



ESCOLA DE MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

EFEITOS JURÍDICOS DA LICENÇA-MATERNIDADE:
SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Fernanda Lessa Mainier Hack

Rio de Janeiro
2024

FERNANDA LESSA MAINIER HACK

EFEITOS JURÍDICOS DA LICENÇA-MATERNIDADE:
SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Artigo científico apresentado como exigência
de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato*
Sensu em Gênero e Direito da Escola de
Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores orientadores:

Lucas Tramontano de Macedo

Maria Carolina Amorim

Rio de Janeiro
2024

EFEITOS JURÍDICOS DA LICENÇA-MATERNIDADE: SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Fernanda Lessa Mainier Hack

Graduada em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Especialista em Direitos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ). Procuradora do Estado do Rio de Janeiro. Presidente da Comissão pela Promoção de Igualdade de Gênero da PGE-RJ.

Resumo – O artigo tem como objetivo discutir os efeitos jurídicos da licença-maternidade, em especial em relação ao seu cômputo para fins de estágio probatório. Para embasar a desigualdade de gênero no trabalho, e seu aprofundamento em razão da maternidade, são revisitadas as teorias da divisão sexual do trabalho e da interseccionalidade e os direitos humanos das mulheres. Em que pese as proteções constitucionais em relação ao mercado de trabalho da mulher e da maternidade, as administrações públicas das diferentes esferas de governo e instituições públicas não consideram o período dedicado à licença-maternidade como de efetivo exercício para fins de estágio probatório. Com base no constitucionalismo feminista e na interpretação com perspectiva de gênero é feita uma análise das principais decisões judiciais e administrativas sobre o tema.

Palavras-chave – Gênero e Direito. Licença-maternidade. Igualdade de gênero. Estágio probatório.

Sumário - Introdução. 1. A maternidade como fator agravante da desigualdade de gênero e o não compartilhamento do trabalho do cuidado. 2. Divergências de tratamento dos efeitos jurídicos da licença-maternidade para fins de suspensão do estágio probatório. 3. A (in)constitucionalidade da suspensão do estágio probatório durante a licença-maternidade. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

No Brasil, os servidores públicos adquirem a estabilidade após 3 (três) anos de efetivo exercício, sendo condição inafastável para sua aquisição, além do decurso do tempo estabelecido, a avaliação especial de desempenho do período chamado de estágio probatório. O afastamento remunerado em razão da maternidade e paternidade são direitos fundamentais sociais de todos os trabalhadores e servidores públicos.

O presente artigo analisa os efeitos jurídicos do exercício e gozo da licença-maternidade em relação à contagem ou não desse período de afastamento como tempo de efetivo exercício e seus impactos no estágio probatório para a aquisição da estabilidade das servidoras públicas.

A maternidade tem sido apontada como fator discriminatório no ambiente de trabalho, tanto do ponto de vista social como do ponto de vista jurídico, sendo um fator agravante da desigualdade de gênero.

No serviço público, em que pese a estabilidade e maiores garantias de proteção à maternidade em relação às garantias celetistas, o tempo despendido no cuidado dos filhos não é considerado, propiciando um adiamento ou mesmo uma barreira à ascensão das mulheres na carreira, uma vez que, histórica e socialmente, sobre elas recaem o ônus e a responsabilidade do trabalho do cuidado.

No Brasil, vigoram prazos distintos para as licenças-maternidade e paternidade, sendo os prazos maiores para as mães. No entanto, os prazos menores concedidos aos pais reproduzem uma visão patriarcal da sociedade em que somente às mulheres cabem os cuidados com os filhos.

Em razão do prazo diferenciado, elas sofrem mais discriminação, seja na contratação, seja na manutenção do emprego. Ainda que a entrada no serviço público seja, em tese, igualmente acessível a homens e mulheres, podemos constatar que os períodos diferenciados de licença-maternidade e paternidade impõem diferenças de tratamento de constitucionalidade questionável à luz das teorias feministas do Direito.

Assim, a pesquisa visa analisar os efeitos jurídicos da licença-maternidade em relação ao período de estágio probatório das servidoras públicas com fundamento nos princípios constitucionais da igualdade de gênero, da proteção da maternidade, da proteção da mulher no trabalho e do livre planejamento familiar.

O primeiro capítulo trata da acentuação da desigualdade de gênero em razão da maternidade e em que medida o não reconhecimento e o não compartilhamento do trabalho do cuidado reforça os estereótipos de gênero.

Em seguida, no segundo capítulo, é feita uma análise das divergências de tratamento dadas pelo ordenamento jurídico nacional aos efeitos jurídicos da licença-maternidade para fins de suspensão do estágio probatório das servidoras públicas.

E, por fim, o terceiro capítulo dedica-se, com base nas teorias feministas do direito e da teoria denominada constitucionalismo feminista e, ainda, na máxima efetividade dos direitos fundamentais, a estudar a possibilidade, ou não, de o período de licença-maternidade gerar efeitos jurídicos para fins de suspensão do estágio probatório.

