



A MATERNIDADE E O EXERCÍCIO DA ADVOCACIA: IMPACTOS E DESAFIOS PARA A ADVOGADA AUTÔNOMA E A ADVOGADA CLT

Mikaela da Silva Camara¹
Marice Taques Pereira²

RESUMO:

A maternidade representa um desafio significativo para mulheres que atuam na advocacia, profissão marcada por exigências constantes, cultura de alta performance e jornadas extensas. O ingresso feminino nesse meio revelou não apenas avanços na participação profissional, mas também obstáculos relacionados à conciliação entre as responsabilidades maternas e as demandas jurídicas. A desigualdade de tratamento entre advogadas contratadas sob regime celetista e aquelas que exercem a atividade de forma autônoma motivou a realização desta pesquisa. O objetivo geral consistiu em analisar os impactos e desafios enfrentados por advogadas celetistas e autônomas no exercício da profissão durante a maternidade. Para alcançar esse propósito, foi adotada uma metodologia qualitativa baseada em revisão de literatura, com seleção de artigos publicados entre 2021 e 2025, obtidos em bases como Lilacs, Periódicos Capes, Scielo e Google Acadêmico. O critério de inclusão foi a abordagem direta do tema maternidade no contexto jurídico brasileiro, excluindo estudos que tratassem o assunto de maneira genérica ou sem vínculo com a realidade da advocacia. A análise evidenciou que advogadas celetistas, embora amparadas por garantias como licença-maternidade e estabilidade no emprego, enfrentam discriminação velada e dificuldades na progressão da carreira após o afastamento. Já as autônomas lidam com a ausência de proteção institucional, obstáculos ao acesso ao salário-maternidade e resistência na aplicação de prerrogativas legais como a suspensão de prazos e a prioridade em atos judiciais. Os resultados apontam que a legislação atual privilegia vínculos formais, deixando à margem uma parcela expressiva da advocacia feminina. A pesquisa demonstra a urgência de políticas públicas que promovam equidade de gênero, adaptação normativa e reconhecimento da maternidade como elemento legítimo da trajetória profissional na advocacia.

Palavras-chave: Advocacia. Equidade. Maternidade.

ABSTRACT:

Motherhood poses a significant challenge for women in the legal profession, a field characterized by constant demands, a high-performance culture, and extended working hours. The increasing presence of women in this environment has revealed not only progress in professional participation but also persistent obstacles related to reconciling maternal responsibilities with the demands of legal practice. The unequal treatment between female lawyers employed under the CLT regime and those practicing autonomously motivated this study. The main objective was to analyze the impacts and challenges faced by salaried and self-employed female lawyers in the exercise of their profession during motherhood. To this end, a qualitative methodology was adopted, based on a literature review of articles published between 2021 and 2025, retrieved from databases such as Lilacs, Capes Journals, Scielo, and Google Scholar. The inclusion criterion was the direct discussion of motherhood within the Brazilian legal context, excluding studies that addressed the topic in a generic way or without specific relation to legal practice. The analysis revealed that, although CLT-employed lawyers benefit from protections such as maternity leave and job stability, they often face subtle discrimination and barriers to career advancement after returning from leave. Self-employed lawyers, in turn, contend with the

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Cidade Verde - UniCV.

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes. Mestrado em Ciências Jurídicas pelo Centro de Ensino Superior de Maringá, Brasil (2013). Professora da UNICV.

absence of institutional protection, difficulties in accessing maternity benefits, and resistance to the application of legal prerogatives such as deadline suspensions and priority in judicial acts. The findings suggest that current legislation favors formal employment relationships, excluding a substantial portion of female legal professionals. The study underscores the urgency of public policies that promote gender equity, regulatory adjustments, and the recognition of motherhood as a legitimate aspect of a legal career.

Keywords: Lawyer. Gender Equity. Motherhood.

INTRODUÇÃO

A maternidade, enquanto fenômeno social, político e jurídico, foi amplamente debatida ao longo das últimas décadas, especialmente diante da crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho. No campo jurídico, tal inserção representou não apenas um avanço na conquista de direitos, mas também a exposição a novas formas de desigualdade. A conciliação entre a maternidade e a vida profissional tornou-se um dos grandes desafios enfrentados pelas mulheres, exigindo uma reestruturação das práticas institucionais e da cultura organizacional vigente.

