



**51º CONGRESSO  
NACIONAL DOS  
PROCURADORES**

## **LICENÇA-MATERNIDADE E ESTÁGIO PROBATÓRIO NA ADVOCACIA PÚBLICA: IGUALDADE DE GÊNERO E JURISPRUDÊNCIA CONSTITUCIONAL**

Resumo:

A interseção entre igualdade de gênero, maternidade e mercado laboral exige políticas que promovam e conciliem o compartilhamento do cuidado com o trabalho remunerado, estimulando a corresponsabilização entre homens e mulheres. Na advocacia pública, é urgente revisar legislações e interpretações administrativas que suspendam o estágio probatório das Procuradoras dos Estados durante a licença-maternidade, perpetuando a desigualdade de gênero diante da parentalidade.

Palavras-chave: equidade de gênero; advocacia pública; licença-maternidade; estágio probatório

Fortaleza, 2025

# LICENÇA-MATERNIDADE E ESTÁGIO PROBATÓRIO NA ADVOCACIA PÚBLICA: IGUALDADE DE GÊNERO E JURISPRUDÊNCIA CONSTITUCIONAL

## Introdução

A primeira mulher a ser laureada com o Prêmio Nobel de Economia em 2023, Claudia Goldin, debruçou-se sobre as complexidades das disparidades de gênero no mercado de trabalho com amparo na coleta de mais de duzentos anos de dados nos Estados Unidos. A Professora de Harvard demonstrou que “a maior parte [da] diferença salarial se dá atualmente entre homens e mulheres na mesma ocupação, e que surge com o nascimento do primeiro filho”<sup>1</sup>.

No Brasil, um retrato semelhante foi constatado pelo Instituto Brasileiro de Pesquisas e Estatística – IBGE, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, realizada em 2022.<sup>2</sup> Mesmo as mulheres ocupadas ou inseridas no ambiente laboral dedicaram, em média, 6,8 horas a mais com afazeres domésticos e ou ao cuidado de pessoas em comparação aos homens na mesma condição. A maternidade, portanto, comprometeu as oportunidades de acesso e manutenção no mercado de trabalho bem como a carga horária de sua jornada laboral<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> “Ao estudar como as diferenças de renda entre homens e mulheres mudaram ao longo do tempo, Goldin e seus coautores, Marianne Bertrand e Lawrence Katz, demonstraram em um artigo de 2010 que as diferenças iniciais de renda são pequenas. No entanto, assim que o primeiro filho nasce, a tendência muda; os rendimentos caem imediatamente e não aumentam na mesma proporção para mulheres que têm filhos e para homens, mesmo que tenham a mesma educação e profissão. Estudos em outros países confirmaram a conclusão de Goldin e a parentalidade pode agora explicar quase inteiramente as diferenças de renda entre mulheres e homens em países de alta renda.” NOBEL PRIZE. **The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023** – Popular information. NobelPrize.org, 2023. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/popular-information>. Acesso em: 18 jun. 2025.

<sup>2</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE PESQUISAS E ESTATÍSTICAS – IBGE. **Agência de Notícias**. Edição de 11/08/2023. PNAD. Outras formas de trabalho. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 18/06/2025.

<sup>3</sup> “Mais de 2 milhões de mulheres responderam que o principal motivo para a impossibilidade da busca por colocações no mercado de trabalho e a conseqüente permanência no espaço privado doméstico está relacionado ao desempenho de tarefas de cuidado e tarefas domésticas. Mesmo entre aquelas que buscam ativamente um emprego, e que correspondem a 553 mil mulheres, também indicam o trabalho de cuidado e a necessidade de desempenhar tarefas domésticas como fatores que impedem o alcance de uma colocação no mercado de trabalho. A maternidade especificamente atravessa e conecta essas situações na medida em que os indicadores sociais de gênero afirmam que pouco mais de 1/3 das crianças de 0 a 3 anos de idade frequentavam a creche em 2022, o que leva ao alto número de mulheres que realizaram o trabalho de cuidado direcionado a crianças entre 0 e 5 anos (50,3%) e entre 6 e 14 anos (49,8%)”. “Esses números são ainda reforçados pelo índice de mulheres que se ocupam no mercado de trabalho com jornadas parciais de até 30 horas semanais, que é de 28%, praticamente o dobro do índice verificado para os homens, que é de 14,4%”. BAGGIO, Roberta Camineiro; CRISTOVAM, Thaianne Correa. **Trabalho do Cuidado e Maternidades: Entrelaçamentos Interseccionais da Realidade Brasileira**. In: Proteção jurídica dos cuidados / organizadora Sthefany Felipp dos Santos; coordenadoras Flávia Piovesan...[et al.]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

Na interseção entre economia produtiva e reprodutiva, faz-se necessário dar visibilidade a um trabalho oculto<sup>4</sup> e muitas vezes não remunerado, o cuidado e o amparo de crianças desde o seu nascimento e durante sua vida escolar, que sustenta e possibilita o trabalho remunerado nas instituições privadas e públicas. Não por outra razão, no último ano, foi editada a Lei Federal nº 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional dos Cuidados e estabeleceu em seu plano nacional o fomento à adoção pelos setores públicos e privados de medidas que promovam a compatibilização entre funções remuneradas e as necessidades familiares de cuidados, para além da corresponsabilização social entre homens e mulheres.

Nesse contexto se insere o presente estudo. As Procuradoras dos Estados e do Distrito Federal, recém-ingressas nas carreiras, a depender da legislação local ou da interpretação administrativa, como se verá a seguir, veem sua progressão interrompida na hipótese de exercer seu direito ao livre planejamento familiar, ou seja, ao decidirem gerar ou adotar um filho. Isto porque o estágio probatório pode ser suspenso durante o gozo de sua licença-maternidade.

Contudo, para além das discussões sociológicas que envolvem o debate sobre o necessário compartilhamento do cuidado, (i) os marcos normativos de proteção dos direitos das mulheres no ambiente laboral e (ii) a conformação de um corpo jurisprudencial da Corte Constitucional – atenta à máxima efetividade dos direitos fundamentais em jogo, como a proteção da família e a igualdade de gênero –, vêm inaugurar novos ventos no tema da licença maternidade e do estágio probatório, como será enfrentado nos dois primeiros capítulos.

Para além disso, nos capítulos seguintes, o panorama institucional de outras carreiras e as recentes recomendações do manual de boas práticas de gestão para diversidade do Fórum Nacional Permanente de Equidade e Diversidade do Colégio Nacional de Procuradores Gerais dos Estados e Distrito Federal – CONPEG reforçam e fundamentam a proposição do presente artigo.

