globo.com g1 ge gshow globoplay
Check Point Threat Extraction secured this document
Get Original

PUBLICIDADE

Mulheres ainda enfrentam desafios para ocupar posições de liderança, diz presidente da AASP

A advogada Paula Lima Hyppolito Oliveira é a primeira a suceder outra mulher no cargo

Por Laura Ignacio — São Paulo

07/03/2026 08h30 · Atualizado há 2 horas

Presentear matéria

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

J.P.Morgan

“O que nos torna diferenciados é o nosso profundo entendimento dos mercados de ações, dos desenvolvimentos de políticas macroeconômicas e da análise quantitativa, ligando a experiência local à abrangência da Pesquisa Global do J.P. Morgan.

Emy Shayo
Co-Head of Emerging Markets Equity Strategy
J. P. Morgan Global Research

SAIBA MAIS

© JPMorgan Chase & Co. Todos os direitos reservados.
SOMENTE PARA CLIENTES INSTITUCIONAIS E PROFISSIONAIS. www.jpmorgan.com/disclosures

Advogada criminalista, **Paula Lima Hyppolito**

Oliveira, atual presidente da **AASP –** Associação dos Advogados construiu sua carreira em um dos ramos mais masculinizados do Direito. Agora, ela é a terceira mulher a presidir a entidade, fundada há 83 anos, e é a **primeira a suceder outra mulher**.

Na gestão dela, a AASP conta com uma **diretoria majoritariamente feminina** - são cinco diretoras em cargos estratégicos - e aplica a **paridade salarial** em todos os níveis da associação.

Às vésperas do **Dia da Mulher**, Paula aborda, por meio de **sete perguntas e respostas**, desafios e planos dela e das **mulheres no mundo jurídico**:

Leia também:

Vorcaro deu relógio de luxo de ouro rosa de R$ 283 mil a Tanure, que a PF suspeita ser sócio…

'Bronca' de Mendonça sobre atraso em parecer de operação que prendeu Vorcaro causa…

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

1 - Qual política da AASP incentiva que mulheres estejam nos altos cargos da entidade?

A AASP tem tratado a equidade de gênero como um princípio de governança institucional e não apenas como uma pauta simbólica.

O Estatuto da entidade prevê a obrigatoriedade da presença de advogadas nas chapas que concorrem ao Conselho Diretor. A chapa deve conter ao menos três candidatas mulheres entre os sete integrantes, além da presença obrigatória de pelo menos um candidato negro ou candidata negra, reforçando o compromisso institucional com diversidade e inclusão.

Esse compromisso também se reflete na prática: desde 2023, a diretoria da AASP passou a ser majoritariamente feminina, e a eleição de

2026 marcou um fato histórico, com a terceira mulher presidindo a entidade e, pela primeira vez, uma mulher sucedendo outra mulher na presidência.

Para uma instituição com mais de oito décadas de história e considerada a maior associação voluntária da advocacia da América Latina, esse movimento simboliza não apenas avanço institucional, mas também a compreensão de que pluralidade fortalece a qualidade da governança e amplia as perspectivas na condução estratégica da Advocacia.

2 - Como você vê a participação feminina no Judiciário e nos escritórios de advocacia?

A presença feminina no Direito brasileiro avançou de forma muito significativa nas últimas décadas. Segundo o estudo Perfil ADV, realizado pelo Conselho Federal da OAB, as mulheres já representam 50% da advocacia brasileira, superando numericamente os homens (49%) pela primeira vez na história da profissão. Esse dado reflete um processo consistente de ampliação do acesso das mulheres à formação jurídica e à atuação profissional.

No entanto, esse avanço numérico ainda não se traduz de forma proporcional nos espaços de liderança. Relatórios internacionais, como o Brazil Gender Report, da International Bar Association, mostram que 44% das pessoas que atuam na advocacia são mulheres, mas esse número cai para cerca de 37% nos níveis mais altos da carreira. Nos escritórios de advocacia, por exemplo, as mulheres representam aproximadamente 55% dos profissionais, mas ocupam cerca de 43% dos cargos seniores, evidenciando que o desafio atual não é mais o acesso à profissão, mas a ascensão às posições estratégicas de decisão.