O exercício da advocacia, marcado por uma rotina intensa e por compromissos que muitas vezes extrapolam o horário comercial, impôs às mulheres que desejam ser mães a necessidade de dobrar esforços para equilibrar suas funções profissionais e pessoais. No entanto, esse esforço varia conforme o regime de trabalho adotado. Enquanto advogadas contratadas sob regime celetista contam com garantias legais como a licença maternidade e a estabilidade no emprego, advogadas autônomas lidaram com a ausência de tais proteções, enfrentando insegurança financeira e emocional.

Delimitou-se o presente estudo à investigação dos impactos e desafios enfrentados por advogadas autônomas e celetistas no exercício da profissão durante a maternidade. Procurou-se compreender em que medida o regime de trabalho influenciou a vivência da maternidade para essas profissionais. A pergunta que norteou esta pesquisa foi a seguinte: como o vínculo profissional da advogada, sendo autônomo ou celetista, afetou sua experiência com a maternidade no exercício da advocacia.

Considerou-se como hipótese que as advogadas autônomas enfrentaram maiores dificuldades na conciliação entre a maternidade e o exercício da profissão, em razão da ausência de direitos trabalhistas específicos, da instabilidade econômica e da sobrecarga de responsabilidades. Supôs-se também que, mesmo com garantias legais, as advogadas celetistas vivenciaram obstáculos relacionados à discriminação no ambiente de trabalho e à dificuldade de progressão na carreira após a maternidade. Por fim, acreditou-se que a ausência

de políticas institucionais efetivas por parte da OAB e dos escritórios de advocacia contribuiu para a manutenção dessas desigualdades.

Este estudo teve como objetivo geral analisar os impactos e desafios da maternidade na carreira de advogadas autônomas e celetistas. Especificamente, buscou-se identificar as principais dificuldades enfrentadas por advogadas autônomas durante a maternidade, examinar os mecanismos de proteção assegurados às advogadas celetistas e comparar os efeitos do vínculo de trabalho na trajetória profissional dessas mulheres.

A relevância deste trabalho esteve na possibilidade de fomentar o debate sobre os direitos das mulheres no âmbito da advocacia, com vistas à formulação de propostas mais equitativas e sensíveis às questões de gênero. O tema abordado contribuiu para a ampliação da compreensão das desigualdades enfrentadas por mulheres na profissão jurídica, além de apontar caminhos para a promoção de práticas mais justas e inclusivas. A discussão se mostrou pertinente tanto para a sociedade quanto para o meio acadêmico, ao tocar em questões fundamentais de equidade, justiça social e valorização do trabalho feminino.

A metodologia utilizada baseou-se em uma revisão de literatura, com abordagem qualitativa, contemplando o período de dois mil e vinte e um a dois mil e vinte e cinco. A pesquisa foi realizada nas bases de dados Lilacs, Periódicos Capes, Google Acadêmico e Scielo. Adotou-se como critério de inclusão os textos que abordaram a maternidade no contexto da advocacia e os desafios enfrentados por mulheres advogadas. Foram excluídos estudos que não dialogaram diretamente com a realidade brasileira ou que trataram de forma superficial a temática de gênero no ambiente jurídico.

1. ADVOGADA EMPREGADA

A advogada emprega é a profissional do Direito que exerce atividades de natureza jurídica de forma habitual, onerosa, pessoal e sob subordinação direta ao empregador, sendo essa relação regida pela Consolidação da Leis do Trabalho,

1.1 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS

A advogada empregada, também conhecida como advogada celetista, é aquela contratada sob o regime da CLT, o que lhe garante uma série de direitos trabalhistas formais, inclusive no período de maternidade. Seu vínculo é regido por um contrato que estabelece subordinação, horário fixo e remuneração mensal. Ferreira, Maciel e Treider (2022) destacam

que, mesmo com garantias legais, essas profissionais enfrentam discriminações veladas e estagnação na carreira após o retorno da licença. Ainda que amparadas por dispositivos normativos, vivenciam desafios institucionais ligados à cultura organizacional que desvaloriza o tempo do cuidado.