## **1. A licença-maternidade e o estágio probatório na advocacia pública: os marcos normativos de proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho**

O presente capítulo apresenta os fundamentos jurídicos que justificam a vedação da suspensão de estágio confirmatório em razão do gozo de licença maternidade pelas Procuradoras

---

<sup>4</sup> Silvia Federici, referência no tema do trabalho reprodutivo, denomina tais atividade como “trabalho oculto”, aquele “por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório” de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da força de trabalho que move essas fábricas, escolas e escritórios. FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019, p. 68.

dos Estados e do Distrito Federal, notadamente os marcos normativos de proteção dos direitos das mulheres no ambiente laboral.

A Constituição Federal de 1988 prevê o instituto da estabilidade como garantia funcional dos servidores públicos, permitindo a perda do cargo somente em situações excepcionais (art. 41, CRFB/88). 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 – decurso de tempo e efetivo exercício – estão logicamente interligados, na medida em que o intervalo de 3 anos precisa ser de efetivo exercício. A Constituição, no entanto, não define o que é considerado como de efetivo exercício e tampouco estabelece casos de suspensão do período de estágio probatório, que tem seu regramento nas diversas normas infraconstitucionais que estabelecem o regime jurídico de servidores públicos de diferentes unidades da federação e de carreiras públicas.

Em geral, essas normas seguem uma orientação convergente, uma vez que obrigadas a reproduzir os três requisitos constitucionais acima elencados. No entanto, na pequena margem que lhes é conferida, existem algumas diferenças. No plano federal, por exemplo, o art. 15 da Lei nº 8.112/1990 define o efetivo exercício como “o efetivo desempenho das atribuições do cargo público”. Essa legislação – assim como os estatutos de servidores civis de outras esferas e carreiras – reconhece expressamente como de efetivo exercício o tempo de gozo de licenças parentais, em observância ao direito fundamental social previsto no art. 7º, XVIII e XIX, c/c art. 39, § 3º da CRFB/88.

A partir desse reconhecimento normativo, não deveria haver dúvida quanto à contagem dos períodos de licença-maternidade para fins de estágio probatório. Ainda assim, é possível observar, na prática administrativa e mesmo em interpretações da legislação, uma tendência restritiva quanto aos efeitos jurídicos das licenças parentais, em especial no tocante à estabilidade funcional, uma vez que o seu tempo de gozo é reconhecido para fins previdenciários, por exemplo, mas não para efeitos de estágio.

Cabe citar os exemplos do Estado do Rio de Janeiro e do Estado de São Paulo. A Lei Complementar nº 15/1980, que é a Lei Orgânica da Procuradoria Geral do Estado fluminense, foi objeto de alterações pela Lei Complementar nº 111/2006. Embora considere o período de licença-maternidade como efetivo exercício, ao artigo 63 foi acrescentado o parágrafo único que determinou expressamente a suspensão do estágio probatório. No Estado de São Paulo, por sua vez, a legislação considerava o tempo de licença-maternidade como de efetivo exercício, sem, contudo,

prever expressamente a suspensão do estágio probatório. A Administração Pública do Estado de São Paulo, entretanto, tinha o entendimento de que esse período não deveria ser computado para fins de aquisição da estabilidade<sup>5</sup>.

Nesse sentido, o estudo vem apresentar os fundamentos jurídicos que deveriam ser considerados para que o gozo da licença-maternidade não interrompesse o estágio probatório. Todavia, antes de apresentar o arcabouço de normas internacionais e nacionais, importa trazer as referências teóricas do artigo: a constitucionalização do Direito Administrativo e o constitucionalismo feminista.

O renomado administrativista Diogo de Figueiredo Moreira Neto, em seus estudos sobre a mutações do Direito Público, enunciou que, no Estado Democrático de Direito, “a pessoa humana é o centro ético do Estado e do Direito, que existem para respeitá-la e protegê-la”<sup>6</sup>. Ocorre que a proteção desses valores não se esgota na legalidade estrita. Há que se considerar o complexo normativo de que dispõe o poder público devendo curvar-se aos requisitos de juridicidade. No mesmo sentido, o Professor Gustavo Binbenojm destaca o fenômeno da constitucionalização do direito administrativo, após a passagem da Constituição para o centro do ordenamento jurídico, no lugar da lei, impregnando a atividade administrativa pelos princípios e regras nela presentes e convolvando “a legalidade em juridicidade administrativa”<sup>7</sup>. Importante notar que, diante da abertura da Constituição de 1988 aos outros direitos decorrentes de tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º), estes direitos também devem servir de referência para a atuação dos poderes públicos<sup>8</sup>.

Acresça-se que a dupla dimensão dos direitos fundamentais<sup>9</sup>, encartados na Constituição, envolve (i) a irradiação sobre toda a atividade administrativa, infiltrando em seus órgãos e procedimentos através de princípios e normas constitucionais; bem como pressupõe, ainda, (ii) que a efetividade dos direitos depende da criação de normas, organismos e procedimentos aptos a garantir e aproximar o dever ser da realidade<sup>10</sup>. As promessas constitucionais demandam a atuação da Administração Pública.

---

<sup>5</sup> ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA nº 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

<sup>6</sup> MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Mutações de Direito Público**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 49.

<sup>7</sup> BINENBOJM, Gustavo. **Uma nova teoria do direito administrativo**. 2a. ed. Renovar, 2008.

<sup>8</sup> AMARAL, Glaucia Anne Kelly Rodrigues do. Controle de convencionalidade, a função de consultoria da advocacia pública e a Convenção de Belém do Pará: a igualdade de gênero como parâmetro para todos os atos e contratos da administração pública. **Revista ANAPE. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres**. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), março 2024.

<sup>9</sup> ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**, 4a. ed. Coimbra, Almedina, 2009, p. 109.

<sup>10</sup> MORGADO, Cíntia. O direito à boa administração: recíproca dependência entre direitos fundamentais, organização e procedimento. **Revista de Direito da Procuradoria Geral**, n. 65, 2010, pp. 68-94.

Assim, entende-se que as regras ou interpretações administrativas acerca do estágio probatório sofrem uma releitura a partir da ótica constitucional e dos direitos fundamentais em jogo. O constitucionalismo feminista, por sua vez, cuida de referencial teórico mais recente. Introduziu uma nova lente de interpretação das normas constitucionais<sup>11</sup>, qual seja, a da igualdade de gênero. As constituições têm sido escritas por homens ao longo dos séculos, e a participação de mulheres nas constituintes ainda é pequena. No Brasil, a Constituinte de 1988 contou com apenas 26 parlamentares mulheres (apenas uma negra) entre 559 parlamentares constituintes<sup>12</sup>, dado que comunica mais do que mil palavras.