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

Quer vender ou comprar um

No Judiciário, observamos uma realidade semelhante. Embora cerca de 38% da magistratura brasileira seja feminina, a presença das mulheres diminui significativamente nos tribunais superiores. No

Supremo Tribunal Federal, por exemplo, com uma única ministra, há apenas 9% de representação feminina. No Superior Tribunal de Justiça, aproximadamente 18%. No Tribunal Superior do Trabalho, ministras representam cerca de 26% da composição. No Superior Tribunal Militar, aproximadamente 13%. Já no Tribunal Superior Eleitoral, cerca de 29% da Corte.

Para enfrentar essa desigualdade estrutural, o Conselho Nacional de Justiça tem adotado medidas importantes. A Resolução nº 525/2023, regulamentada por guia publicado pelo CNJ, estabelece mecanismos concretos para ampliar o acesso de magistradas ao segundo grau de jurisdição, criando critérios que buscam promover maior equilíbrio de gênero na composição dos tribunais estaduais, federais e trabalhistas.

Esse conjunto de dados revela um ponto importante: as mulheres podem até ter conquistado espaço no ingresso da carreira jurídica, mas ainda enfrentam desafios significativos na ocupação das posições de liderança institucional. Superar esse descompasso é essencial não apenas por uma questão de igualdade, mas também porque instituições mais diversas tendem a produzir decisões mais equilibradas, mais sensíveis às complexidades sociais e mais representativas da sociedade que o sistema de justiça deve servir.

3 - Como a AASP estimula o empoderamento das mulheres no ramo do Direito?

A AASP atua de forma contínua para fortalecer a presença feminina na advocacia, tanto no campo institucional quanto na produção de conhecimento. Um exemplo importante é o Mês da Mulher AASP, uma programação nacional que reúne palestras, debates e atividades gratuitas ao longo de março, abordando temas como liderança feminina, carreira, tecnologia e inovação no Direito.

Além disso, garantimos representatividade de gênero entre palestrantes e docentes de seus eventos e cursos, ampliando a visibilidade de mulheres especialistas em diferentes áreas do Direito.

Também foram adotadas medidas institucionais relevantes, como a atualização dos cadastros para contemplar identidades de gênero e o incentivo à participação feminina em espaços de governança.

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

Sucesso é...
estar a um clique de distância
de um espaço de trabalho flexível
em São Paulo.
Saiba como
Regus™

Nosso corpo colaborativo também é formado com paridade de gênero, inclusive nos cargos de gestão. Igualdade salarial também é um compromisso de longa data.

Mais do que iniciativas pontuais, trata-se de um esforço permanente para construir um ambiente profissional mais plural e representativo. Quando ampliamos as referências femininas no debate jurídico e nas posições de liderança, criamos condições concretas para que novas gerações de advogadas se reconheçam nesses espaços e projetem suas próprias trajetórias.

4 - A questão do gênero foi algo que dificultou a sua carreira de alguma maneira?

A advocacia, especialmente em áreas como o Direito Penal, sempre foi um ambiente historicamente marcado por forte predominância masculina. Em muitos momentos da carreira, mulheres precisam reafirmar sua autoridade técnica com maior frequência, seja em ambientes institucionais, seja na condução de casos complexos.

No meu caso, sempre procurei responder a esses desafios com trabalho, consistência técnica e visão estratégica. Atuar em investigações corporativas, litígios complexos e casos de grande repercussão exige preparo, rigor analítico e capacidade de gestão de crises, atributos que independem de gênero, mas que historicamente foram associados a perfis masculinos.

Felizmente, também vivemos um momento de transformação no mercado jurídico. Cada vez mais mulheres ocupam posições de destaque em escritórios, tribunais e entidades da advocacia, o que amplia as referências e contribui para uma mudança cultural importante dentro da profissão.

5 - Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil tem o maior número de feminicídios dos últimos dez anos. As instituições têm falhado?

Os dados sobre feminicídio no Brasil são extremamente preocupantes e revelam que ainda há um longo caminho a percorrer no enfrentamento da violência de gênero. O país construiu, nas últimas décadas, um arcabouço jurídico relevante para a proteção das mulheres.

A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) ampliou a compreensão da violência doméstica para além da agressão física, reconhecendo também a violência psicológica, moral, sexual e patrimonial, além de prever medidas protetivas de urgência para afastamento do agressor. Posteriormente, a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/2015) passou a tipificar o assassinato de mulheres por razões de gênero como circunstância qualificadora do homicídio e crime hediondo, reconhecendo que essas mortes não são casos isolados, mas expressão de uma violência estrutural.