A legislação brasileira garante a essas profissionais acesso a mecanismos de proteção como salário-maternidade e estabilidade no emprego, o que, em tese, oferece maior segurança para a conciliação entre maternidade e profissão. No entanto, Isola (2023) afirma que a estrutura patriarcal ainda presente em muitos escritórios limita a ascensão das mulheres, mesmo aquelas com vínculo celetista. Assim, embora haja previsão legal, a implementação prática dos direitos nem sempre é suficiente para mitigar os efeitos da desigualdade de gênero na advocacia formal.

A presença da advogada empregada em ambientes institucionais não elimina os obstáculos que ela enfrenta na construção de uma carreira equânime. Segundo Lopes, Oliveira e Lelis (2025), mesmo em espaços onde há previsão legal de igualdade de gênero, a permanência e valorização da mulher estão condicionadas à adoção de práticas inclusivas e políticas internas que reconheçam suas necessidades específicas. A ausência de ações efetivas por parte dos escritórios e órgãos públicos mantém a desigualdade em níveis simbólicos e operacionais, demonstrando que o vínculo celetista por si só não assegura equidade no percurso profissional.

1.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO DURANTE A GESTAÇÃO E APÓS O PARTO

A estabilidade no emprego é uma das garantias centrais para a advogada empregada durante a gravidez. Conforme o artigo 10, II, "b", do ADCT, “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (Brasil, 1988). Essa proteção visa assegurar a manutenção do vínculo empregatício durante o período de maior vulnerabilidade. Andrade (2024) relata que, mesmo diante dessa garantia, muitas advogadas enfrentam pressões para pedir demissão ou são rebaixadas de funções, o que demonstra o descompasso entre norma e prática.

Lins e Teixeira (2022) apontam que a estabilidade não elimina o estigma atribuído à mulher grávida no ambiente jurídico, visto que sua produtividade passa a ser questionada. A expectativa de disponibilidade constante ainda predomina, o que gera conflitos entre o exercício da maternidade e a manutenção da carreira. Embora a legislação ofereça respaldo, a

percepção institucional continua desfavorável, criando obstáculos à permanência e ao reconhecimento profissional da advogada mãe, mesmo sob contrato formal.

Ferreira, Maciel e Treider (2022) destacam que, apesar da proteção normativa, a advogada celetista encontra barreiras veladas ao retorno ao trabalho, como a exclusão de projetos estratégicos e a estagnação funcional. Tais práticas não violam diretamente a lei, mas comprometem o princípio da igualdade material no ambiente jurídico. A estabilidade torna-se, nesse contexto, um mecanismo formal que nem sempre se traduz em permanência qualificada, o que reforça a necessidade de mecanismos institucionais que acompanhem a reintegração do profissional com respeito à sua trajetória e potencial.

1.3 LICENÇA-MATERNIDADE E REMUNERAÇÃO

O artigo 7º, XVIII, da Constituição garante à advogada empregada o direito à “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (Brasil, 1988). Esse período pode ser prorrogado conforme políticas internas e convenções coletivas. Gomes e Aquino (2021) ressaltam que a aplicação uniforme da licença-maternidade ainda depende do tipo de contrato e da sensibilidade do empregador, o que perpetua desigualdades mesmo entre mulheres formalmente contratadas. A garantia legal é um avanço, mas sua efetividade depende do comprometimento institucional.

Durante a licença, a profissional faz jus ao salário-maternidade, pago pelo INSS conforme o artigo 71 da Lei 8.213/1991 (Brasil, 1991). Carelli, Silva e Domingues (2021) analisaram que, embora haja estabilidade jurídica quanto ao benefício, há frequentes dificuldades na obtenção rápida do pagamento, o que compromete a segurança econômica da advogada durante o afastamento. Essas barreiras administrativas mostram que a formalidade não garante, por si só, o pleno exercício do direito à maternidade com dignidade.

Andrade (2024) argumenta que, para além do aspecto financeiro, a licença-maternidade representa uma etapa crucial de proteção à saúde física e emocional da mulher, especialmente diante das exigências da carreira jurídica. No entanto, muitas advogadas relatam pressão para antecipar o retorno ou manter certa disponibilidade durante o afastamento, o que descaracteriza a função protetiva da licença. A naturalização dessa sobreposição entre cuidado e trabalho prejudica a integridade da maternidade como direito e reforça a necessidade de políticas institucionais que assegurem o afastamento integral e respeitoso da profissional.