Portanto, em consonância com a constitucionalização do Direito Administrativo e o constitucionalismo feminista, o arcabouço normativo, a seguir exposto, fundamenta e justifica a não suspensão do estágio probatório durante a licença-maternidade de Procuradoras dos Estados e do Distrito Federal. Os documentos internacionais e nacionais conferem densidade aos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, em especial, no que diz respeito à gravidez e à licença-maternidade.

No âmbito do Sistema Global de proteção, podemos citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que prevê a igualdade entre homens e mulheres, em especial, em relação à família e reconhece que “a maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais”<sup>13</sup> e os Pactos Internacionais de Direitos Cívicos e Políticos<sup>14</sup> – artigos 6º, 23 e 24 – e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>15</sup> – artigos 3º, 7º, 10 e 12 –, de 1966, que trazem em seus textos as primeiras normas internacionais de proteção, mesmo que tímidas, dos direitos das mulheres.

---

<sup>11</sup> NOWAK, Bruna, OLIVEIRA, Christiane; BARBOZA, Estefania; FACHIN, Melina. (Org.) **Constitucionalismo Feminista**. 2a ed. (Portuguese Edition), 2021. Edição do Kindle.

<sup>12</sup> No período da Constituinte, mulheres de diversas partes do Brasil contribuíram com reivindicações que iriam culminar na “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”, além da atuação e incidência do movimento de mulheres, chamado Lobby do Batom, junto aos parlamentares, resultando na aprovação de mais de 80% das reivindicações. Registre-se que a Procuradora do Estado do Rio de Janeiro, Leonor Nunes de Paiva, foi uma das integrantes do movimento. Leonor se destacou e “(...) participou do grupo de advogadas formado pelo Conselho Nacional de Direitos da Mulher, para atuar nas Constituintes, nas matérias dos interesses das mulheres, com propostas e justificativas de emendas que, em sua maioria, formam o atual texto da Constituição de 1988.” MOREIRA ALVES, Branca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismos no Brasil: memórias de quem fez acontecer**. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo. 2022, p. 312.

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos**. Nova York: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

<sup>15</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova York: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho – OIT adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: n.º 3 (1919); n.º 103 (1952) e n.º 183 (2000). A primeira Convenção da OIT, elaborada após a Primeira Guerra Mundial, já previa o afastamento e a indenização por seis semanas após o parto. Algumas décadas depois, a Convenção n.º 103 (1952), vigente no Brasil, também previa a licença maternidade, agora de 12 semanas, sendo ilegal a sua despedida durante o período. Prevê, ainda, o direito à interrupção da jornada para a amamentação, a depender da legislação local. Por fim, a Convenção n.º 183 (2000), ainda não ratificada pelo Brasil, buscou ampliar o escopo da Convenção anterior, estendendo o período da licença para 14 semanas (Art. 4). A Recomendação n.º 191 sugere que esse período seja estendido a 18 semanas pelo menos. Da mesma maneira, a Convenção n.º 183 incorpora o direito a uma licença adicional no caso de doença, complicações ou riscos relacionados à gravidez (Art. 5). Estabelece, ainda, uma licença pós-parto obrigatória de seis semanas.

Conforme nota da OIT, “o propósito dessa disposição é proteger a mulher de possíveis pressões para retornar ao trabalho em um período no qual esse retorno pode ser nocivo para a sua saúde ou de seu filho ou filha.” Elucida que “na corresponsabilidade social com relação ao equilíbrio entre trabalho e família, os governos têm um papel fundamental na promoção de políticas públicas e no estabelecimento de um marco legal que promova a conciliação.”<sup>16</sup> Uma das inovações do referido documento foi tratar da garantia de continuidade no emprego e proibição de demissão não apenas durante a gravidez, e o período da licença-maternidade, mas ainda um determinado período após o retorno às funções laborais. No caso de demissão, cabe ao empregador ou empregadora demonstrar que os motivos não estão relacionados à gravidez ou ao nascimento de um filho ou filha. Essa inversão do ônus da prova consolida a proteção do emprego para mulheres trabalhadoras.

Outro documento fundamental para proteção da maternidade e das mulheres no mercado de trabalho é a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW<sup>17</sup>, sigla em inglês. Em 1979, é adotada pela Organização das Nações Unidas – ONU como resultado da primeira Conferência Internacional da Mulher, realizada no México, em 1975. A CEDAW se fundamenta numa dupla obrigação: eliminar a discriminação e

---

<sup>16</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT sobre trabalho e família: licença maternidade.** Nota 4. Brasília: OIT, 2009. 4 p. Tradução e adaptação: Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente; Projeto “Gender equality within the world of work”.

<sup>17</sup> A CEDAW foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através de sua aprovação pelo Decreto Legislativo n.º 93/1983, e promulgação pelo Decreto n.º 89.406/1984, ressalvadas as reservas aos seus artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h), por serem contrários, naquele momento, à ordem constitucional vigente. Somente em 1994 (seis anos após a Constituição de 1988) é que o Congresso Nacional revogou o Decreto Legislativo n.º 93, aprovando a CEDAW, inclusive os citados artigos, através do Decreto Legislativo n.º 26/1994 e promulgada, após mais seis anos, pelo Decreto n.º 4.377/2002.

assegurar a igualdade. A CEDAW reconhece “a importância social da maternidade e a função de mães e pais na família e na educação dos filhos” e que “o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação, mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto”, reconhecendo a responsabilidade compartilhada da família e de não reforçar estereótipos de gênero ao não imputar unicamente à mulher a função de amparo familiar<sup>18</sup>.

Para ilustrar, cite-se, *in verbis*, item 2 do art. 11 da CEDAW:

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinado ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

No Sistema Interamericano de proteção dos Direitos Humanos, o caminho é similar. Se a Declaração e a Convenção Americana de Direitos Humanos contribuem timidamente para os direitos das mulheres, especial atenção passa a ser dada no fim dos anos 1980 e anos 1990. Em 1988, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, chamado "Protocolo de São Salvador"<sup>19</sup>, inova ao ressaltar a importância do compartilhamento do cuidado, a fim de proporcionar à mulher reais possibilidades de inserção no ambiente profissional, além de prever licença-maternidade remunerada.

Por sua vez, em 1994, é aprovada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como “Convenção Belém do Pará”<sup>20</sup>, ano em que foi adotada na Comissão Interamericana de Direitos Humanos uma relatoria temática específica sobre direitos das mulheres.

Enfim, na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável conclamam políticas que alcancem a igualdade de gênero (ODS 5) e promovam instituições pacíficas, inclusivas e eficazes (ODS 16). Para alcançar a igualdade de

---

<sup>18</sup> ONU. **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](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 05/11/23.

