

# Revista SÍNTESE

## Trabalhista e Previdenciária

Ano XXXIII — Nº 403 — JANEIRO 2023

### REPOSITÓRIO AUTORIZADO DE JURISPRUDÊNCIA

Supremo Tribunal Federal — Nº 21/91  
Superior Tribunal de Justiça — Nº 19/91  
Tribunal Superior do Trabalho — Nº 01/94  
Tribunal Regional Federal 1ª Região — Nº 06/92  
Tribunal Regional Federal 2ª Região — Nº 1999.02.01.057040-0  
Tribunal Regional Federal 3ª Região — Nº 21/2010  
Tribunal Regional Federal 4ª Região — Nº 07/0042596-9  
Tribunal Regional Federal 5ª Região — Nº 09/98

### DIRETORA DE MARKETING

Adriana Maia

### GERENTE EDITORIAL E DE CONSULTORIA

Milena Sanches Tayano dos Santos

### EDITORA

Valdinéia de Cássia Tessaro de Souza

### CONSELHO EDITORIAL

Arion Sayão Romita, Carlos Henrique Bezerra Leite, Érica Paula Barcha Correia,  
Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Ivani Contini Bramante, Jorge Luiz Souto Maior,  
José Carlos Arouca, Marcus Orione G. Correia, Maria Garcia,  
Marisa Ferreira dos Santos, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins,  
Thereza Christina Nahas, Wladimir Novaes Martinez

### COMITÊ TÉCNICO

Enoque Ribeiro dos Santos, Ilse Marcelina Bernardi Lora,  
Ricardo Souza Calcini

### COLABORADORES DESTA EDIÇÃO

Enoque Ribeiro dos Santos, Guilherme Guimarães Feliciano,  
Marco Aurélio Serau Junior, Natacha Bublitz Camara, Oscar Krost,  
Sergio Pinto Martins, Tiago Valadares Andrade, Viviane Behrenz Einsfeld

Cliente IOB: **493072 | CNPJ: 00508903000188**

Atenção: **É vedada a reprodução ou distribuição integral desse conteúdo.**

# Reflexões sobre o Salário e a Licença-Maternidade das Advogadas Autônomas entre as Mulheres Que Integram o Sistema de Justiça

### NATACHA BUBLITZ CAMARA

Advogada, Pós-Graduada em Previdência do Servidor Público pelo IEPREV, Pós-Graduada em Direito Constitucional e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra, Membro da Comissão de Seguridade Social da OAB/RS, Coordenadora da Região Sul da Comissão Nacional de Seguridade Social da ABA, Diretora adjunta na Diretoria de Atuação Judicial do IEPREV. Autora de artigos jurídicos.

### VIVIANE BEHRENZ EINSFELD

Advogada, Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Luterana do Brasil, Pós-Graduada em Direito Público e Especialista em Direito Previdenciário pelo Instituto de Desenvolvimento Cultural (IDC), Pós-Graduada em Direito Previdenciário e Prática Processual em RGPS pelo IEPREV, Mestranda em Direito pela Funiber, Coordenadora Estadual do IEPREV do Rio Grande do Sul, Criadora do Projeto PrevAmigas, Coordenadora Científica do I e II Seminário Gaúcho das Advogadas Previdenciárias do Rio Grande do Sul, Membro da Comissão Nacional de Seguridade Social da ABA. Coautora da obra *Mulheres no Direito* (v. I, 2021). Coordenadora da obra *Direito Previdenciário em Debate* (2021).

SUMÁRIO: Introdução; 1 Contexto histórico da licença-maternidade e do salário-maternidade; 2 Proteção constitucional à maternidade trazida pela Constituição Federal de 1988; 3 Destinatárias do salário-maternidade e da licença-maternidade; 4 Mulheres mães no sistema da justiça; 5 Maternidade na advocacia autônoma e seus desafios; Conclusão; Referências.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo, intitulado “Reflexões sobre o salário e a licença-maternidade das advogadas autônomas entre as mulheres que integram o sistema de justiça”, tem por objetivo refletir sobre a igualdade formal e material do salário-maternidade e da licença-maternidade entre as advogadas autônomas e outras mulheres que integram o sistema de justiça. O método de abordagem foi o dedutivo e indutivo, o método de procedimento foi o histórico e a técnica de pesquisa foi bibliográfica.