1.4 MUDANÇA DE FUNÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO

A CLT, em seu artigo 394-A, prevê que a gestante deve ser afastada de atividades insalubres, sem prejuízo de sua remuneração. “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das atividades consideradas insalubres” (Brasil, 1943). Essa norma visa preservar a saúde da mãe e do bebê, mas sua implementação depende de fiscalização e da adaptação do ambiente de trabalho. Macêdo e Lasmar (2022) explicam que muitos escritórios ignoram essa previsão, expondo a advogada a condições inadequadas e colocando sua saúde em risco.

Lopes, Oliveira e Lelis (2025) abordam que a cultura institucional da advocacia valoriza o desempenho contínuo, o que desestimula a gestante a reivindicar adaptações ou afastamento. Mesmo com respaldo legal, as advogadas muitas vezes hesitam em solicitar mudanças, temendo retaliações ou perda de espaço profissional. O ambiente jurídico, portanto, precisa evoluir para reconhecer a maternidade como uma etapa legítima da trajetória profissional, com políticas que viabilizem a manutenção da saúde física e emocional da mulher.

Ferreira, Maciel e Treider (2022) destacam que a resistência à concessão de ambientes adequados e à realocação funcional durante a gestação reflete uma visão institucional que ainda entende a gravidez como um entrave à produtividade. Essa percepção compromete o direito à saúde e intensifica os riscos psicossociais associados ao ambiente jurídico, especialmente em escritórios de alta demanda. A falta de políticas claras de acolhimento reforça um cenário onde a adaptação é vista como exceção, e não como obrigação legal e ética voltada à proteção da advogada gestante.

2. ADVOGADA AUTÔNOMA

2.1 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS

A advogada autônoma atua de maneira independente, sem vínculo de emprego regido pela CLT, assumindo a organização da sua prática jurídica com autonomia, mas também sem a proteção trabalhista formal. Ferreira, Maciel e Treider (2022) assinalam que a liberdade associada à atuação autônoma é frequentemente acompanhada por incertezas financeiras e ausência de garantias sociais, desafios que se agravam no contexto da maternidade. A

natureza flexível do trabalho autônomo, embora vantajosa sob alguns aspectos, expõe essas profissionais a condições de maior vulnerabilidade.

Ainda que as mulheres representem a maioria no quadro da OAB, a realidade enfrentada pelas advogadas autônomas é de uma marginalização silenciosa em relação às políticas institucionais de proteção. Isola (2023) ressalta que a estrutura tradicional do mercado jurídico privilegia vínculos formais e reproduz práticas que dificultam a equidade de gênero, especialmente entre aquelas que exercem sua atividade sem o respaldo de contratos celetistas. A ausência de regulamentação específica para essas profissionais acentua a desigualdade no exercício da advocacia.

Lopes, Oliveira e Lelis (2025) observam que a falta de representatividade das advogadas autônomas nas instâncias decisórias da OAB contribui para a desatenção de suas demandas, especialmente no que se refere à conciliação entre trabalho e maternidade. Sem canais institucionais efetivos de escuta e acolhimento, essas profissionais permanecem à margem das políticas de inclusão e dos debates sobre igualdade de condições no exercício da advocacia. Essa ausência de reconhecimento institucional compromete a construção de um ambiente jurídico plural e sensível às múltiplas realidades femininas.

2.2 PROTEÇÃO À MATERNIDADE PARA AUTÔNOMAS

A proteção à maternidade constitui direito social fundamental, destinado a assegurar condições mínimas de dignidade, saúde e bem-estar à mulher e ao nascituro durante o período gestacional e o pós-parto. No caso das profissionais autônomas, tal proteção reveste-se de especial relevância, uma vez que, apesar da ausência de vínculo empregatício, impõe-se a necessidade de assegurar mecanismos que possibilitem a harmonização entre o exercício da atividade profissional e as exigências decorrentes da maternidade.

2.2.1 Salário-maternidade e decisão do Supremo Tribunal Federal sobre carência

O salário-maternidade representa a principal fonte de proteção para advogadas autônomas, condicionado à inscrição e contribuição à Previdência Social. De acordo com o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991, “o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social durante cento e vinte dias” (Brasil, 1991). Carelli, Silva e Domingues (2021) analisam que as barreiras impostas pela exigência de carência contributiva impedem muitas advogadas

de acessar esse direito, aprofundando a exclusão social em momentos de maior vulnerabilidade.