O direito tem refletido, ao longo das décadas, o modelo de sociedade patriarcal em que são destinados às mulheres os espaços privados, que incluem o cuidado dos filhos e os afazeres

domésticos. Não obstante os avanços conquistados, a luta por direitos civis, políticos, sociais e econômicos das mulheres ainda enfrenta desafios para alcançar a igualdade material.

Diante de tais desafios, em especial face aos efeitos jurídicos advindos da maternidade, a pesquisa será qualitativa, com base nas teorias feministas do direito, em especial, do constitucionalismo feminista. Além da revisão bibliográfica, serão revisitados os marcos normativos dos direitos humanos das mulheres e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a fim de buscar elementos que respondam às questões propostas e possam subsidiar a tese sustentada.

1. A MATERNIDADE COMO FATOR AGRAVANTE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO E O NÃO COMPARTILHAMENTO DO TRABALHO DO CUIDADO¹

No romance distópico “O Conto da Aia”, de Margareth Atwood, baseado numa sociedade ditatorial fundamentalista e heteropatriarcal, as mulheres são divididas, com funções pré-determinadas pelo opressor, em três castas: Esposas, Marthas e Aias².

Apesar de as Esposas terem alguns privilégios e exercerem um papel de comando sobre as demais, apenas reproduzem o papel do opressor, já que a elas também são negados direitos. As Marthas são responsáveis pelos afazeres domésticos e os cuidados das crianças. E, na base da estrutura social, estão as Aias, a quem cabem a procriação, com total alienação de direitos sobre seus corpos³, desde a concepção até a própria maternidade.

A ausência de identidade dessas mulheres é refletida na padronização de suas vestes, do seu pensamento e do seu comportamento. E os papéis da concepção, gestação e perinatalidade destinados às Aias demonstram o aprofundamento da inferioridade das mulheres desta casta no romance e pode ser sintetizado no relato da protagonista Alfred, uma das Aias: “Tudo, exceto a touca de grandes abas ao redor de minha cabeça, é vermelho: da cor do sangue,

¹ Embora a concepção, gestação e perinatalidade não sejam exclusivas da mulher cisgênero e que as dificuldades apontadas neste trabalho possam acometer qualquer pessoa que engravida, por razão metodológica, será adotada nomenclatura baseada na cisgeneralidade binária para melhor compreensão e estudo do tema, diante dos contextos histórico e legal e por considerar que a transgeneralidade abrange outras opressões não tratadas neste artigo.

² ATWOOD, Margareth. **O Conto da Aia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2017.

³ A visão moderna de direitos reprodutivos não inclui apenas o direito à concepção e ao aborto, que se traduzia no direito de não engravidar. O direito à gravidez vai além do direito à saúde e precisa estar pautado na autonomia e livre escolha da mulher. Nesse sentido, “a concepção, o parto, a contracepção e o aborto são percebidos como fatos interligados em que a impossibilidade de acesso a qualquer um deles remete a mulher a um lugar de submissão.” O que “(...) implica a ampliação dos direitos para além da área da saúde da mulher”. ÁVILA, Maria Betânia. Modernidade e cidadania reprodutiva. In: HOLLANDA, Heloisa (org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019, p. 164.

que nos define. (...). As toucas brancas também seguem o modelo padronizado; são destinadas a nos impedir de ver e também de sermos vistas.”⁴

A inferioridade atribuída à mulher e a invisibilidade da maternidade apontada na distopia de Atwood reflete o modelo de sociedade patriarcal do nosso mundo. Em que pese os inúmeros avanços na conquista das mulheres de direitos civis, políticos, econômicos e sociais no âmbito do direito internacional e brasileiro, segue-se longe da igualdade material de gênero. A desigualdade está ainda mais aprofundada no ambiente do trabalho, agravada pela maternidade⁵, já que histórica e socialmente a elas sempre foi destinado o trabalho privado do cuidado e afazeres domésticos. E a realidade refletida na obra distópica reúne, numa mesma mulher, os três papéis: Esposa, Martha e Aia, em que as jornadas se multiplicam: afazeres domésticos, cuidado com os filhos e com os idosos, vida profissional, estudos e, quando possível, o autocuidado.

E os estereótipos de gênero seguem perpetuados seja pelas mulheres que assumem uma visão patriarcal, reproduzindo a opressão sobre outras mulheres quando alcançam algum lugar de poder, seja pelos homens, que seguem não sendo responsabilizados socialmente pelas demais jornadas, além da profissional e acadêmica, o que se constata na pesquisa realizada em 2024, pelo DATAFOLHA, em que 69% dos entrevistados entendiam que a mulher deve ser a principal responsável pelos cuidados com os filhos⁶. Se esta pesquisa reflete a visão social, as normas de proteção da parentalidade não são tão diferentes.

Os direitos à proteção da maternidade vieram com outros que visam à promoção da igualdade de gênero. A entrada na vida pública, com a paulatina conquista de direitos civis, políticos, econômicos e sociais, vem alterando o papel da mulher na sociedade⁷. Entretanto, à luz da teoria interseccional, as conquistas não chegam a todas ao mesmo tempo, uma vez que as barreiras são mais acentuadas quando associadas a fatores de raça, orientação sexual, classe e território, por exemplo. Para as mulheres negras e pobres, o trabalho produtivo sempre foi uma imposição ou necessidade, e não uma escolha.