Inicialmente, será abordado a evolução histórica da licença-maternidade e do salário-maternidade e das legislações que os disciplinaram no Brasil, bem como das normas que visam à proteção da mulher no mercado de trabalho ao determinar a fonte de custeio do benefício. Após, será estudada a evolução histórica das mulheres destinatárias do salário-maternida-

de. Na sequência, se trará a definição de quem são as mulheres que integram o sistema de justiça e, neste contexto, o último tópico trará reflexões sobre os desafios enfrentados pelas advogadas autônomas para o pleno exercício da maternidade e usufruto da licença e do salário-maternidade.

## 1 CONTEXTO HISTÓRICO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DO SALÁRIO-MATERNIDADE

A vinculação do corpo feminino e sua função reprodutiva à divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico de opressão de gênero, tanto no espaço produtivo quanto no reprodutivo, e tem sua realidade modificada no exato passo em que a sociedade e a legislação evoluem para a proteção do trabalho feminino e todos os demais direitos a ela vinculados.

Conforme bem ressalta Proni (2013):

A reprodução humana interessa à sociedade como um todo, pois educar e cuidar das crianças é um investimento nas gerações futuras, significa a evolução do homem. Apesar disso, o fato de a responsabilidade de bem criar as crianças recair quase que totalmente sobre as mulheres tem feito com que elas sejam qualificadas (ou desqualificadas) como uma força inferior de trabalho, pelas limitações que isso lhes impõem.

Todavia, como cumpridora de uma função social primordial, a reprodução deveria estar totalmente integrada à vida pública e laboral e não ser vista como uma parte particular do mundo feminino e das aspirações ligadas à luta de gênero.

No Brasil, fazendo um retrospecto das lutas femininas e das consequentes mudanças legislativas na busca pela valorização do trabalho das mulheres, é possível perceber a paulatina evolução de alguns temas, como no caso da licença-maternidade, não somente pela influência social e política, mas também pela influência de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela sua intensa atuação na proteção aos direitos humanos em todo o mundo.

A participação da mulher no mercado de trabalho iniciou de forma gradual e esporádica na Idade Média, sendo que, a partir da Revolução Industrial no século XVIII, com a adoção do modelo de produção capitalista industrial, ocorre o aumento do número de mulheres que efetivamente ingressam no mercado de trabalho, principalmente no setor da indústria têxtil. A crescente empregabilidade feminina na indústria decorria pelo baixo custo para os empregadores na contratação de mulheres, uma vez que eram remuneradas com salários menores do que os dos homens para

executar os mesmos serviços. Em sua obra *Licença-maternidade à mãe adotante*, a autora Yone Frediani destaca que, no início da era da industrialização, sem nenhuma proteção social, as mulheres percebiam cerca de 30% a menos do que os homens.

A autora Kelly Fernanda Martins afirma que a justificativa para a remuneração inferior das mulheres decorria da crença de que os maridos permaneciam como provedores do lar, motivo pelo qual era dispensável que recebessem remuneração igual ou superior aos homens.

Além da demanda oriunda do modelo de produção industrial, as guerras mundiais também influenciaram no crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho diante da necessidade de substituição dos homens que faleceram em decorrência das guerras.

De forma geral, a mulher, perante o ordenamento jurídico pátrio, não era alvo de qualquer preocupação, na medida em que a Carta Imperial de 1824 ignorava sua existência, lembrando-se que à mesma sequer era dado o direito ao voto. Ademais, a grande maioria do contingente feminino não possuía qualquer instrução, sendo, à época, esmagador o índice de analfabetismo feminino.

Ultrapassado o analfabetismo e possibilitado o acesso à educação, o ingresso das mulheres brasileiras nas universidades somente foi possível em 1879, sendo que, inicialmente, era necessário autorização dos genitores ou maridos para efetivar as matrículas nos cursos superiores. Na época, mesmo a legislação autorizando o ensino superior para mulheres, não era comum que as mulheres conseguissem conciliar os cuidados com o lar e uma carreira profissional, de modo que, mesmo àquelas que finalizavam o ensino superior, não era comum que exercessem uma a carreira profissional.

A primeira mulher a ter reconhecido seu direito para o exercício da profissão de advogada e ingresso no quadro da Ordem dos Advogados foi Myrthes Gomes de Campo, em 1906, após quase 7 anos buscando o seu reconhecimento como mulher advogada. Myrthes graduou-se em 1899 e ganhou notoriedade por ser a primeira mulher a atuar em um tribunal de justiça. A sua luta para compor o quadro da Ordem dos Advogados demonstrava que, embora a legislação permitisse a graduação em nível superior, ainda persistia resistência para que as mulheres ocupassem o mercado de trabalho, ainda mais em cargos e ocupações que eram tradicionalmente preenchidas exclusivamente por homens.

