado por relações de poder marcadas pelo patriarcado.

O machismo estrutural que permeia o campo jurídico, manifestado por meio do teto de vidro, do piso pegajoso, da desigualdade salarial, da sobrecarga decorrente da dupla jornada e das diversas formas de assédio de gênero, cria condições objetivas e simbólicas que favorecem a emergência e a reprodução do impostorismo entre mulheres advogadas.

Nesse cenário, a leitura individualizante do fenômeno, centrada na suposta insuficiência de autoconfiança feminina, revela-se não apenas limitada, mas funcional à manutenção das desigualdades existentes. Ao deslocar o foco das estruturas para o indivíduo, tal narrativa atua como mecanismo de violência simbólica, nos termos propostos por Pierre Bourdieu, ao naturalizar assimetrias históricas e desresponsabilizar as instituições jurídicas pela sua perpetuação.

A partir disso, evidencia-se a necessidade de um deslocamento analítico fundamental: a questão não reside na inadequação das mulheres ao sistema, mas na inadequação do próprio sistema às condições reais de diversidade e equidade. Os dados e análises apresentados ao longo do trabalho corroboram essa compreensão. O machismo estrutural atua diretamente na produção do

impostorismo, enquanto os mecanismos de segregação vertical e horizontal limitam, de forma concreta, as possibilidades de ascensão profissional das mulheres.

Embora se observe uma feminização quantitativa da advocacia brasileira, com participação crescente e, em muitos contextos, majoritária de mulheres, essa transformação não se refletiu de maneira proporcional na ocupação de espaços de poder e prestígio, especialmente em realidades regionais como a do Rio Grande do Norte, onde persistem desigualdades significativas.

A abordagem interseccional, por sua vez, evidencia que essas experiências não se distribuem de maneira homogênea. Mulheres negras, periféricas e em situações de maior vulnerabilidade socioeconômica enfrentam camadas adicionais de exclusão, nas quais raça, gênero e classe se entrelaçam para produzir formas mais intensas de deslegitimação profissional. Nesse contexto, o fenômeno do impostorismo assume contornos ainda mais complexos, sendo intensificado por mecanismos como o viés do “prove novamente”, que impõe às mulheres a necessidade constante de validação de sua competência, em contraste com a presunção de legitimidade frequentemente atribuída aos homens.

A feminização da advocacia representa, sem dúvida, uma conquista histórica relevante. Contudo, tal avanço permanece incompleto enquanto não for acompanhado por transformações estruturais e culturais mais profundas. A construção de uma advocacia verdadeiramente equitativa pressupõe não apenas a ampliação da presença feminina, mas a revisão dos critérios de reconhecimento, das dinâmicas institucionais e dos padrões de avaliação que ainda reproduzem a centralidade de um modelo masculino de profissional ideal.

Sob essa perspectiva, a superação das desigualdades de gênero no campo jurídico exige o enfrentamento simultâneo de suas dimensões objetiva e subjetiva. De um lado, impõe-se a necessidade de reformulação das estruturas institucionais que limitam oportunidades e reproduzem assimetrias; de outro, é fundamental reconhecer e acolher os efeitos psicológicos dessas dinâmicas sobre as trajetórias profissionais das mulheres, sem, contudo, reduzir o fenômeno a uma questão individual.

O presente artigo demonstrou que o fenômeno do impostorismo nas mulheres advogadas constitui o ponto de convergência de quatro lógicas estruturais: o campo jurídico como espaço de violência simbólica (Bourdieu, 2011), que naturaliza critérios androcêntricos de competência; o sistema de castas profissional (Ochs, 2022), que opera o reconhecimento como privilégio hierárquico; o regime de *prove-it-again* (Crawford, 2021), que submete as profissionais a escrutínio assimétrico cotidiano; e o dispositivo amoroso (Zanello, 2022), que converte a deslegitimação institucional em dúvida subjetiva. É na articulação dessas quatro lógicas que o sentimento de fraude se produz, não

como falha individual, mas como efeito sistêmico de uma estrutura que exige das mulheres uma prova permanente de pertencimento que nunca é suficiente.