⁴ ATWOOD, ref. 2, p. 16.

⁵ ASSY, Bethania; AZEVEDO, Gabriela. A maternidade como limite e potência no direito brasileiro. In: BONATTO, Marina (Org). **Constitucionalismo feminista: a proteção jurisdicional dos direitos das mulheres**. Vol. 3. São Paulo: Tirant lo blanch, 2023. p. 99-119.

⁶ MACEDO, Vitória. Mulheres devem ser as principais cuidadoras de filhos recém-nascidos para 69%, diz Datafolha. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 02 abr. 24. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/04/mulheres-devem-ser-principais-cuidadoras-de-filhos-recem-nascidos-para-69-diz-datafolha>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁷ A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho mostra um crescimento contínuo, mas “mantendo-se em patamares estruturalmente inferiores às taxas verificadas para os homens”. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024, p. 3.

A assimetria intragênero na conquista de direitos pode ser exemplificada pela legislação sobre a trabalhadora doméstica, que demorou 15 anos após 1988 para ser aprovada⁸ ou no reconhecimento das uniões homoafetivas⁹ apenas em 2011 e das licenças parentais para mães homoafetivas¹⁰ em 2024.

De acordo com o preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – Convenção CEDAW, “para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família”¹¹. E a Convenção nº 156, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1981¹², que dispõe sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família, ressalta a necessidade do compartilhamento do cuidado como essencial para a efetiva igualdade de oportunidades entre eles.

No Brasil e no mundo, a maternidade no trabalho tem sido protegida. Em 1919, a OIT já dispunha sobre a proteção da maternidade, prevendo um período de afastamento remunerado de 6 semanas¹³ e a legislação trabalhista brasileira, de 1943¹⁴, reproduziu a regra da OIT. Ao longo das décadas, tal período de afastamento remunerado foi sendo incrementado e, atualmente, no Brasil, vigora a licença-maternidade de 120 ou 180 dias.

De acordo com a OIT, a licença-paternidade tem uma dupla finalidade: trazer a necessidade do compartilhamento do cuidado após o nascimento de uma criança e reconhecer os “homens como sujeitos de direitos no exercício das responsabilidades familiares”¹⁵. No

⁸ A “PEC das Domésticas”, de 2013, igualou os direitos das trabalhadoras domésticas aos demais trabalhadores urbanos e rurais. BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 1 mai. 2024.

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132/RJ**. [...] União homoafetiva e seu reconhecimento como instituto jurídico. Convergência de objetos entre ações de natureza abstrata. Julgamento conjunto. [...] Relator: Min. Ayres Brito, 05 de maio de 2011. DJE, 14/10/2011.

¹⁰ *Id.* **Recurso Extraordinário 1.211.446/SP**. [...] Licença-maternidade. Artigos 7º, XVIII, e 201, da Constituição Federal. União estável homoafetiva. Inseminação artificial. Silêncio legislativo. Conceito plural de família. Multidiversidade. [...] Relator: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024. DJE, 15/03/2024.

¹¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convention on the Elimination on all forms of discrimination against the women*. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Licenças e responsabilidades familiares**. Nota da OIT sobre trabalho e família nº 6, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em: 01 mai. 2024.

¹³ *Id.* **Proteção da maternidade**. Nota da OIT sobre trabalho e família nº 4, 2009. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-rasil/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 22 mai. 2024.

¹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁵ OIT, ref. 12, p. 3.

entanto, não há normas internacionais que prevejam esse direito¹⁶, embora muitos países e empresas adotem pequenos períodos de afastamento remunerado aos trabalhadores que se tornem pais. No Brasil, a licença-paternidade de 5 dias é prevista somente a partir de 1988.

No entanto, se as responsabilidades com o cuidado dos filhos precisam ser compartilhadas entre mães e pais, a única razão que justifica o prazo muito inferior dado aos homens é a reprodução da divisão sexual do trabalho pautada no modelo heteropatriarcal, em que cabe somente às mulheres o cuidado com os filhos¹⁷, já que o período de amamentação de 180 dias recomendado pela Organização Mundial de Saúde é apenas uma das razões que justifica o prazo maior de afastamento para as mulheres¹⁸.

Em 2023, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação de Inconstitucionalidade por Omissão 20¹⁹, reconheceu a omissão inconstitucional quanto à ausência de lei regulamentadora da licença-paternidade e, entre as razões de decidir, o STF entendeu ser “necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres, em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico” e que “os avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há um compartilhamento das licenças maternidade e paternidade”.

No mercado de trabalho, as mulheres enfrentam o “teto de vidro”²⁰ que define limites mesmo para mulheres que têm oportunidades semelhantes às de seus colegas homens, como a entrada no serviço público. Atrelado ao conceito de teto de vidro, temos o chamado “degrau quebrado”, que têm na maternidade um de seus principais exemplos de discriminação da mulher. Mesmo sem serem mães, mulheres em idade fértil encontram dificuldades já na contratação. A mera possibilidade de afastamento por conta de eventual gravidez e nascimento, bem como para cuidado com os filhos, faz com que as mulheres enfrentem maiores dificuldades no acesso e na manutenção no trabalho, ao contrário dos homens cis, que não menstruam, não engravidam e não são cobrados pelo cuidado dos filhos.