É importante contextualizar que os avanços dos direitos das mulheres no mercado de trabalho ocorreram de forma lenta e gradual. O Estatuto da Mulher Casada assegurava, em seu art. 246, a possibilidade de a mulher trabalhar e perceber sua renda sem comunicabilidade com os bens da família, bem como assegura a tomada de decisões sem a necessidade de anuência do cônjuge ou genitores, avançando no reconhecimento da independência das mulheres.

As primeiras lutas e conquistas das mulheres eram relacionadas ao ingresso no mercado de trabalho e à independência financeira, as quais foram somadas às dificuldades da cumulação do trabalho com os cuidados do lar e dos filhos. Somente após muitos anos do crescente número de mulheres no mercado de trabalho em face da Revolução Industrial é que a legislação avança de forma gradual na proteção da mulher gestante.

Uma das primeiras normas que visavam à proteção da mulher gestante foi o Decreto nº 16.300/1923, que versava sobre a regulamentação do Departamento Nacional de Saúde Pública e entre os seus dispositivos a orientação aos empregadores para que fosse concedida licença-maternidade de 30 dias para as mulheres empregadas. A orientação visava propiciar que as mulheres empregadas cuidassem dos seus filhos recém-nascidos, bem como também dispunha sobre cuidados especiais que deveriam ser disponibilizados e oportunizados no local de trabalho, facilitando o período de amamentação. Considerando o caráter apenas sugestivo da norma, tanto a licença-maternidade quanto a disposição para facilitar o período de amamentação raramente eram aplicadas pelos empregadores.

O Decreto-Lei nº 21.417/1932 inovou ao disciplinar o auxílio-maternidade para as mulheres, passando a assegurar o direito das empregadas do comércio e indústria. O Decreto previa que o auxílio-maternidade corresponderia à metade do salário percebido pela empregada, conforme a média apurada dos últimos 6 meses e seria pago pelas caixas criadas pelos Instituto de Seguro Social e, subsidiariamente, pelos empregadores, de forma que as primeiras mulheres que tiveram proteção social no momento da maternidade foram as empregadas do comércio e da indústria, diante da norma que obrigava as empresas à concessão do auxílio maternidade.

Dois anos após, com a Constituição Federal de 1934 passou a estar previsto constitucionalmente que a legislação deveria assegurar o descanso antes e depois do parto, sem prejuízo de salário e do emprego para a gestante, ampliando a proteção social das mulheres. A Constituição de

1934 também disciplinou a cobertura para maternidade e instituiu uma previdência com fonte de custeio por meio de contribuição igual da União, do empregador e do empregado.

No entanto, o amparo à maternidade e infância somente foi assegurado constitucionalmente até 1937, quando, após o Golpe Militar de 1937, deixou de ter previsão constitucional até a promulgação da Constituição de 1988.

Em que pese não houvesse previsão constitucional, em 1943 surge a Consolidação das Leis Trabalhistas, que assegura a proteção ao trabalho da mulher e licença-maternidade. A legislação previa que a licença-maternidade seria de 84 dias e adimplida pelo empregador, o que acabou gerando uma restrição das mulheres no mercado de trabalho e dispensas imotivadas de mulheres grávidas. Visando preservar a mulher no mercado de trabalho e seguindo as orientações da OIT, o salário-maternidade foi incluído entre as prestações da Previdência Social na Lei nº 6.136/1974, passando o salário-maternidade pago à empregada a ter sua dedução do montante que as empresas recolhem mensalmente ao INPS a título de contribuições previdenciárias. A alteração da fonte de custeio do salário-maternidade, além da proteção social na maternidade, implicou na preservação das mulheres no mercado de trabalho.

Embora na Convenção Internacional do Trabalho nº 103 desde 1952 já se disciplinava a proteção da maternidade e a considerasse uma função social, somente em 1966, com adesão do Brasil como signatário da Convenção Internacional do Trabalho nº 103, por meio do Decreto nº 112/1976, é que efetivamente iniciou a proteção social da mulher na maternidade, ao disciplinar a concessão obrigatória de descanso de 12 semanas para a gestante, sendo 6 semanas de forma obrigatória após o parto.