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

Mais recentemente, novas normas passaram a enfrentar também formas contemporâneas de violência, como a Lei Carolina Dieckmann, que trata de crimes digitais, e a Lei do Stalking, que tipifica a perseguição reiterada, inclusive no ambiente virtual.

Apesar desses avanços legislativos, o desafio central permanece na efetividade da aplicação dessas normas e na prevenção da violência. O enfrentamento do feminicídio exige atuação coordenada entre sistema de justiça, segurança pública, saúde, assistência social e educação.

Não se trata apenas de punir crimes já cometidos, mas de fortalecer políticas públicas de proteção, canais de denúncia e mecanismos de apoio às vítimas. Portanto, mais do que falha isolada de uma instituição, estamos diante de um problema estrutural que exige resposta integrada do Estado e um compromisso contínuo da sociedade para que possamos avançar na construção de um ambiente verdadeiramente seguro para as mulheres.

6 - Qual o diferencial da liderança feminina?

Acredito que o verdadeiro diferencial está na diversidade de perspectivas. Estudos internacionais, como a pesquisa Diversity Wins, da McKinsey, mostram que organizações com maior diversidade de gênero em posições de liderança têm até 25% mais chances de superar seus concorrentes em desempenho e lucratividade.

No campo jurídico, essa diversidade se traduz em decisões mais equilibradas, análises mais completas e maior sensibilidade às complexidades sociais. Lideranças femininas frequentemente trazem uma abordagem mais colaborativa, aberta ao diálogo e orientada à construção coletiva de soluções.

Isso não significa que exista um único modelo de liderança feminina, mas sim que ambientes diversos tendem a produzir instituições mais inovadoras, mais representativas e mais conectadas com a realidade da sociedade.

7 - Sob sua liderança, qual deve ser o diferencial da AASP?

A AASP tem uma trajetória de mais de 80 anos de atuação na defesa e valorização da Advocacia. O compromisso da minha gestão é honrar essa tradição e, ao mesmo tempo, preparar a instituição para os desafios do futuro.

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

J.P.Morgan

"O que nos torna diferenciados é o nosso profundo entendimento dos mercados de ações, dos desenvolvimentos de políticas macroeconômicas e da análise quantitativa, ligando a experiência local à abrangência da Pesquisa Global do J.P. Morgan.

Emy Shayo
Co-Head of Emerging Markets Equity Strategy
J. P. Morgan Global Research

SAIBA MAIS

© JPMorgan Chase & Co. Todos os direitos reservados.
SOMENTE PARA CLIENTES INSTITUCIONAIS E PROFISSIONAIS. www.jpmorgan.com/disclosures

Nossa prioridade é fortalecer três pilares: inovação, presença nacional e valorização da Advocacia. Temos investido fortemente em tecnologia, como o uso de inteligência artificial nas soluções da Associação.

Ao mesmo tempo, queremos consolidar uma AASP cada vez mais plural e representativa, ampliando o acesso ao conhecimento jurídico de qualidade e garantindo que advogadas e advogados de todas as regiões do país tenham ferramentas para exercer a profissão com excelência, segurança e protagonismo.

Paula Lima Hyppolito Oliveira — Foto: Divulgação

Próxima ›

Conheça o Valor One

Acompanhe os mercados com nossas ferramentas

ACESSAR GRATUITAMENTE ›

Ver comentários

Mais do Valor **Econômico**

Valor ECONÔMICO

SIGA

EDITORA GLOBO

EDIÇÕES | GLOBO CONDÉ NAST

SGR
SISTEMA GLOBO DE RÁDIO

Valor

- Edição impressa
- Valor PRO
- Valor RI
- Valor International
- Revistas e Anuários
- Seminários
- Valor 360

Pipeline

Valor Investe

O Globo

Extra

CBN

Autoesporte

BHFM

Casa e Jardim

Casa Vogue

Valor One

Valor Pro

Crescer

Época Negócios

Galileu

Glamour

Globo Rural

GQ

Marie Claire

Monet

Quem

PEGN

Rádio Globo

TechTudo

Um Só Planeta

Vida de Bicho

Vogue

QUEM SOMOS

FALE CONOSCO

TERMOS E CONDIÇÕES

TRABALHE CONOSCO

POLÍTICA DE PRIVACIDADE

PRINCÍPIOS EDITORIAIS

ANUNCIE

MINHA EDITORA

© 1996 - 2026. Todos direitos reservados a Editora Globo S/A. Este material não pode ser publicado, transmitido por broadcast, reescrito ou redistribuído sem autorização.