¹⁶ OIT, ref.11.

¹⁷ BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

¹⁸ “O direito de amamentar, nesse contexto, não corresponde a uma obrigação da lactante, mas ao dever do Estado de, no seu espectro de ação, garantir as condições para que a mulher amamente se optar por e puder fazê-lo.” LIMA, Isabel *et al.* Proteção legal à amamentação, na perspectiva da responsabilidade da família e do Estado no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**. São Paulo, v. 14, n.3, p. 66-90, nov. 2013/fev 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/75649/79186>. Acesso em: 01 mai. 2024.

¹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação de inconstitucionalidade por omissão 20**. Direito constitucional. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Licença-paternidade. Artigo 7º, XIX, da Constituição da República. Declaração de mora legislativa. Omissão inconstitucional. Consequência. Prazo de 18 (dezoito) meses para deliberação legislativa. Relator: Min. Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. DJE, 02/04/2024.

²⁰ BIROLI, Flávia. *Op. Cit.*

No serviço público, mesmo com a estabilidade e maiores garantias de proteção à maternidade em relação às garantias trabalhistas, a desigualdade de gênero amplificada pela maternidade também está presente. O tempo despendido no cuidado dos filhos não é considerado, propiciando um atraso ou mesmo uma barreira às mulheres na ascensão na carreira pública²¹.

2. DIVERGÊNCIAS DE TRATAMENTO DOS EFEITOS JURÍDICOS DA LICENÇA-MATERNIDADE PARA FINS DE SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

A Constituição Federal de 1988 prevê o instituto da estabilidade, que garante aos servidores públicos a perda do cargo somente em situações excepcionais (art. 41, CRFB/88²²). Após o ingresso através de concurso público, a estabilidade é adquirida com o preenchimento dos seguintes requisitos mandatórios: (i) decurso do tempo de 3 (três) anos, (ii) efetivo exercício e (iii) avaliação especial de desempenho do período chamado de estágio probatório.

Os dois primeiros requisitos constitucionais estão interligados, na medida em que o intervalo de 3 anos precisa ser de efetivo exercício. A Constituição não define o que é considerado como de efetivo exercício e não especifica casos de suspensão do período de estágio probatório, que tem seu regramento nas diversas normas que estabelecem o regime jurídico de servidores públicos de diferentes unidades da federação e carreiras públicas. Os diferentes regramentos costumam seguir uma mesma orientação geral, uma vez que obrigados a reproduzir os três requisitos constitucionais acima elencados.

No entanto, na pequena margem que lhes é conferida, existem algumas diferenças e, naquilo que importa a esta pesquisa, será feita uma análise em relação aos efeitos jurídicos do exercício e gozo das licenças parentais, em especial, em relação à contagem ou não desse período de afastamento como tempo de efetivo exercício e seus impactos no período de estágio probatório.

Nesse sentido, foram consultados os estatutos de servidores civis no âmbito da União e de algumas unidades da federação e de algumas carreiras jurídicas, tendo sido constatado que o tema em análise é tratado e interpretado de maneira heterogênea.

²¹ VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. **Revista Pesquisa Fapesp**. Edição 325, mar. 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/mulheres-enfrentam-barreiras-para-a-ascensao-no-servico-publico-brasileiro/>. Acesso em: 01 mai. 2024.

²² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2024.

Importa, portanto, o conceito de efetivo exercício, sendo assim considerado como o tempo destinado ao desempenho das atribuições do cargo público²³. Contudo, determinados períodos de afastamento dessas atividades não deixam de ser considerados como efetivo exercício, em especial quando decorrem de direitos constitucionalmente assegurados como as férias, por exemplo.

Os estatutos de servidores públicos civis e de carreiras públicas diversas consideram como de efetivo exercício o período de afastamento para o gozo das licenças parentais, em atenção ao direito fundamental social assegurado aos servidores públicos (art. 7º, XVIII c/c art. 39, § 3º, CRFB/88²⁴).

Se os períodos de licenças parentais são considerados pelas legislações aplicáveis ao serviço público como de efetivo exercício, em princípio, não deveria haver dúvida em relação à sua contagem para fins de estágio probatório.

Entretanto, é possível constatar que tanto o legislador, como a Administração Pública, na interpretação e aplicação das normas jurídicas, quando se trata dos efeitos jurídicos das licenças parentais, muitas vezes o fazem de forma restritiva, ou seja, negando direitos, o que pode ser constatado nos diversos julgados do STF que decorrem de casos concretos em que a Administração Pública interpretou de forma limitada o direito constitucional às licenças parentais, como no julgamento do Tema 782²⁵, em que o *leading case* tratava do caso de servidora pública federal que teve inicialmente seu pleito de extensão do direito à licença-maternidade para o caso de adoção negado pela Administração Pública federal.