No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2110, o Supremo Tribunal Federal determinou que “é inconstitucional exigir o cumprimento de carência para o salário-maternidade de seguradas facultativas hipossuficientes”. Macêdo e Lasmar afirmam que, embora a decisão seja progressista, sua aplicação às advogadas autônomas depende de uma interpretação judicial que reconheça a precariedade econômica desses profissionais. A falta de uniformidade na aplicação da decisão judicial evidencia a necessidade de avanços legislativos que assegurem proteção ampla e efetiva.

Ferreira, Maciel e Treider (2022) enfatizam que, mesmo entre aquelas que conseguem cumprir os requisitos de contribuição, o processo de solicitação e liberação do salário-maternidade é burocrático e demorado, o que compromete a estabilidade financeira durante o período de afastamento. A ausência de um sistema específico para profissionais liberais faz com que a advogada autônoma enfrente obstáculos adicionais que não são vivenciados pelas celetistas, acentuando a desigualdade na fruição de um direito que deveria ser universal.

2.2.2 Licença-maternidade e suspensão de prazos processuais

A Lei nº 13.363/2016 introduziu a possibilidade de suspensão de prazos processuais por trinta dias para advogadas que atuem como únicas patronas da causa, medida destinada a proteger a maternidade no exercício autônomo da advocacia. Segundo o dispositivo, “os prazos processuais ficam suspensos por 30 dias a partir do parto ou da adoção” (Brasil, 2016). Gomes e Aquino (2021) apontam que, embora a previsão seja um avanço, sua efetividade depende da adesão e sensibilidade dos magistrados.

O artigo 313, inciso IX, §6º, do Código de Processo Civil complementa essa proteção ao prever que o juiz poderá suspender o processo por trinta dias quando a advogada única patrona der à luz. “O juiz suspenderá o processo pelo prazo de 30 dias” (Brasil, 2015). Salmoria e Zanetti (2025) observam que, na prática, essa prerrogativa muitas vezes enfrenta resistência, evidenciando a necessidade de políticas de conscientização sobre os direitos da mulher advogada no sistema de justiça.

Pereira e Rodrigues (2023) argumentam que a rigidez dos prazos e a lógica produtivista que domina o meio jurídico dificultam a implementação efetiva da suspensão, mesmo quando amparada por lei. Muitas advogadas autônomas, temendo prejuízos aos seus

clientes ou danos à sua reputação profissional, optam por não acionar esse direito. A ausência de uma cultura institucional voltada à equidade reforça um ambiente onde o cuidado materno ainda precisa ser justificado, mesmo diante de previsões normativas claras e objetivas.

2.2.3 Prioridade em atos judiciais e outras garantias

O Estatuto da Advocacia, alterado pela Lei nº 13.363/2016, também garante prioridade para advogadas gestantes ou lactantes nos atos judiciais, assegurando que “terão prioridade nas sustentações orais e nas audiências” (Brasil, 2016). Andrade (2024) destaca que, embora prevista em lei, essa prioridade nem sempre é respeitada em todos os tribunais. A resistência institucional reduz a efetividade da norma e perpetua desigualdades no exercício da profissão.

A ausência de regulamentação complementar que contemple especificamente as advogadas autônomas evidencia o desafio de consolidar essas garantias no cotidiano forense. Segundo Pereira e Rodrigues (2023), a flexibilização das relações trabalhistas e o fortalecimento de vínculos informais intensificaram a precarização do trabalho jurídico, exigindo respostas jurídicas mais responsivas às necessidades das advogadas mães. A falta de instrumentos de apoio adequados reafirma a urgência de políticas públicas inclusivas.

Isola (2023) reforça que a feminização da advocacia não se traduziu em medidas efetivas de suporte à maternidade, especialmente entre autônomas. A prática jurídica ainda carrega resquícios de uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade irrestrita, incompatível com as necessidades do cuidado materno. Sem a adaptação da prática institucional, o direito à maternidade plena para advogadas autônomas permanece como um desafio a ser superado na luta pela equidade de gênero.