<sup>19</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. DOU, 31/12/99.

<sup>20</sup> BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. DOU, 02/08/96.

gênero, são sugeridas algumas metas como “acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres” e “reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais”. No que se refere à ODS 16, destaca-se a garantia da “tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis”; e a promoção de leis e políticas não discriminatórias”.

Portanto, a advocacia pública, como função essencial à justiça, é instituição-chave junto ao controle e elaboração de políticas públicas pelas administrações locais e nacionais que eliminem discriminações em razão do gênero, devendo, ainda, se comprometer internamente. Envolve o papel de orientação do sistema jurídico em direção à inclusão e à efetividade de direitos encartados na Carta Constitucional mas também, repise-se, aqueles decorrentes dos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário<sup>21</sup>.

No plano nacional, a Constituição de 1988 constitui um marco civilizatório com reconhecimento de diversos direitos em relação a grupos sociais em situação de vulnerabilidade<sup>22</sup>, avançando nos direitos das mulheres, não obstante, em alguns aspectos, muito timidamente, se considerarmos fatores interseccionais como raça e classe, por exemplo<sup>23</sup>. Entre eles, destacam-se o direito à licença-maternidade (art. 7º, XVIII) e à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX). Soma-se a esses dispositivos a consagração, como inovação relevante, do direito ao livre planejamento familiar (art. 226, § 7º), que reforça a autonomia das mulheres sobre suas trajetórias pessoais e profissionais.

Em relação à proteção da infância e ao direito de estar com os filhos nos primeiros meses de vida, é importante citar dois marcos infraconstitucionais: a Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA) e a Lei nº 13.257/2016 (Marco Nacional da Primeira Infância). Ambas atendem ao comando constitucional de dar prioridade absoluta aos direitos humanos das crianças (art. 227, CRFB/88), incluindo o período pré e pós-natal. De forma mais recente, destaca-se a Lei Federal nº 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional dos Cuidados e estabeleceu em seu plano nacional o fomento à adoção pelos setores públicos e privados de medidas

---

<sup>21</sup> AMARAL, Gláucia Anne Kelly Rodrigues do. Controle de convencionalidade, a função de consultoria da advocacia pública e a Convenção de Belém do Pará: a igualdade de gênero como parâmetro para todos os atos e contratos da administração pública. **Revista ANAPE. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres**. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), março 2024.

<sup>22</sup> PIOVESAN, Flávia, **[Princípios e Direitos Fundamentais] Igualdade de Gênero na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres do Brasil**. 2008. Curadoria Enap, p. 02. Disponível em <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/214>. Acesso em 08/11/23.

<sup>23</sup> Somente em 2013, é aprovada a chamada “PEC das Domésticas”, igualando os direitos das trabalhadoras e empregadas domésticas aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. Regulamentada somente em 2015 pela Lei Complementar nº 150/2015.

que promovam a compatibilização entre trabalho remunerado e as necessidades familiares de cuidados, para além da promoção de políticas públicas que estimulem a corresponsabilização social entre homens e mulheres.

Diante desse novo paradigma constitucional, para além da legislação infraconstitucional que densifica tais promessas, impõe-se ao Estado o dever de adotar interpretações que ampliem, e não restrinjam, as normas aplicáveis aos servidores públicos garantidoras de direitos fundamentais, tais como (i) licença-maternidade; (ii) proteção do mercado de trabalho da mulher; (iii) livre planejamento familiar; (iv) compatibilização entre trabalho remunerado e necessidades familiares, entre outros.

Trata-se do “princípio da máxima efetividade”, elencado pelo constitucionalista Canotilho como um dos princípios de interpretação constitucional, qual seja, “a uma norma constitucional deve ser atribuído o sentido que maior eficácia lhe dê”. E reforça a sua aplicação eis que “é sobretudo invocado no âmbito dos direitos fundamentais, ou seja, no caso de dúvidas, deve-se preferir a interpretação que reconheça maior eficácia aos direitos fundamentais”<sup>24</sup>.

Ao fim, normas e interpretações na direção de restringir direitos no período de licença-maternidade (como a suspensão do estágio probatório) (i) discrimina de forma odiosa as mulheres, que têm a incumbência precípua do trabalho reprodutivo, as tarefas do cuidado como amamentação durante o afastamento, e (ii) 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. Por essa razão, aprofundar-se-ia a desigualdade na carreira entre Procuradoras e Procuradores, pois os homens ficam afastados por período substancialmente menor.

## **2. A jurisprudência do STF e sua aplicabilidade à advocacia pública: a inconstitucionalidade da suspensão de estágio probatório durante a licença-maternidade e máxima efetividade dos direitos fundamentais**

No presente tópico, apresenta-se outro fundamento para a não suspensão do estágio probatório em razão da licença-maternidade. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal contempla decisões recentes emblemáticas. A divergência de interpretação acerca da possibilidade da contagem do tempo de licença-maternidade para fins de estágio probatório foi alçada à análise

---

<sup>24</sup> CANOTILHO, JJ GOMES. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2000, 7a. ed., p. 1224

do STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.220 – ADI nº 5.220-SP<sup>25</sup>, firmando entendimento no sentido da inconstitucionalidade da suspensão do estágio probatório durante o gozo da licença-maternidade, por afronta a direitos fundamentais.

Na origem da controvérsia, a legislação paulista considerava o tempo de licença-maternidade como de efetivo exercício, sem, contudo, prever expressamente a suspensão do estágio probatório. A Administração Pública do Estado de São Paulo, entretanto, tinha o entendimento de que esse período não deveria ser computado para fins de aquisição da estabilidade<sup>26</sup>. Diante da alteração legislativa que determinou que o período de licença-maternidade deveria ser computado para fins do estágio probatório a que se refere o artigo 41 da Constituição Federal (tal como aconteceu com a LC nº 202/2022-RJ), o Estado de São Paulo ajuizou ação direta de inconstitucionalidade.

A Ministra Relatora, Cármen Lúcia, fundamentou seu voto com base em uma interpretação constitucional com perspectiva de gênero<sup>27</sup>, afastando-se de uma leitura estritamente administrativa da norma. Os principais fundamentos utilizados foram: (i) a licença-maternidade como direito fundamental vinculado à dignidade da mulher, à proteção à família e à igualdade de gênero; (ii) o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais; e (iii) a vedação à discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Destacou-se no voto:

A licença à gestante, como também ao adotante e à paternidade, é direito fundamental albergado pela Constituição de 1988, relacionado à dignidade da mulher, proteção à família e à criança e igualdade de gênero: (...) A interpretação da legislação infraconstitucional deve ser no sentido de dotar-se de máxima efetividade às licenças em questão, afastando-se qualquer entendimento que traduza que o seu pleno gozo possa trazer prejuízos ao seu titular.