O STF entendeu que os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante. Observa-se, nesse julgamento, que foi considerado além do direito da criança, o direito da mulher adotante, configurando os direitos a licenças parentais como direitos de dupla titularidade. A decisão “reconhece a tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida e o dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão”²⁶.

²³ Art. 15 do Estatuto dos Servidores Civis da União: “Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.” BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 2 mar. 2024.

²⁴ BRASIL, ref. 21.

²⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário 778.889/PE**. Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 10 de março de 2016. DJE, 29/07/2016.

²⁶ TOMAZONI, Larissa; BARBOZA, Estefânia. Interpretação constitucional feminista e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. In: NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo Feminista**. 2. ed. Selo Feminismo Literário, 2021. Edição do Kindle.

As mesmas normas que reconhecem como de efetivo exercício o tempo de licenças parentais, em geral, não elencam entre as hipóteses de suspensão do estágio probatório os períodos de licenças-maternidade e paternidade, em evidente técnica legislativa sistemática. Em 2020, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal²⁷, ao julgar recurso do Distrito Federal em caso concreto que cuidava exatamente do tema ora pesquisado, entendeu que a legislação relativa ao estágio probatório deve ser interpretada de forma sistêmica, não cabendo ao Administrador, ao aplicar a norma, restringir direitos assegurados constitucionalmente, excluindo o tempo de licença-maternidade da contagem do estágio probatório.

Diante dessa aparente lacuna a respeito da não inclusão das licenças parentais nas hipóteses de suspensão do estágio probatório, houve mudanças em sentido diametralmente opostos: algumas leis passaram a prever, expressamente, que o período de licença-maternidade não suspenderá o estágio probatório, enquanto outras fazem previsão expressa da suspensão do estágio probatório no período de licença-maternidade.

A diferença de tratamento dada pelo legislador e pela Administração Pública na aplicação das normas relativas ao estágio probatório faz com que o período de gozo das licenças parentais nem sempre sejam considerados para fins de estágio probatório, com ainda maior prejuízo às mulheres, diante do fato de o tempo de licença a elas destinado ser maior, tornando urgente a análise à luz dos princípios constitucionais e das teorias feministas do direito, o que será feito no capítulo a seguir.

3. A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DURANTE A LICENÇA-MATERNIDADE

De acordo com Beverley Baines, Daphne Barak-Erez e Tsvi Kahana, “as mulheres, de um modo geral, não escreveram nem aprovaram constituições”²⁸. No Brasil, a Constituinte de 1987 contou com apenas 26 parlamentares mulheres (uma única negra) entre 559 parlamentares constituintes²⁹. E o sistema patriarcal vem deixando suas marcas no direito, incluindo o direito constitucional, não se limitando ao texto, estando presente igualmente na sua interpretação³⁰.

²⁷ DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal (7ª Turma Cível). **Agravo de Instrumento 0709827-27.2020.8.07.0000**. Relatora: Des. Gislene Pinheiro. 26 de agosto de 2020. DJDF, 28/08/20.

²⁸ Tradução livre: “Women have not, in general, written or agreed to constitutions.” BAINES, Beverley; BARAK-EREZ, Daphne; KAHANA, Tsvi. **Feminist Constitutionalism: Global Perspectives**. Cambridge: Cambridge University Press, 2012, Kindle edition.

²⁹ A inclusão de diversos dispositivos abrangendo os direitos das mulheres se deveu à forte influência do chamado Lobby do Batom. MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022.

³⁰ TOMAZONI, Larissa; BARBOZA, ref. 26. Edição do Kindle.

Nesse sentido, seguem as autoras: “com exceções, os homens dominantes têm interpretado amplamente as constituições e limitado, de forma esmagadora, os debates que consideram autoritários sobre elas aos termos que estabeleceram”³¹.

Assim, torna-se obrigatória a adoção do marco teórico do constitucionalismo feminista na análise de instrumentos legais que versem sobre direitos das mulheres nas diferentes áreas e, no que tange ao presente estudo, na legislação e interpretação dos efeitos jurídicos da licença-maternidade no serviço público brasileiro.

A divergência de interpretação acerca da possibilidade da contagem do tempo de licença-maternidade para fins de estágio probatório foi alçada à análise do STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.220 – ADI 5220³².

A lei paulista questionada na ação, a exemplo do que ocorre nas demais leis sobre regime jurídico de servidores públicos, considera o tempo de licença-maternidade como de efetivo exercício. No entanto, a despeito da lei não dispor em nenhum momento de casos de suspensão do estágio probatório, a interpretação dada pela Administração Pública paulista era no sentido da suspensão do estágio³³. Diante da alteração legislativa que determinou que o período de licença-maternidade deve ser computado para fins do estágio probatório a que se refere o artigo 41 da Constituição Federal³⁴, o Estado de São Paulo ajuizou a ação direta de inconstitucionalidade.