Como assevera Neiverth e Mandalozzo (2009, p. 2-3):

A Convenção nº 103 da OIT além de criar normas de proteção à maternidade, cuidou para que as mesmas fossem compatíveis com a realidade dos empregadores, de modo a não prejudicar as mulheres ao saírem em busca de oportunidades de trabalho. Pelas normas dessa convenção, a gestante terá direito a licença remunerada por um sistema de seguro obrigatório, esclarecendo que em nenhum caso o salário-maternidade será responsabilidade do empregador [art. IV.8]. A regulamentação sobre o afastamento da gestante e o sistema de seguro para pagamento da mesma ficou a cargo da legislação de cada País que ratificou a convenção.

Para efeitos de proteção social, somente eram consideradas as trabalhadoras mulheres empregadas, rurais e servidoras públicas, excluídas as mulheres autônomas.

Art. 1.º

1. É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

2. Para efeitos de aplicação deste diploma, consideram-se trabalhadoras as mulheres abrangidas pelo regime de contrato individual de trabalho, as trabalhadoras rurais e do serviço doméstico, bem como as trabalhadoras da Administração Central, local e regional, institutos públicos, serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e demais pessoas coletivas de direito público nas situações de nomeadas, contratadas, assalariadas dos quadros permanentes e assalariadas eventuais e em regime de prestação de serviço, mesmo quando não reúnam as condições estabelecidas no n.º 2 do art. 1.º do Decreto-Lei nº 656/1974, de 23 de novembro.

A Convenção nº 103 da OIT foi posteriormente revista pela nº 183, de 1999, ampliando para 14 semanas a duração da licença da empregada, com a possibilidade de sua prorrogação na hipótese de enfermidade ou complicações resultantes do parto.

De toda sorte, o que podemos verificar é que o reconhecimento da relevância e da necessidade de proteção especial para o evento maternidade, visto como um direito social, e não como uma benesse, foi construindo-se paulatinamente nas Constituições brasileiras sob a influência das primeiras Constituições escritas ao redor do mundo, a exemplo da Constituição mexicana e da Constituição de Weimer, especialmente dentro de um contexto de fortalecimento do discurso social de cidadania.

Conforme nos ensina Serau Junior (2020):

A despeito de todo este panorama histórico-filosófico a legitimar e justificar os direitos humanos, sua primeira afirmação histórica concreta e consequente ocorre apenas com as Revoluções americana e francesa, no século XVIII. Substitui-se a ênfase na noção de dever dos súditos pela prevalência da noção de direitos do cidadão – fenômeno que Hannah Arendt, em momento histórico posterior, identificaria como a ideia do “direito a ter direitos”, base dos regimes democráticos contemporâneos (LAFER, 1999, p. 145; no mesmo sentido: COMPARATO, 2005, p. 49).

[...]

Nesse contexto político-cultural é que são promulgadas as Constituições mexicana, de 1917, e de Weimar, na Alemanha, em 1919, assim como a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, na Rússia, em 1918. Nestes documentos constitucionais, pela primeira vez, alça-se a nível de direitos fundamentais a proteção trabalhista, os direitos previdenciários e o direito à saúde e à assistência social, bem como, também pioneiramente estabelecem-se restrições à atividade econômica e ao uso ilimitado da propriedade (função social da propriedade).

No entanto, como veremos no próximo tópico, foi somente a Constituição Cidadã de 1988 que dispôs sobre a proteção à maternidade de forma ampla, como cláusula pétrea, em seu rol de direitos sociais, conforme disposição expressa contida em seu art. 6º, ressaltando, assim, o seu caráter constitucional e de direito fundamental, tanto com relação à mãe quanto ao infante.

## 2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE TRAZIDA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Como referido, foi somente a Carta Cidadã brasileira de 1988 que dispôs sobre a proteção à maternidade, reconhecendo sua relevância ao prevê-la expressamente no art. 6º, Capítulo II, dos Direitos Sociais, dentro do Título II, que trata dos direitos e das garantias fundamentais.

A Constituição contemplou ainda a maternidade em seu art. 7º, com a proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX); a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (inciso XVIII), além de proteção previdenciária e assistencial (art. 201, II, e art. 203, I), bem como previu expressamente a necessidade de políticas específicas com a destinação de recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil (§ 1º, I, do art. 227 do texto fundamental).