Carelli, Silva e Domingues (2021) observam que, na ausência de mecanismos fiscalizatórios eficazes, muitas advogadas deixam de reivindicar a prioridade prevista em lei por receio de sofrerem retaliações ou desconfiança quanto à sua capacidade profissional. Esse contexto revela que a simples existência normativa não é suficiente para assegurar o exercício pleno das garantias, sendo necessário fortalecer canais institucionais que promovam o cumprimento efetivo dessas prerrogativas no cotidiano jurídico, especialmente para aquelas que atuam de forma independente.

3. COMPARAÇÃO ENTRE ADVOGADA EMPREGADA E AUTÔNOMA

3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DE CADA REGIME

O regime celetista oferece à advogada empregada vantagens como estabilidade provisória, licença remunerada, direito ao salário-maternidade e possibilidade de reintegração em caso de dispensa indevida durante a gestação.

Em contrapartida, a advogada autônoma dispõe de maior flexibilidade na gestão do tempo e da rotina, o que pode ser uma vantagem durante a gestação ou nos primeiros meses da maternidade. No entanto, Isola (2023) argumenta que essa liberdade é limitada pela ausência de políticas públicas que garantam segurança financeira e respaldo institucional durante o afastamento. A inexistência de um sistema contributivo adaptado às profissionais liberais limita a efetividade dessa autonomia.

Do ponto de vista previdenciário, a advogada celetista tem acesso automático ao salário-maternidade e aos benefícios decorrentes de seu vínculo formal. Já a autônoma precisa contribuir regularmente com o INSS e cumprir exigências de carência, conforme artigo 25 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991).

Pereira e Rodrigues (2023) destacam que, embora a formalidade garanta mais direitos legais, ela também impõe limitações estruturais, como horários inflexíveis e controle hierárquico, que dificultam a conciliação entre maternidade e desempenho profissional. Por outro lado, a atuação autônoma, ainda que permita certa autodeterminação, carece de segurança jurídica e institucional, deixando a advogada mais exposta a instabilidades. A comparação revela que nenhum dos regimes, isoladamente, oferece uma resposta integral às demandas da maternidade na advocacia.

3.2 IMPACTO DAS DIFERENÇAS NA PRÁTICA PROFISSIONAL

As diferenças estruturais entre os regimes impactam diretamente a trajetória profissional das advogadas, especialmente em fases de maior vulnerabilidade, como a maternidade. Segundo Andrade (2024), a profissional celetista lida com a pressão da reintegração pós-licença, enfrentando preconceitos e dificuldades para retornar ao mesmo nível de responsabilidades e visibilidade que ocupava antes do afastamento. Essas limitações comprometem sua progressão na carreira mesmo em ambientes regulados.

Por outro lado, a advogada autônoma enfrenta o impacto direto da interrupção da sua atividade profissional, o que resulta em perda de clientela, renda e visibilidade no mercado. Macêdo e Lasmar (2022) observam que, para essas profissionais, não há substituição institucional que garanta a manutenção da prática jurídica durante o afastamento. A retomada da atividade exige reconstrução da rede de contatos e da base de clientes, o que prolonga os efeitos do afastamento.

O ambiente institucional também interfere nesse impacto, visto que escritórios e órgãos públicos tendem a oferecer alguma estrutura de acolhimento para advogadas celetistas, mesmo que de forma limitada. Já as autônomas, por não estarem inseridas nesses espaços, enfrentam sozinhas as consequências do afastamento. Lopes, Oliveira e Lelis (2025) indicam que essa exclusão institucional contribui para que muitas desistam da carreira ou mudem de área de atuação após se tornarem mães.

Isola (2023) analisa que a cultura da produtividade contínua, presente tanto no setor público quanto no privado, reforça uma lógica de exclusão para aquelas que necessitam interromper temporariamente suas atividades. Essa lógica impacta diferentemente as advogadas conforme o regime de trabalho, sendo mais severa para as autônomas, que não contam com respaldo institucional. A ausência de mecanismos que suavizam os efeitos da interrupção profissional aprofunda as desigualdades e limita o desenvolvimento equitativo da carreira jurídica feminina.