Coube à Ministra Carmem Lúcia a relatoria da ADI 5220. Do seu voto, percebe-se que o julgamento ocorreu com perspectiva de gênero³⁵, pois os argumentos utilizados para rechaçar o pedido foram além dos ditames tradicionais de direito administrativo. A julgadora poderia ter se restringido ao argumento de que o período de licença, em sendo considerado de efetivo exercício, seria suficiente para considerar constitucional a norma paulista.

³¹ Tradução livre: “With exceptions, dominant men have largely interpreted constitutions, and have overwhelmingly confined debates they deem authoritative on them, to terms they set.” BAINES, Beverley BARAK-EREZ, Daphne; KAHANA, Tsvi, ref. 28. Kindle edition.

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação direta de inconstitucionalidade 5220**. [...] Cômputo de licença à gestante em estágio probatório. Máxima efetividade de direitos fundamentais. Constitucionalidade. [...] Relatora: Min. Carmem Lúcia, 15 de março de 2021. DJE, 06/04/2021.

³³ SÃO PAULO (Estado). Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA n.º 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

³⁴ BRASIL, ref. 21.

³⁵ Em 2021, o Conselho Nacional de Justiça adotou o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, que “é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas”. BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**, Brasília: Conselho Nacional de Justiça; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021.

No entanto, a relatora pautou seu voto nos seguintes pontos: (i) licença-maternidade como direito fundamental, relacionado à dignidade da mulher, proteção à família e à criança e igualdade de gênero; (ii) máxima efetividade dos direitos fundamentais e (iii) vedação da discriminação de gênero.

Como marcos normativos, foram citados, além da Constituição Federal, a Convenção CEDAW e convenções da OIT sobre maternidade e trabalho.

A Convenção CEDAW se estrutura sobre dois pilares: promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação contra a mulher em todas as suas formas³⁶ e a Ministra relembrou o compromisso brasileiro com os tratados de direitos humanos dos quais o país é signatário. Flávia Piovesan afirma que as normas de direitos humanos das mulheres são capazes de “refletir, ao longo de seu desenvolvimento, as diversas feições e vertentes do movimento feminista”³⁷. A Convenção CEDAW foi fruto das diversas reivindicações de movimentos de mulheres ao longo da década de 1970, em especial a partir de 1975, considerado pela Organização das Nações Unidas como o ano internacional da mulher e da primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida no México³⁸.

A Convenção CEDAW é o segundo tratado de direitos humanos com o maior número de signatários, mas também com o maior número de reservas pelos Estados. As reservas remetem à divisão sexual do trabalho e à dicotomia entre o público e o privado, que durante muitos séculos foi/é a realidade normativa que confinava/confina a mulher ao âmbito doméstico.

O Brasil, ao internalizar a Convenção em 1984, fez reservas quanto aos artigos que diziam respeito ao casamento e à autonomia da mulher casada³⁹, pois ainda vigente à época o Código Civil de 1916. As reservas só foram retiradas em 2002, quando já em vigor a nova ordem constitucional, que derrubou os últimos entraves, ao menos do ponto de vista formal, à igualdade entre homens e mulheres.

³⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convention on the Elimination on all forms of discrimination against the women*. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

³⁷ PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos das mulheres no sistema interamericano. In: LEGALE, Siddharta; RIBEIRO, Raísa; PIOVESAN, Flávia. **Feminismo Interamericano: exposição e análise crítica dos casos de gênero da Corte IDH: exposição e análise crítica dos casos de gênero da Corte IDH**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH - UFRJ, 2022, p. 30-46, p. 30.

³⁸ *Ibid*, p. 37.

³⁹ *Ibid*.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988⁴⁰ inaugurou um novo paradigma em relação aos direitos fundamentais e trouxe no art. 7º, inciso XVIII, o direito à licença-maternidade e, no inciso XX, o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, o que também foi ressaltado pela Ministra Relatora. Assim, as normas relativas aos servidores públicos não podem ser interpretadas de forma a mitigar direitos fundamentais, ao contrário, sua máxima efetividade precisa ser sempre o objetivo daqueles que interpretam e aplicam a Constituição.

Mais uma vez é necessário recorrer ao constitucionalismo feminista que, nas palavras de Larissa Tomazoni e Estefânia Barboza, pretende “a partir do olhar de gênero, questionar os temas do direito constitucional” e revisitar “temas clássicos do constitucionalismo, que se preconizam novas ideias, mas que, principalmente tomemos a responsabilidade de mudar o foco de discussão e debate constitucional”⁴¹.

Além da igualdade de gênero e da proteção da maternidade, a Constituição Cidadã trouxe como inovação nos direitos das mulheres o direito ao livre planejamento familiar (art. 226, § 7º). Os direitos reprodutivos historicamente estavam ligados ao direito (legítimo) da não maternidade compulsória, com acesso a métodos anticoncepcionais e ao aborto seguro. Por outro lado, o direito de escolher se e quando engravidar (e também como parir) trouxe novos debates acerca dos direitos sexuais e reprodutivos⁴², com o enfrentamento a políticas de esterilização compulsória e à violência obstétrica.