No inc. I do art. 37 da Constituição da República, assegura-se ampla acessibilidade a cargos, empregos e funções públicas, vedando-se discriminações de gênero para acesso e permanência no serviço público. A interpretação de que a situação de direitos funcionais decorrentes da avaliação em estágio probatório, aquisição da estabilidade e progressão funcional sejam suspensos no período de gozo da licença à gestante, ao adotante ou paternidade quando no período de estágio probatório ofenderia a igualdade material e a vedação de discriminação no ambiente de trabalho.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> ESTADO DE SÃO PAULO. 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.

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.220-SP**. Relatora Min. Carmen Lúcia. DJE nº 55, 22/03/2021.

No mesmo sentido, a relatora assinalou que a interpretação restritiva da norma comprometeria o princípio da igualdade material no acesso e permanência no serviço público (art. 37, I, CRFB/88), ao condicionar a progressão funcional à ausência de exercício de direitos fundamentais por parte da mulher.

Além da Constituição Federal, o voto da relatora fez menção expressa à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW e às Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT relativas à proteção à maternidade. A Convenção CEDAW<sup>29</sup> se estrutura sobre dois pilares: promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação contra a mulher em todas as suas formas e a Ministra reforçou o compromisso internacional assumido pelo Brasil em matéria de igualdade de gênero e combate à discriminação, inclusive nos espaços institucionais de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na consolidação dos direitos fundamentais, incluindo avanços expressivos em relação aos direitos das mulheres. Entre eles, destacam-se o direito à licença-maternidade (art. 7º, XVIII) e à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX), ambos ressaltados no voto da Ministra Relatora. Diante desse novo paradigma constitucional, as normas aplicáveis aos servidores públicos devem ser interpretadas de forma a promover, e não restringir, a efetividade desses direitos. Soma-se a esses dispositivos a consagração, como inovação relevante, do direito ao livre planejamento familiar (art. 226, § 7º), que reforça a autonomia das mulheres sobre suas trajetórias pessoais e profissionais e impõe ao Estado o dever de adotar interpretações que ampliem, e não limitem, o exercício de tais garantias.

O entendimento do STF é, portanto, claro ao reconhecer a constitucionalidade de normas que asseguram o cômputo da licença-maternidade para fins de estágio probatório. De maneira complementar, é possível inferir que interpretações ou normas que produzem efeito contrário – ou seja, que desconsiderem esse período – são materialmente inconstitucionais, por violarem preceitos fundamentais como a dignidade da mulher, a proteção à maternidade, a igualdade de gênero e o livre planejamento familiar.

Outro exemplo da Corte Constitucional que ilustra o debate adveio da decisão exarada no Recurso Extraordinário nº 842.844, interposto pelo Estado de Santa Catarina, com Repercussão Geral, sendo o *leading case* do tema 542<sup>30</sup>. O Tribunal fixou a tese de que a trabalhadora gestante

---

<sup>29</sup> ONU. **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](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 5 nov. 2023.

<sup>30</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Tema 542** - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542>. Acesso em: 06/04/25.

tem direito ao gozo de licença maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, mesmo que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

Nessa decisão, mais uma vez, foi reforçado que, dada a relevância da proteção à maternidade no ordenamento jurídico vigente, o intérprete deve optar, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, por aquela que confira o máximo de efetividade às finalidades perseguidas pelo texto constitucional. O Relator, Ministro Luiz Fux, ademais, trouxe em sua decisão uma perspectiva transversal, levando em consideração uma “proteção constitucional uniformizadora à maternidade”, independentemente do vínculo da servidora com a Administração Pública, sobrepujando a discricionariedade administrativa diante do peso de tais direitos fundamentais.

Por fim, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20<sup>31</sup>, nota-se a apropriação pela Corte da linguagem referente à divisão de tarefas do cuidado, reconhecendo a omissão inconstitucional quanto à ausência de lei regulamentadora da licença-paternidade. 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”.

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5.220-SP consolida uma interpretação constitucional harmônica e progressiva, afirmando que o exercício de licenças parentais – especialmente a licença-maternidade – não pode gerar restrições a direitos funcionais. Ao reconhecer o cômputo da licença-maternidade para fins de estágio probatório como medida compatível com os princípios da igualdade de gênero, da dignidade da mulher e da proteção à maternidade, o STF reafirmou que a fruição de direitos fundamentais não pode ser tratada como fator de penalização funcional. Assim, qualquer interpretação normativa que condicione o reconhecimento de estabilidade ou a progressão na carreira ao não exercício de tais direitos contraria a Constituição de 1988 e a jurisprudência consolidada da Corte Constitucional, impondo-se, por consequência, sua rejeição<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</sup> MAINIER HACK, Fernanda. **Efeitos jurídicos da licença-maternidade: suspensão do estágio probatório**. Revista do Curso de Especialização em Gênero e Direito, Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ), n. 4, 2024.

Por fim, resta concluir que a advocacia pública, como órgão central do sistema jurídico das Administrações dos Estados e do Distrito Federal, serve de farol e exemplo para as demais instituições. A contradição entre o papel de orientar os órgãos e entes administrativos para o cumprimento de decisões judiciais e, por outro lado, em seu espaço organizacional, omitir-se e não o fazer, contrariando a jurisprudência da Corte Constitucional e violando direitos fundamentais, compromete a integridade institucional das Procuradorias.

### **3. Do panorama institucional da não suspensão do estágio probatório durante a licença-maternidade: os exemplos das carreiras de Justiça em diferentes entes da Federação**

O presente tópico tem por objetivo examinar a progressiva consolidação de práticas institucionais voltadas ao reconhecimento do tempo de afastamento por licença parental – com destaque para a licença-maternidade – como período de efetivo exercício para fins de cumprimento do estágio probatório no serviço público. Tal evolução normativa e administrativa reflete um movimento de harmonização entre os direitos fundamentais à maternidade, à parentalidade e à proteção da mulher no mercado laboral, e os princípios da legalidade e da eficiência que regem a atuação da Administração Pública.

No âmbito federal, a Advocacia-Geral da União – AGU despontou como uma das pioneiras na institucionalização dessa diretriz, ao editar a Orientação Normativa CNU/CGU/AGU nº 03/2016<sup>33</sup>. O referido ato normativo reconhece expressamente que os períodos de licença-maternidade, licença-paternidade e licença para adotante devem ser computados como de efetivo exercício, inclusive para efeitos de aquisição da estabilidade.