Apesar disso, não obstante a expressa referência à maternidade como direito fundamental, é infelizmente escassa a doutrina constitucionalista que aborde de forma detalhada o alcance dessa proteção.

Nas palavras de Martinez (2019):

[...] “maternidade” é a protagonista da preservação da espécie humana e da perenização de cada uma das etnias. Exatamente por isso o Direito se ocupa em disciplinar o oferecimento de proteção à mulher gestante, não apenas como um ato de amparo ao gênero feminino, mas especialmente, de garantia da salvaguarda da própria espécie. A primazia do direito à vida

inspira, portanto, a proteção à maternidade, pois não há vida sem que se amparem as matrizes nos processos reprodutivos.

[...]

Por que proteger a maternidade? A despeito de sua inegável importância teórica e prática, o direito fundamental à proteção à maternidade não tem merecido a devida atenção dos constitucionalistas brasileiros. Quando não completamente negligenciado nos estudos sobre direitos fundamentais, ele recebe, no mais das vezes, um tratamento incidental e extremamente superficial. Tal ocorre por manifesto esquecimento de que a “maternidade” é a protagonista da perenização do povo de um lugar. O oferecimento de proteção à mulher gestante, portanto, antes de ser ato de amparo ao gênero feminino, é a mais significativa forma de assegurar a preservação da própria espécie.

A primazia do direito à vida, assim, inspira a proteção à maternidade, pois não há vida sem que se amparem as matrizes nos processos reprodutivos humanos. A higidez dos embriões/futuros cidadãos, aliás, depende essencialmente dos cuidados que se podem oferecer às mulheres nas etapas gestacionais. Os cuidados com as mães garantem, portanto, a viabilidade dos filhos.

Assim, a Constituição Federal de 1988, além de retomar a proteção constitucional da maternidade e da infância, conforme referido, aumentou a licença-maternidade, sem prejuízo do salário e do emprego de 90 dias para 120 dias, bem como disciplinou que a proteção da maternidade, especialmente da gestante, seria coberta pela Previdência Social de forma contributiva.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

[...]

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, ob-

servados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I – Cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II – Proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

III – Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

IV – Salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa

renda; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

V – Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Observa-se que a Constituição Federal de 1988 ampliou a duração da licença-maternidade em prazo superior ao previsto na nova Convenção nº 183 da OIT, bem como ampliou as mulheres beneficiárias da proteção social.

Como bem salientado pela autora Sandra Bezerra Mourão, inicialmente a licença-maternidade tinha como premissa a proteção ao trabalho da mulher e tutela da saúde.

Diante do exposto, conclui-se que a conquista do direito à licença-maternidade, inicialmente, foi fruto do reconhecimento da necessidade de proteção ao trabalho da mulher, haja vista as particularidades desta, especialmente em razão da maternidade. Dessa forma, o referido direito constituiu-se, inicialmente, em medida destinada a evitar, na contratação de mulheres, a discriminação motivada por uma gravidez real ou potencial. Para que a medida surtisse seus efeitos, seria necessário que, durante o período em que a trabalhadora estivesse afastada, não houvesse ônus para o empregador. Por outro lado, a concessão da licença-maternidade também tinha por objetivo a tutela da saúde da trabalhadora, haja vista a necessidade, por motivos biológicos, de um período de descanso para que a mulher se recuperasse dos desgastes físicos e mentais provocados pela gravidez e parto.

Em consonância com os direitos e as garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal, ao interpretar a legislação, o Superior

Tribunal de Justiça passa a reconhecer também a proteção ao nascituro e infante como premissa da licença-maternidade.

### 3 DESTINATÁRIAS DO SALÁRIO-MATERNIDADE E DA LICENÇA-MATERNIDADE

Inicialmente, o salário-maternidade surge como uma proteção à mulher empregada sob a premissa da necessidade de descanso e recuperação do desgaste físico gerado pela gravidez e pelo parto (SILVA, 2012), somente recentemente evoluindo o entendimento de que o salário-maternidade possui também a proteção social da criança.

De forma que a legislação passou a regulamentar o salário-maternidade para as seguradas da Previdência Social afastadas da atividade laboral por motivo de parto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção durante 120 dias.

De acordo com a legislação previdenciária em vigor, são consideradas seguradas obrigatórias da Previdência Social as empregadas, as empregadas domésticas, as contribuintes individuais, as trabalhadoras avulsas e as seguradas especiais.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, previa o pagamento de salário-maternidade no valor da remuneração integral correspondente ao valor do último salário-de-contribuição, sem limite de valor somente para as seguradas empregadas e trabalhadoras avulsas. Poucos anos após, a Lei nº 8.861, de 1994, estendeu o direito ao salário-maternidade no valor de um salário-mínimo também para as seguradas especiais que comprovem o exercício de atividade rural.