Nesse sentido, normas e interpretações na direção de restringir direitos no período de licença-maternidade (como a suspensão do estágio probatório) podem influenciar as mulheres a adiarem a maternidade, o que significa que podem ser levadas a fazer escolhas entre o trabalho produtivo e reprodutivo, importando em violação ao direito ao livre planejamento familiar.

Bethania Assy e Gabriela Azevedo relembram que o direito fundamental ao trabalho das mulheres é protegido na Constituição como “parte de mecanismos de correção legal de assimetrias, pra que se garanta a igualdade formal diante de condições diferenciadas em que os sujeitos de direito se encontram no mundo”⁴³.

Assim, o STF entendeu que as normas que consideram que os períodos de licença-maternidade devem ser computados para fins de estágio probatório são constitucionais. Por

⁴⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2024.

⁴¹ TOMAZONI, Larissa; BARBOZA, Estefânia. Ref. 26. Edição do Kindle.

⁴² ÁVILA, Maria Betânia. Ref.3.

⁴³ ASSY, Bethania; AZEVEDO, Gabriela. Ref. 05, p. 99.

outro lado, é possível inferir que normas ou aplicação de normas que caminham no sentido contrário (não considerar o período para fins de estágio) são inconstitucionais, pois violam o princípio da igualdade de gênero, da proteção à maternidade, da dignidade da mulher e do livre planejamento familiar.

A partir da importante decisão do STF, algumas mudanças já são percebidas. Assim foi o entendimento da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo:

Tendo em vista os efeitos vinculantes da decisão proferida em controle abstrato de constitucionalidade, inescapável a alteração da diretriz institucional (...), passando-se a admitir (...) que o período de licença à funcionária gestante seja computado para fins do estágio probatório a que se refere o artigo 41 da Constituição Federal⁴⁴.

A Advocacia-Geral da União já esposava tal entendimento desde 2016: “O gozo da licença gestante, da licença adotante e da licença maternidade não implica a suspensão da contagem do prazo do estágio probatório previsto no art. 41, § 4º, da Constituição.”⁴⁵ O parecer teve o seguinte fundamento:

A Constituição Federal traz especial proteção à maternidade, à família e à criança, resguardando todos os seus direitos de forma a impedir qualquer interpretação que reduza o seu espectro de conformação, seja por parte de particulares, seja pelo Estado, de modo que, com fundamento também no princípio da legalidade administrativa (art. 37, caput, CF/88), a licença à gestante, ao (à) adotante e a licença paternidade, uma vez não dispostas no rol do art. 20, § 5º, da Lei n.º 8.112/90, e estando previstas como efetivo tempo de serviço para todos os efeitos (art. 102, VII, “a”, Lei n.º 8.112/90), não suspendem a contagem do prazo do estágio probatório de 3 (três) anos previsto no art. 41, CF/88.

No entanto, considerando que o Brasil é uma república federativa, cada um dos estados, dos municípios, além de determinadas carreiras jurídicas, possui seus próprios ordenamentos a respeito do regime jurídico de seus servidores. Nesse sentido, a paradigmática decisão do STF veio para afastar, em definitivo, legislações e interpretações em contrário.

CONCLUSÃO

A divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres a sobrecarga de cuidados e afazeres domésticos têm impactado ao longo dos séculos a desigualdade de gênero, sendo responsável pela discriminação e violência de todos os tipos contra as mulheres. A desigualdade é agravada por fatores interseccionais de raça e classe e pela maternidade.

⁴⁴ SÃO PAULO (Estado). Ref. 32.

⁴⁵ BRASIL. Advocacia Geral da União. **Parecer-plenário N° 03/2016/CNU-DECOR/CGU/AGU** (17/08/2016). Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45673>. Acesso em: 28 jul. 2024.

O trabalho do cuidado de pessoas (crianças, idosos, pessoas com deficiência) tem sido destinado às mulheres pela sociedade, impactando sua inserção e manutenção no mercado de trabalho, sendo imperiosa a construção de políticas públicas de equidade de gênero e apoio à parentalidade para a promoção da mudança de cultura em que o chamado trabalho do cuidado seja compartilhado entre homens e mulheres.

Nesse sentido, é preciso superar a suposta neutralidade do serviço público em que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de ingresso e ascensão nas carreiras, através de medidas afirmativas de igualdade de gênero.

Por outro lado, as barreiras ainda existentes acarretam o chamado teto de vidro, impedindo e/ou dificultando que as mulheres ascendam na carreira. E uma dessas barreiras consiste nos efeitos jurídicos dados aos períodos de afastamento em razão da licença-maternidade.

A Constituição Federal prevê o instituto da estabilidade no serviço público. Após o ingresso, mediante concurso público, a estabilidade está condicionada a dois requisitos: o período de 3 anos e o efetivo exercício.

Embora a Constituição não faça outras exigências, as leis que regem o regime jurídico de servidores públicos das diversas unidades da federação e carreiras públicas, muitas vezes, em que pese os períodos de licenças parentais sejam considerados de efetivo exercício, eis que direitos constitucionais fundamentais, são excluídos, seja pela lei, seja pelo administrador, da contagem dos 3 anos para fins de estágio probatório.