Mais recentemente, em 21 de março de 2024, a União fortaleceu esse entendimento ao editar a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122<sup>34</sup>, a qual, em seu artigo 29, dispõe de forma expressa sobre o cômputo do tempo de licença parental no estágio probatório, representando mais um passo na consolidação do tratamento isonômico e não discriminatório no serviço público federal. *In verbis*:

Art. 29. O estágio probatório não poderá ser suspenso nas seguintes hipóteses:  
I - licença à gestante, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990);  
II - licença à paternidade, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

<sup>33</sup> BRASIL. Advocacia Geral da União. **Parecer-plenário Nº 03/2016/CNU-DECOR/CGU/AGU** (17/08/2016). Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45673>. Acesso em: 28 jul. 2024.

<sup>34</sup> BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025**. Estabelece normas complementares sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório, e dispõe sobre a implementação de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24561>. Acesso em 06/04/2025.

III - licença à adotante, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

No âmbito do Estado do Rio de Janeiro, a Defensoria Pública destacou-se como uma das primeiras instituições a reconhecer, de forma expressa, o cômputo da licença parental como tempo de efetivo exercício durante o estágio probatório. Por meio da Deliberação CS/DPGERJ nº 159/2022<sup>35</sup>, foi consignado que os afastamentos por licença gestante, adotante e paternidade não interrompem o transcurso do estágio, que deve fluir regularmente. Tal normativo fundamenta-se em garantias constitucionais como o direito à licença-paternidade e à licença do adotante, o princípio do livre planejamento familiar (art. 226, §7º, da CRFB/88), e a diretriz de máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Dentre os fundamentos jurídicos invocados, destaca-se a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especialmente a decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.220-SP, na qual se reconheceu a constitucionalidade de norma estadual que assegura a fluência do estágio probatório durante o período de licença-maternidade. A deliberação também dialoga diretamente com a Lei Complementar estadual nº 202/2022<sup>36</sup>, que dispõe, no Estado do Rio de Janeiro, sobre o não afastamento da contagem do tempo de efetivo exercício nos casos de licenças parentais, inclusive em situações de adoção ou perda gestacional.

Seguindo orientação similar, o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro passou a aplicar administrativamente os preceitos da referida Lei Complementar, reconhecendo expressamente que os períodos de afastamento por licença-maternidade e licença-paternidade devem ser computados para fins de estágio probatório. Em parecer consultivo noticiado no sítio eletrônico da Associação de Servidores da instituição, o Procurador de Justiça Emerson Garcia justificou sua manifestação destacando que:

O tratamento diferenciado historicamente adotado em relação à licença gestante e à licença-paternidade ainda coloca a mulher em uma acentuada posição de inferioridade, o que decorre não só de questões fisiológicas como da necessidade de se dedicar à criança durante um período mais longo. **Esse aspecto, por si só, indica ser plenamente compatível com a ordem constitucional, na perspectiva da igualdade de gênero, o cômputo do período de licença à gestante no tempo de estágio probatório da servidora pública, em razão do imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais, de modo a afastar qualquer tratamento diferenciado decorrente da impossibilidade de desempenhar suas funções regulares em razão da maternidade.** (*grifos no original*)

---

<sup>35</sup> DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Deliberação CS/DPGERJ nº 110, de 19 de fevereiro de 2016.** Dispõe sobre estágio probatório dos Defensores Públicos. Diário Eletrônico da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1 dez. 2022. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/43b5b05a8a5e4c3f9ea9740a6ea7d2ea.pdf>. Acesso em 06/04/25.

<sup>36</sup> ASSEMPERJ. **Tempo de afastamento para licenças gestante, maternidade e paternidade contarão para fins de estágio probatório no MPRJ.** Assemperj, Rio de Janeiro, 15 set. 2023. Disponível em: <https://assemperj.org.br/tempo-de-afastamento-para-licencas-gestante-maternidade-e-paternidade-contarao-para-fins-de-estagio-probatorio-no-mprij/>. Acesso em 06/04/25.

No mesmo sentido, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ aprovou o AEDA nº 013/REITORIA/2022<sup>37</sup>, garantindo o cômputo da licença-gestante e de licenças correlatas para fins de estágio probatório, com fundamento na proteção constitucional à dignidade da mulher, à família, à criança e à igualdade de gênero, em conformidade com os artigos 6º e 7º, incisos XVIII a XX, da Constituição Federal.

No âmbito da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, a trajetória institucional quanto à suspensão do estágio probatório durante o gozo da licença-maternidade revela uma evolução normativa e interpretativa significativa. Desde a alteração promovida pela Lei Complementar nº 111/2006, o parágrafo único do art. 63 da LC nº 15/1980 previa expressamente a suspensão do estágio confirmatório nos casos de licença-maternidade e paternidade. Essa norma deu respaldo a uma prática administrativa que, embora formalmente simétrica, afetava de forma desproporcional as procuradoras, dada a maior duração da licença-maternidade (180 dias) frente à licença-paternidade (30 dias). Essa assimetria implicava, na prática, o adiamento da confirmação funcional das mulheres, aprofundando as desigualdades de gênero no desenvolvimento da carreira.

A partir de 2022, com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 202/2022, esse cenário começou a se transformar. A nova norma estadual passou a prever expressamente que as licenças parentais não suspendem a contagem do tempo de exercício efetivo para fins de estágio probatório, incorporando uma leitura mais condizente com os princípios constitucionais da igualdade de gênero, da dignidade da mulher e da proteção à maternidade. A Comissão Especial de Promoção da Igualdade de Gênero da PGE-RJ propôs a aplicação imediata da nova legislação às procuradoras em estágio, com base na revogação tácita do dispositivo anterior e no alinhamento à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (especialmente a ADI 5220). Essa proposição foi acompanhada por pareceres técnicos internos e por manifestações institucionais que reafirmam a máxima efetividade dos direitos fundamentais, culminando em uma inflexão normativa e simbólica que reposiciona a PGE-RJ como referência no enfrentamento da desigualdade de gênero no serviço público.

No plano municipal, o Município do Rio de Janeiro também incorporou tal diretriz em seu ordenamento, por meio da Lei Complementar nº 276/2024<sup>38</sup>, que alterou o Estatuto dos Servidores

---

<sup>37</sup> UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Ato Executivo de Decisão Administrativa nº 013/REITORIA/2022**, de 8 de março de 2022. Estabelece a integração do período de licença para fins de gestação, maternidade, paternidade e amamentação no cômputo do estágio probatório. Disponível em: <https://www.uerj.br/wp-content/uploads/2022/03/AEDA-013-REITORIA-2022.pdf>. Acesso em 06/04/25.