Por sua vez, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece a concessão de licença-maternidade para as servidoras públicas, sem prejuízo de remuneração e redução de jornada de trabalho no período de amamentação:

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. (Vide Decreto nº 6.690, de 2008)

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada. (Vide Decreto nº 6.691, de 2008)

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Somente com o advento da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, é que as mulheres contribuintes individuais e facultativas passaram a ter a cobertura previdenciária em caso de maternidade.

Percebe-se que o salário-maternidade era assegurado, inicialmente, para as mulheres empregadas e servidoras públicas e que, posteriormente, foi ampliando sua cobertura para as mulheres contribuintes individuais e facultativas. O valor do benefício, nesses casos, corresponderia a um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, não podendo ser inferior ao valor de um salário-mínimo.

Em que pese em 1999 tenha sido incluída a cobertura do salário-maternidade para a contribuinte individual e facultativa, a legislação exige para essas a carência de 10 contribuições mensais. Da mesma forma, o valor do benefício é diferenciado entre a contribuinte individual e facultativa e a segurada empregada e servidora pública.

Cumprе mencionar ainda que a Constituição Federal assegura a proteção à maternidade e à infância também por meio da assistência social, de modo que as mulheres que não contribuem para a Previdência Social, e, portanto, não possuem direito ao salário-maternidade pela ausência da qualidade de segurada, possuem o direito ao benefício assistencial de auxílio-natalidade.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

- I – A proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II – O amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III – A promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV – A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V – A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.
- VI – A redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021)

O salário-maternidade possui natureza previdenciária, ao passo que o auxílio-natalidade possui natureza assistencial. A autora Rosana Souza da Silva define o salário-maternidade como de natureza previdenciária, destacando que, embora não tenha incapacidade a ser coberta, com objetivo de proteger o mercado de trabalho da mulher, o encargo foi transferido das empresas para a esfera previdenciária, sendo o único benefício com essa característica (SILVA, 2012).

Por fim, ainda que não seja objeto deste estudo, vale destacar que, como visto antes, não por acaso o constituinte originário também fez menção às mães vulneráveis quando abordou a proteção à maternidade no art. 203, e ainda que a legislação infraconstitucional tenha regulamentado os benefícios eventuais por meio da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993), lamentavelmente o auxílio-natalidade tem se resumido à concessão de meros “kits enxovais” fornecidos pelos municípios a essas mulheres em situação de vulnerabilidade e que em nada ou muito pouco contribuem para garantir a dignidade delas e de seus filhos no período pós-parto; mas esta é uma discussão para outra oportunidade.

#### 4 MULHERES MÃES NO SISTEMA DE JUSTIÇA

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo IV, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, e pela de nº 80, de 2014, prevê quais são as funções essenciais à justiça, sendo elas: Ministério Público, Advocacia Pública, Advocacia e Defensoria Pública.

Além disso, a CF/1988 também dispõe, em seu Capítulo III, sobre os órgãos que integram o Poder Judiciário: Ministros do Supremo Tribunal Federal, Conselho Nacional de Justiça, Ministros do Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais, Tribunais e Juízes do Trabalho, Tribunais e Juízes Eleitorais, Tribunais e Juízes Militares, Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

Assim, as mulheres mães que integram o sistema de justiça são todas aquelas incluídas tanto nos órgãos que integram o Poder Judiciário quanto aquelas que exercem funções essenciais à justiça.

Sobre a representatividade feminina no Poder Judiciário, uma pesquisa feita pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufé), em parceria com a Universidade de Oxford, na Inglaterra, concluiu que, mesmo com o paulatino progresso da participação feminina em cortes, a inexistência de mulheres observada nos mais de 50 tribunais em diversos países é ainda mais flagrante no Brasil. O estudo, que analisou a diversidade do Poder Judiciário durante 21 anos, demonstrou que o nosso País tem uma taxa de apenas 11,1% de mulheres – diante de 26% de taxa global de mulheres nas cortes.

Com relação às mulheres advogadas, conforme dados do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o cenário atual da advocacia feminina já se sobrepõe em números com relação aos advogados.