Observa-se que a perda de clientela e o isolamento institucional atingem especialmente as autônomas, refletindo a ausência de mecanismos de suporte durante o afastamento. Por outro lado, a reintegração pós-licença aparece como um dos principais desafios das advogadas empregadas, devido à dificuldade de retomar funções estratégicas. O apoio institucional é consideravelmente mais presente para celetistas, embora ainda limitado. A pressão por produtividade afeta ambas as categorias de forma significativa, demonstrando que a cultura jurídica segue alheia às demandas do cuidado materno. Como destaca Isola (2023), essas diferenças não apenas definem o percurso profissional, mas também perpetuam desigualdades estruturais entre os diferentes regimes de atuação.

3.3 DESAFÍOS ENFRENTADOS POR CADA GRUPO

O maior desafio da advogada empregada reside em conciliar a maternidade com a permanência em estruturas hierárquicas que não foram desenhadas para incluir suas especificidades. Salmoria e Zanetti (2025) afirmam que a cultura jurídica ainda valoriza a

disponibilidade irrestrita e interpreta a maternidade como um obstáculo ao desempenho, o que gera sentimento de culpa e insegurança. Mesmo com respaldo legal, a percepção institucional é limitadora.

Já a advogada autônoma enfrenta a falta de regulamentação que reconheça suas necessidades como mãe e como profissional liberal. Segundo Pereira e Rodrigues (2023), a ausência de um regime de proteção compatível com sua realidade compromete o exercício pleno da profissão, resultando em abandono temporário ou definitivo da advocacia. A informalidade, nesse contexto, representa não liberdade, mas desamparo jurídico.

Ambos os grupos compartilham o desafio de enfrentar estruturas patriarcais no sistema de justiça, que resistem a reconhecer a maternidade como uma etapa legítima da carreira jurídica. Isola (2023) enfatiza que a presença numérica das mulheres na advocacia não resultou em mudanças significativas nas estruturas institucionais. A efetivação de direitos depende, portanto, da reformulação de políticas e práticas que garantam a equidade no acesso e na permanência profissional para todas, independentemente do regime de trabalho.

Lins e Teixeira (2022) acrescentam que, tanto para empregadas quanto para autônomas, o desafio da autogestão da maternidade no exercício da advocacia impõe uma sobrecarga invisível, muitas vezes naturalizada no meio jurídico. A ausência de medidas de suporte adequadas leva essas mulheres a negociar sozinhas suas rotinas, conciliando audiências, prazos e demandas familiares sem apoio institucional efetivo. Essa dinâmica perpetua um modelo profissional que ignora as particularidades do gênero e desestimula a permanência das mães na carreira jurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste estudo permitiu compreender as múltiplas formas como a maternidade impacta o exercício da advocacia, revelando que as barreiras enfrentadas por mulheres advogadas variam significativamente conforme o regime de trabalho adotado. A investigação abordou com profundidade a realidade da advogada empregada, regida pela CLT, e da advogada autônoma, cada qual situada em contextos institucionais e jurídicos distintos, mas igualmente desafiadores.

No caso da advogada celetista, identificou-se que a formalidade jurídica garante acesso a direitos importantes como licença-maternidade remunerada, estabilidade no emprego e salário-maternidade. Entretanto, a permanência no mercado de trabalho, após o retorno da licença, nem sempre é acompanhada de condições favoráveis. Situações de estagnação

funcional, exclusão de projetos estratégicos e rebaixamento simbólico revelam que o cumprimento legal não assegura, por si só, a valorização da mulher no ambiente profissional. O respaldo normativo, ainda que necessário, se mostra insuficiente frente a uma cultura organizacional que continua a exigir disponibilidade irrestrita e a desconsiderar as especificidades do cuidado materno.

Já a advogada autônoma, embora goze de maior flexibilidade na organização da própria rotina, encontra na ausência de garantias institucionais um fator de vulnerabilidade acentuado. A inexistência de políticas públicas específicas, a carência de respaldo financeiro durante o afastamento e a insegurança jurídica em relação ao acesso ao salário-maternidade colocam essa profissional em posição de desigualdade. As dificuldades para aplicar prerrogativas como a suspensão de prazos processuais ou a prioridade em atos judiciais confirmam que o exercício da maternidade, nesse contexto, depende de interpretações e boas práticas que nem sempre estão presentes na rotina forense.