<sup>38</sup> MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO. **Lei complementar nº 276, de 26 de dezembro de 2024**. Altera dispositivos das Leis nº 94, de 14 de março de 1979, e nº 5.623, de 1º de outubro de 2013, e dá outras providências. D.O.RIO de 27.12.2024. DCM de 27.12.2024. Art. 2º O art. 21 da Lei Municipal nº 94, de 1979, passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 21. Ao entrar em efetivo exercício, o funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade para o desempenho do referido cargo serão objeto de avaliação, observados os seguintes requisitos: (...) § 2º Fica suspensa a contagem do

Públicos Municipais para dispor, de forma inequívoca, que o período de estágio probatório não será suspenso durante o gozo das licenças à gestante, para aleitamento materno-infantil e licença-paternidade. A Procuradoria Geral do Município tem aplicado tal norma de maneira uniforme, inclusive no que se refere às procuradoras municipais.

No cenário de outros entes da Federação, cabe mencionar o caso do Estado de São Paulo. A Procuradoria-Geral do Estado – PGE-SP, por meio do Parecer nº 09/2022 (SFP-EXP-2021/240065)<sup>39</sup>, reformulou entendimento anterior e passou a admitir o cômputo da licença-gestante para fins de avaliação de desempenho no estágio probatório. O parecer também se fundamenta na ADI nº 5.220-SP e em legislação estadual pertinente, evidenciando o alinhamento progressivo entre normativas infraconstitucionais e a jurisprudência constitucional.

Sob perspectiva nacional, o Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP consolidou esse movimento ao aprovar, em 14 de novembro de 2023, a Resolução nº 280/2023<sup>40</sup>. O texto normativo garante expressamente a contagem do tempo de licença-maternidade para fins de estágio probatório, tanto para servidoras quanto para membras do Ministério Público. O CNMP reconhece, nesse contexto, que a suspensão da contagem do estágio constitui forma de discriminação de gênero, incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da mulher, da igualdade material e da proteção à maternidade.

Esse conjunto normativo e administrativo, em múltiplos níveis da federação, revela uma mudança de paradigma na forma como se interpretam e aplicam as regras relativas ao estágio probatório. A superação de interpretações que impunham penalidades funcionais indiretas à maternidade representa avanço significativo na concretização da igualdade de gênero no serviço público. A consolidação do entendimento segundo o qual o tempo de licença parental constitui efetivo exercício funcional, inclusive para fins de estabilidade, reflete não apenas conformidade com os direitos fundamentais, mas também o dever institucional de harmonizar a atuação administrativa com os valores constitucionais.

#### **4. Das recomendações às Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal acerca do tema da licença maternidade e do estágio probatório: manual de boas práticas da gestão para**

---

período de estágio probatório durante licenças e afastamentos em que não ocorra o desempenho efetivo das atribuições do cargo, exceto férias, licença à gestante, afastamento para aleitamento materno-infantil e licença paternidade.”

<sup>39</sup> ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA n.º 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursos humanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024

<sup>40</sup> BRASIL. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 280, de 12 de dezembro de 2023**. Altera a Resolução CNMP nº 250, de 25 de outubro de 2022, para dispor sobre o cômputo do período de licença-maternidade no estágio probatório de membras e servidoras do Ministério Público. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/540394/resolucao\\_28123.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/540394/resolucao_28123.pdf). Acesso em 06/04/25.

## **a diversidade do Fórum Nacional Permanente de Equidade e Diversidade – FONPED do Colégio Nacional dos Procuradores Gerais dos Estados e Distrito Federal – CONPEG**

A consolidação de uma nova perspectiva quanto à fruição da licença-maternidade durante o período de confirmação na carreira encontra respaldo também no âmbito das boas práticas institucionais recomendadas por órgãos especializados. Nesse sentido, destaca-se o Manual de Práticas da Gestão para Diversidade, publicado pelo Fórum Nacional das Procuradorias de Estado pela Equidade e Diversidade – FONPED no ano de 2025. O documento, respeitando a autonomia administrativa das Procuradorias, tem por finalidade oferecer diretrizes e propor ações prioritárias voltadas à promoção da diversidade, equidade e inclusão nas estruturas organizacionais, contribuindo para a construção de ambientes institucionais mais igualitários e responsivos aos direitos fundamentais.

Em 2023, o FONPED realizou diagnóstico detalhado sobre a composição e as práticas das Procuradorias-Gerais dos Estados no tocante à diversidade, revelando a carência de políticas estruturadas e de mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação de avanços institucionais nessa seara. Os dados evidenciaram um preocupante cenário de ausência de diretrizes claras voltadas à promoção da equidade, demonstrando a urgência da implementação de ações afirmativas que fortaleçam uma cultura organizacional inclusiva.

Dentre as recomendações do Manual, destaca-se a orientação para que as Procuradorias Estaduais adequem suas práticas às decisões do Supremo Tribunal Federal em matéria de diversidade, com o objetivo de assegurar conformidade jurisprudencial, evitar litígios e garantir segurança jurídica. Segundo o documento, é dever institucional assegurar que os direitos fundamentais de todas as pessoas sejam respeitados e protegidos, em estrita observância ao texto constitucional.

De modo específico, o Manual propõe a adoção de política interna de apoio à parentalidade, indicando expressamente, em seu plano de ação, a necessidade de observância ao entendimento consolidado no âmbito do Supremo Tribunal Federal – especialmente a decisão proferida na ADI nº 5.220-SP – no sentido de que as licenças parentais (maternidade e paternidade) devem ser reconhecidas como tempo de efetivo exercício. Assim, recomenda-se que tais períodos não suspendam a contagem do estágio probatório de procuradoras, procuradores e demais servidores(as), em consonância com os princípios constitucionais da igualdade de gênero, da proteção à família e da dignidade da pessoa humana.

### **5. Conclusão**

Emerge do encontro entre igualdade de gênero, maternidade e mercado laboral a necessidade de políticas públicas que promovam e conciliem o compartilhamento do cuidado com o trabalho remunerado, estimulando a corresponsabilização entre homens e mulheres. Na advocacia pública, é urgente revisar legislações e interpretações administrativas que suspendam o estágio probatório das Procuradoras dos Estados durante a licença-maternidade, perpetuando a desigualdade de gênero diante da parentalidade. Faz-se necessário dar a máxima efetividade aos direitos fundamentais em jogo.