Em 2021, o número de mulheres advogadas inscritas na Ordem era de 623.410 e o de advogados, de 615.600, marca histórica obtida em pouco menos de um ano após a aprovação unânime do “Projeto Valentina: Paridade Já!” pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) e que estabelece alteração dos percentuais de participação, devendo nas eleições da entidade as chapas atenderem ao percentual de 50% para candidaturas de cada gênero, tanto para titulares quanto para suplentes.

No tocante ao salário-maternidade, as mulheres que pertencem ao quadro do Ministério Público, da Advocacia Pública e do Poder Judiciário, quando aprovadas em concurso de cargo efetivo, percebem a licença e o salário-maternidade disciplinado para as servidoras públicas na Lei nº 8.112/1990. Ao passo que as advogadas autônomas e empregadas, e as mulheres que trabalham em cargo em comissão terão seu salário-maternidade regulamentado pela Previdência Social na Lei nº 8.213/1991.

As mulheres estagiárias vinculadas ao sistema de justiça são consideradas seguradas facultativas, de modo que somente fazem jus à licença-maternidade caso cumpram o requisito de carência previsto na Lei nº 8.213/1991.

Cumpram mencionar que a Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã com a finalidade de prorrogar a licença-maternidade. O programa prorroga a licença-maternidade por mais 60 dias, oportunidade em que será devida a remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social. As beneficiárias do programa de prorrogação de licença-maternidade são as empregadas de pessoa jurídica que tenham aderido ao Programa.

Por sua vez, o Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante às servidoras públicas federais, possibilitando a prorrogação da licença à gestante pelo prazo de 60 dias.

Diante da proteção constitucional, verifica-se que todas as mulheres do sistema judiciário possuem o mesmo prazo de licença-maternidade e salário-maternidade, sem prejuízo da remuneração. No entanto, observa-se que o acesso ao benefício que visa à proteção da mulher e da criança não é universal, exigindo que a mulher seja servidora pública, empregada ou contribua pelo prazo mínimo de 10 meses para fazer jus ao benefício. Portanto, caso a filiação e contribuição da mulher autônoma e estagiária não cumpra os requisitos da lei, fica afastada a proteção social. Na mesma senda, a prorrogação do prazo da licença somente é assegurada para as empregadas de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã e para as servidoras públicas, ficando afastada a possibilidade de prorrogação de 60 dias de licença-maternidade para as advogadas contribuintes individuais e estagiárias.

O princípio da igualdade está previsto nos arts. 3º, IV, e 5º, *caput*, da Constituição Federal e, também, em seu preâmbulo.

### PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um *Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como*

*valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.*

[...]

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV – Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (grifo nosso)

O princípio da igualdade é subdividido em duas vertentes, a saber: a) a igualdade formal, que garante tratamento igualitário para todos; e b) a igualdade material, que verifica o tratamento igual ou desigual, dependendo das situações.

Para Flávia Piovesan, a igualdade formal, a qual consiste em uma igualdade geral, genérica e abstrata, é insuficiente para garantir a igualdade, sendo necessária uma resposta específica e diferenciada, conferindo a determinados grupos uma proteção especial diante da vulnerabilidade, por meio de ações afirmativas sob a luz da igualdade material substantiva.

Como atenta a autora:

Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios). (PIOVESAN, 2008)

Portanto, a igualdade material pressupõe a eficácia do tratamento isonômico, ou seja, não basta que a legislação assegure a mesma proteção

social, deve ser analisado se o tratamento é igual para todas as mulheres que integram o sistema de justiça.

## 5 MATERNIDADE NA ADVOCACIA AUTÔNOMA E SEUS DESAFIOS

Ao analisarmos a proteção legal com relação às advogadas autônomas durante o período pós-parto e sua necessidade de afastamento do ambiente de trabalho, poderíamos utilizar o jargão “Pasme, Excelência”, ao constatar que a licença-maternidade das advogadas foi regulamentada somente no ano de 2016. As mulheres que dedicam a vida na luta pelos direitos alheios, quando da ocorrência do evento maternidade para si mesmas, precisaram aguardar quase 30 anos da promulgação da Constituição Federal para terem amparo legal disposto em legislação infraconstitucional que garanta sua mínima proteção e a do nascituro durante a gestação e no período pós-parto.