Às advogadas que se identificam com as experiências analisadas, este trabalho não oferece um diagnóstico individualizante, mas propõe uma leitura estrutural de suas vivências. O sentimento de inadequação, frequentemente internalizado, deve ser compreendido como expressão de um sistema historicamente excludente, e não como falha pessoal. Como argumentam Tulshyan e Burey (2021), o problema não está nas mulheres, está nas estruturas.

Ao mesmo tempo, à advocacia, enquanto instituição e prática social, cabe a responsabilidade de abandonar narrativas que individualizam o sofrimento e de promover transformações efetivas nas condições materiais e simbólicas de exercício da profissão.

Em última análise, a construção de um campo jurídico mais justo exige a superação de uma lógica que ainda condiciona o pertencimento feminino à constante necessidade de validação. Uma advocacia comprometida com a equidade é aquela em que a presença das mulheres não é percebida como exceção, nem exige esforços adicionais de legitimação. É aquela em que a dúvida sobre o próprio lugar deixa de ser uma experiência recorrente e passa a ser, finalmente, uma exceção, e não a regra.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Isabela Bruno de; VOLPATO, Francieli Puntel Raminelli; VIEIRA, José Ricardo Sabino. **Mulheres na advocacia: o machismo estrutural em paralelo à ascensão profissional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 192-210, abr./jun. 2023.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 16-42, jan./mar. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Diário da Justiça Eletrônico do CNJ, Brasília, n. 167, p. 59, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz.

BRASIL. **Lei nº 14.612, de 14 de julho de 2023**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da OAB.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

CLANCE, Pauline Rose; IMES, Suzanne A. **The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention**. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, v. 15, n. 3, p. 241-247, 1978.

COLLINS, Patricia Hill. **Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment**. 2. ed. New York: Routledge, 2000.

CONSELHO FEDERAL DA OAB; FGV JUSTIÇA. **Perfil ADV: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira**. Brasília; Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2025**. Brasília: CNJ, 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023**. Dispõe sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023**. Dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário.

CRAWFORD, Julia T. **Imposter Syndrome for Women in Male Dominated Careers**. *UC Law SF Journal on Gender and Justice*, v. 32, p. 1-40, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**. *University of Chicago Legal Forum*, v. 1989, n. 1, art. 8, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. *Revista Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2005.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEGANELLO, Vitória. **As Articulações entre a Interseccionalidade e as Conexões Transnacionais na luta contra a Violência de Gênero na América Latina: o caso da Rede de Mulheres Afro-Latino-Americanas, Afro-Caribenhas e da Diáspora (RMAAD)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Relações Internacionais) – PUC-SP, São Paulo, 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

- IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.
- INEP/MEC. **Censo da Educação Superior 2024: Notas Estatísticas**. Brasília: Inep, 2025.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior 2022**. Brasília: INEP, 2022.
- KNOX, Winifred; MIRANDA, Maria Emília de Lima. **Entre a Formalidade e a Rua: Expressões de Justiça e Protagonismo Feminino no Brasil Contemporâneo**. Artigo de Revisão, 2024.
- LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019.
- LOWNDES, Vivien. **How Are Political Institutions Gendered?**. Politics & Gender, 2019.
- MENEZES, Luiza Machado de Oliveira. **Tributação e desigualdades de gênero e raça: vieses de gênero na tributação sobre produtos ligados ao trabalho de cuidado e à fisiologia feminina**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.
- OCHS, Sara L. **Imposter Syndrome & The Law School Caste System**. Pace Law Review, v. 42, n. 2, p. 373-416, 2022.
- SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 2002.
- SCOTT, Joan. **Gender: A Useful Category of Historical Analysis**. 1986.
- SHARLUNG, Tenzin. **On Stop Telling Women They Have Imposter Syndrome**. Trinity College Digital Repository / JSTOR, 2020.
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Perfil ADV: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira**. Brasília: CFOAB, 2024.
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Resolução nº 05/2020 do Conselho Federal**. Institui as eleições paritárias de gênero no Sistema OAB.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos Pagu, n. 16, p. 115-136, 2001.
- TULSHYAN, Ruchika; BUREY, Jodi-Ann. **Stop Telling Women They Have Imposter Syndrome**. Harvard Business Review, 11 fev. 2021.
- ZANELLO, Valeska. **A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações**. Curitiba: Appris, 2022.
- ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018.