À guisa de conclusão, com base nas diretrizes do FONPED, propõe-se no presente artigo um plano de ação mínimo a ser adotado pelas Procuradorias para a promoção da equidade de gênero com foco na parentalidade:

1. Proposição normativa:
  - 1.1.Regulamentação interna imediata: elaborar e publicar ato normativo interno prevendo o cômputo dos períodos de licença-maternidade, licença-paternidade e licença-adoptante como tempo de efetivo exercício para fins de estágio probatório, avaliação de desempenho e aquisição da estabilidade.
  - 1.2.Atualização dos regimentos administrativos: revisar os manuais de estágio probatório, fluxogramas de recursos humanos e formulários institucionais para refletir essa compreensão, garantindo coerência normativa.
  - 1.3.Referência expressa à jurisprudência do STF: incorporar, nos fundamentos das normas internas, o precedente da ADI nº 5.220/SP, assegurando alinhamento com a jurisprudência constitucional e promovendo segurança jurídica.
2. Proposição para reorganização institucional
  - 2.1. Capacitação de gestores e comissões: promover capacitações periódicas voltadas a chefias, comissões de estágio probatório e setores de RH sobre direitos parentais, diversidade, gênero e boas práticas inclusivas na Administração Pública.
  - 2.2. Diagnóstico da realidade institucional: realizar levantamento interno sobre o impacto das licenças parentais na progressão funcional e estabilidade de procuradoras, servidores(as) e estagiárias(os), a fim de embasar medidas corretivas.
3. Proposição de comunicação institucional:

- 3.1. Campanhas de sensibilização interna: desenvolver campanhas periódicas sobre parentalidade, diversidade e inclusão, com ênfase na proteção à maternidade e à igualdade de gênero no serviço público.
- 3.2. Divulgação das normas e boas práticas: disponibilizar, nos portais internos e externos da instituição, os normativos atualizados, orientações práticas, respostas a perguntas frequentes e esclarecimentos sobre direitos funcionais relacionados à parentalidade.

## Referências

AMARAL, Glaucia Anne Kelly Rodrigues do. Controle de convencionalidade, a função de consultoria da advocacia pública e a Convenção de Belém do Pará: a igualdade de gênero como parâmetro para todos os atos e contratos da administração pública. **Revista ANAPE. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres**. Associação dos Procuradores do Estado e do Distrito Federal (ANAPE), março 2024.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**, 4a. ed. Coimbra, Almedina, 2009

ASSEMPERJ. **Tempo de afastamento para licenças gestante, maternidade e paternidade contarão para fins de estágio probatório no MPRJ**. Assemperj, Rio de Janeiro, 15 set. 2023. Disponível em: <https://assemperj.org.br/tempo-de-afastamento-para-licencas-gestante-maternidade-e-paternidade-contarao-para-fins-de-estagio-probatorio-no-mproj/>. Acesso em 06/04/25.

BAGGIO, Roberta Camineiro; CRISTOVAM, Thaiane Correa. **Trabalho do Cuidado e Maternidades: Entrelaçamentos Interseccionais da Realidade Brasileira**. In: Proteção jurídica dos cuidados / organizadora Sthefany Felipp dos Santos; coordenadoras Flávia Piovesan...[et al.]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

BINENBOJM, Gustavo. **Uma nova teoria do direito administrativo**. 2a. ed. Renovar, 2008.

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.

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. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 280, de 12 de dezembro de 2023**. Altera a Resolução CNMP nº 250, de 25 de outubro de 2022, para dispor sobre o cômputo do período de licença-maternidade no estágio probatório de membras e servidoras do Ministério Público. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/540394/resoluo\\_28123.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/540394/resoluo_28123.pdf). Acesso em 06/04/25.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. DOU, 02/08/96.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025**. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24561>. Acesso em 06/04/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.220-SP**. Relatora: Min. Carmem Lúcia, 15 de março de 2021. DJE, 06/04/2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação de inconstitucionalidade por omissão 20**. Relator: Min. Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. DJE, 02/04/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Tema 542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória**.

CANOTILHO, JJ GOMES. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2000, 7a. ed., p. 1224

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Deliberação CS/DPGERJ nº 110, de 19 de fevereiro de 2016**. Dispõe sobre estágio probatório dos Defensores Públicos. Diário Eletrônico da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1 dez. 2022. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/43b5b05a8a5e4c3f9ea9740a6ea7d2ea.pdf>. Acesso em 06/04/25.

ESTADO DE SÃO PAULO. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer PA nº 9/2022**. Disponível em: <http://www.recursohumano.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20diversos/Parecer%20PA%2009-2022.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Deliberação CS/DPGERJ nº 110, de 19 de fevereiro de 2016**. Dispõe sobre estágio probatório dos Defensores Públicos. Diário Eletrônico da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1 dez. 2022. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/43b5b05a8a5e4c3f9ea9740a6ea7d2ea.pdf>. Acesso em 06/04/25.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE PESQUISAS E ESTATÍSTICAS - IBGE. Agência de Notícias. Edição de 11/08/2023. **PNAD. Outras formas de trabalho**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 18/06/2025.

MAINIER HACK, Fernanda. **Efeitos jurídicos da licença-maternidade: suspensão do estágio probatório**. Revista do Curso de Especialização em Gênero e Direito, Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ), n. 4, 2024.

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

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Mutações de Direito Público**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

MORGADO, Cíntia. O direito à boa administração: recíproca dependência entre direitos fundamentais, organização e procedimento. **Revista de Direito da Procuradoria Geral**, n. 65, 2010, p.p 68-94.

MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (Município). **Lei complementar nº 276, de 26 de dezembro de 2024**. Altera dispositivos das Leis nº 94, de 14 de março de 1979, e nº 5.623, de 1º de outubro de 2013, e dá outras providências. Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 27 dez. 2024. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rj/r/rio-de-janeiro/lei-complementar/2024/28/276/...>. Acesso em: 18 jun. 2025.

NOBEL PRIZE. **The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023 – Popular information**. NobelPrize.org, 2023. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/popular-information>. Acesso em: 18 jun. 2025.

NOWAK, Bruna, OLIVEIRA, Christiane; BARBOZA, Estefania; FACHIN, Melina. (Org.) **Constitucionalismo Feminista**. 2a ed. (Portuguese Edition), 2021. Edição do Kindle

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. Nova York: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova York: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acesso em: 18 jun. 2025.

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](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 05/11/23.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT sobre trabalho e família: licença maternidade**. Nota 4. Brasília: OIT, 2009. 4 p. Tradução e adaptação: Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente; Projeto “Gender equality within the world of work”.

PIOVESAN, Flávia, **[Princípios e Direitos Fundamentais] Igualdade de Gênero na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres do Brasil**. 2008. Curadoria Enap, p. 02. Disponível em <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/214>. Acesso em 08/11/23.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Ato Executivo de Decisão Administrativa nº 013/REITORIA/2022**, de 8 de março de 2022. Estabelece a integração do período de licença para fins de gestação, maternidade, paternidade e amamentação no cômputo do estágio probatório. Disponível em: <https://www.uerj.br/wp-content/uploads/2022/03/AEDA-013-REITORIA-2022.pdf>. Acesso em 06/04/25.