Tal entendimento, no entanto, não pode mais subsistir. Necessária uma interpretação com perspectiva de gênero de forma a dar a máxima efetividade aos direitos fundamentais, como a promoção da equidade de gênero, da proteção da maternidade e o direito ao livre planejamento familiar.

Este foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que, em âmbito de controle abstrato de constitucionalidade, afastou qualquer entendimento em contrário. Nesse sentido, as servidoras públicas que entrem em licença-maternidade não podem ter suspensos, nesse período, o estágio probatório para fins de aquisição da estabilidade no serviço público. Tal interpretação não apenas colabora para a máxima efetividade dos direitos fundamentais como permite que a servidora pública esteja em igualdade de condições com seus pares.

REFERÊNCIAS

ASSY, Bethania; AZEVEDO, Gabriela. A maternidade como limite e potência no direito brasileiro. *In*: BONATTO, Marina (org). **Constitucionalismo feminista: a proteção jurisdicional dos direitos das mulheres**. Vol. 3. São Paulo: Tirant lo blanch, 2023. p. 99-119.

ATWOOD, Margareth. **O Conto da Aia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2017.

ÁVILA, Maria Betânia. Modernidade e cidadania reprodutiva. *In*: HOLLANDA, Heloisa (org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 163-176.

BAINES, Beverley; BARAK-EREZ; Daphne; KAHANA, Tsvi. **Feminist Constitutionalism: Global Perspectives**. Cambridge: Cambridge University Press, 2012, Kindle edition.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL.. **Parecer-plenário n. 03/2016/CNU- DECOR/CGU/AGU** (17/08/2016). Brasília, DF: Advocacia Geral da União, 2016. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45673>. Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 1 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 2 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132/RJ. [...] União homoafetiva e seu reconhecimento como instituto jurídico. Convergência de objetos entre ações de natureza abstrata. Julgamento conjunto. [...] Relator: Min. Ayres Brito, 05 de maio de 2011. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 14 out.2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação de inconstitucionalidade por omissão 20. Direito constitucional. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Licença-paternidade. Artigo 7º, XIX, da Constituição da República. Declaração de mora legislativa. Omissão inconstitucional. Consequência. Prazo de 18 (dezoito) meses para deliberação legislativa. Relator: Min. Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 2 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação direta de inconstitucionalidade 5.220. [...] Cômputo de licença à gestante em estágio probatório. Máxima efetividade de direitos fundamentais. Constitucionalidade. [...] Relatora: Min. Carmem Lúcia, 15 de março de 2021. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 6 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Recurso Extraordinário 778.889/PE. Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 10 de março de 2016. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 29 jul. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Recurso Extraordinário 1.211.446/SP. [...] Licença-maternidade. Artigos 7º, XVIII, e 201, da Constituição Federal. União estável homoafetiva. Inseminação artificial. Silêncio legislativo. Conceito plural de família. Multidiversidade. [...] Relator: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 15 mar.2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal (7ª Turma Cível). Agravo de Instrumento 0709827-27.2020.8.07.0000. Relatora: Des. Gislene Pinheiro, 26 de agosto de 2020. **Diário de Justiça do Distrito Federal**, Brasília, DF, 28 ago.2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

LIMA, Isabel *et al.* Proteção legal à amamentação, na perspectiva da responsabilidade da família e do Estado no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 66-90, nov. 2013/fev 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/75649/79186>. Acesso em: 01 mai. 2024.

MACEDO, Vitória. Mulheres devem ser principais cuidadoras de filhos recém-nascidos para 69%, diz Datafolha. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 02 abr. 24. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/04/mulheres-devem-ser-principais-cuidadoras-de-filhos-recem-nascidos-para-69-diz-datafolha>. Acesso em: 11 abr. 2024.

MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT sobre trabalho e família: Proteção da maternidade**. Nota nº 6. Geneva, OIT, 2009. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-rasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT sobre trabalho e família: Proteção da maternidade.** Nota nº 4. Geneva, OIT, 2009. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-rasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convention on the Elimination on all forms of discrimination against the women.** [S.l.], ONU, 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos das mulheres no sistema interamericano. *In: LEGALE, Siddharta; RIBEIRO, Raísa; PIOVESAN, Flávia. **Feminismo interamericano: exposição e análise crítica dos casos de gênero da Corte IDH: exposição e análise crítica dos casos de gênero da Corte IDH.** 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH - UFRJ, 2022. p. 30-46.*

SÃO PAULO (Estado). Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA n.º 9/2022.** Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SCHEIBMAYR, Elizabete. Maternidade e carreira: como conciliar? **RH pra você**, [S.l.], 09 mai. 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colunistas/maternidade-e-carreira-como-conciliar/>. Acesso em: 01 mai. 2024.

TOMAZONI, Larissa; BARBOZA, Estefânia. Interpretação constitucional feminista e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. *In: NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo Feminista.** 2. ed. Selo Feminismo Literário, 2021. Edição do Kindle.*

VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. **Revista Pesquisa Fapesp.** Edição 325, mar. 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/mulheres-enfrentam-barreiras-para-a-ascensao-no-servico-publico-brasileiro/>. Acesso em: 01 mai. 2024.