O estudo demonstrou a relevância da criação de políticas de proteção à maternidade que contemplem as diversas formas de exercício da advocacia. Não se trata apenas de ampliar direitos formais, mas de garantir sua aplicação efetiva em ambientes que ainda resistem à inclusão de modelos profissionais conciliáveis com o cuidado. A realidade enfrentada pelas advogadas evidencia que a equidade de gênero na profissão jurídica exige ações concretas, tanto legislativas quanto institucionais, que acolham e respeitem a maternidade como parte legítima da trajetória profissional das mulheres.

REFERÊNCIAS

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Parecer PRC-JM-06-2024**. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-06-2024.htm. Acesso em: abr. 2025.

ANDRADE, L. C. Resenha do artigo intitulado Entre o texto e contexto: as relações de emprego da mulher no pós-maternidade. **Revista Processus Multidisciplinar**, v. 5, n. 9, p. e091053-e091053, 2024. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/1053>. Acesso em: mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: abr. 2025.

CARELLI, R.; SILVA, J. C. G. C.; DOMINGUES, C. A. G. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 2021. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/96>. Acesso em: mar. 2025.

CARVALHO, M. H.; AROUCHE JUNIOR, D. A. A criação de novos direitos pelo Supremo Tribunal Federal. **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 27, n. 2, 2022. Disponível em: <https://search.ebscohost.com>. Acesso em: mar. 2025.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Perfil ADV:** pesquisa mostra que advocacia brasileira é majoritariamente feminina. 2024. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina>. Acesso em: abr. 2025.

FERREIRA, G.; MACIEL, A. A.; TREIDER, D. S. G. Advocacia feminina e o direito da mulher ao trabalho jurídico no contexto da pandemia de Covid-19. **Revista CNJ**, v. 6, p. 171-180, 2022. Disponível em: <https://daten-quadrat.de>. Acesso em: mar. 2025.

GOMES, I.; AQUINO, P. A extensão da licença-maternidade à mulher não gestante em relacionamento homoafetivo: análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 40, 2021. Disponível em: <https://search.ebscohost.com>. Acesso em: mar. 2025.

ISOLA, C. D. A participação feminina na advocacia e magistratura: uma questão para além dos números. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 9, n. 2, 2023. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br>. Acesso em: mar. 2025.

ISOLA, C. D. Elas nos quadros da OAB – A “feminização” da advocacia. **Migalhas**, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/391578/elas-nos-quadros-da-oab--a-feminizacao-da-advocacia>. Acesso em: abr. 2025.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katál**, v. 10, n. esp., p. 37-45, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: jan. 2025.

LINS, A. P. G.; TEIXEIRA, S. M. L. Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: uma análise sob a ótica do direito civil e do direito do trabalho brasileiros. **JusFeminismo**, p. 159, 2022. Disponível em: <https://jusfeminismo.com.br>. Acesso em: mar. 2025.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016. Altera o Estatuto da Advocacia para assegurar direitos à advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 nov. 2016.

LOPES, M. L.; OLIVEIRA, Z. M.; LELIS, H. R. Direito feminino e Poder Judiciário. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 914-926, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br>. Acesso em: mar. 2025.

MACÊDO, M. A. S.; LASMAR, G. M. A licença-maternidade no contexto dos novos formatos familiares. **Revista Campo da História**, v. 7, n. 1, p. 300-315, 2022. Disponível em: <https://ojs.campodahistoria.com.br>. Acesso em: mar. 2025.

PEREIRA, M. E. A.; RODRIGUES, D. As perspectivas da advocacia trabalhista pós-reforma da Lei 13.467/2017. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 2, p. 1264-1283, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br>. Acesso em: mar. 2025.

SALMORIA, C. H.; ZANETTI, L. O. V. Reflexões sobre a Resolução nº 525 do CNJ: a tutela pela paridade de gênero na magistratura brasileira. **Revista Jurídica Gralha Azul - TJPR**, v. 1, n. 25, 2025. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br>. Acesso em: mar. 2025.

SILVA, C. E.; SILVA, R. R. Impacto das alterações na carência previdenciária: análise comparativa e implicações práticas pós-reforma da previdência. **Libro Legis**, v. 5, n. 1, p. 15-23, 2024. Disponível em: <http://www.sapientiae.com.br>. Acesso em: mar. 2025.

TUPINAMBÁ, C.; TEIXEIRA, S. T. O incidente de resolução de demandas repetitivas na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, v. 14, n. 28, 2022. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br>. Acesso em: abr. 2025.