A Lei nº 13.636, de 25 de novembro de 2016, também é conhecida como Lei Júlia Matos, em razão do ocorrido no ano de 2013 com a advogada Daniela Teixeira, que, com 29 semanas de gestação, solicitou preferência pela sustentação oral que faria no CNJ, sendo-lhe negado. Em razão disso, a referida advogada foi obrigada a aguardar por longas horas, causando-lhe a antecipação das contrações e causando o parto prematuro da sua filha, Júlia Matos, servindo de *standard* garantir às advogadas direitos básicos como estes, que até então lhes eram negados.

Assim, a Lei nº 13.636/2016 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994) e o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), para garantir direitos às advogadas gestantes, adotantes, ou que estejam amamentando.

A mencionada lei acrescentou, portanto, no Estatuto da Advocacia, o art. 7º-A, que descreve direitos como a reserva de vagas nas garagens dos fóruns ou tribunais, a entrada nos mesmos sem passar pelos detectores de metais ou raio X e o acesso a creches ou locais para atendimento dos bebês das advogadas. Quanto à atuação profissional, a lei garantiu a preferência das advogadas gestantes, lactante ou adotante nas sustentações orais, e audiências, além da suspensão dos prazos processuais quando forem a única advogada de seu cliente.

O Código de Processo Civil também foi alterado, criando-se nova hipótese de suspensão processual, dispondo a questão em seu art. 313, com as alterações trazidas pela Lei nº 13.363/2016:

Cliente IOB: **493072 | CNPJ: 00508903000188**

Atenção: **É vedada a reprodução ou distribuição integral desse conteúdo.**

Art. 313. Suspende-se o processo:

[...]

IX – Pelo parto ou pela concessão de adoção, quando a advogada responsável pelo processo constituir a única patrona da causa;

X – Quando o advogado responsável pelo processo constituir o único patrono da causa e tornar-se pai.

[...]

§ 6º No caso do inciso IX, o período de suspensão será de 30 (trinta) dias, contado a partir da data do parto ou da concessão da adoção, mediante apresentação de certidão de nascimento ou documento similar que comprove a realização do parto, ou de termo judicial que tenha concedido a adoção, desde que haja notificação ao cliente.

§ 7º No caso do inciso X, o período de suspensão será de 8 (oito) dias, contado a partir da data do parto ou da concessão da adoção, mediante apresentação de certidão de nascimento ou documento similar que comprove a realização do parto, ou de termo judicial que tenha concedido a adoção, desde que haja notificação ao cliente.

Mas veja-se: a alteração inserida no Código de Processo Civil trouxe a possibilidade de suspensão do processo, mas apenas pelo prazo de 30 dias, em razão do parto ou da concessão de adoção e desde que a advogada seja a única responsável pela parte.

No entanto, fica aqui a reflexão: Submeter uma advogada autônoma ao retorno do trabalho em apertados 30 dias pós-parto ou adoção é medida justa para ela e para o seu recém-nascido se considerarmos toda a evolução trabalhista e constitucional de proteção à maternidade e se comparamos o prazo concedido às demais mulheres do sistema de justiça? E mais: Não haveria aí uma ilegalidade frente à disposição expressa contida na Lei nº 8.213/1991, em seu art. 71-C, que dispõe que a “percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício”?

Além disso, há questões práticas dispostas no art. 313 do CPC que dificultam para as advogadas autônomas mães a efetivarem o seu direito ao uso da licença-maternidade, já tão mitigado, conforme se viu antes.

Conforme bem criticou o processualista Vitorelli (2022):

Cliente IOB: **493072 | CNPJ: 00508903000188**

Atenção: **É vedada a reprodução ou distribuição integral desse conteúdo.**

Criaram-se, então, duas novas hipóteses de suspensão do processo, para atender advogados e advogadas que trabalham sozinhos e têm filhos. Elas têm os mesmos requisitos:

- 1) o(a) advogado(a) deve ser o único patrono da causa;
- 2) deve apresentar certidão de nascimento ou documento correspondente da criança;
- 3) deve notificar o cliente.

Cumpridos esses requisitos, o processo será suspenso por 30 dias, no caso da advogada que se torna mãe e por 8 dias, para o advogado que se torna pai.

A leitura pouco aprofundada da norma pode levar o incauto a considerá-la digna de elogios. O site migalhas a classificou como “auspicioso direito”, afirmando que “Hoje, 28, na abertura da II Conferência Nacional da Mulher Advogada, que acontece estes dias em Belo Horizonte, será motivo de comemoração” (<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI249628,31047--Nova+lei+altera+CPC+e+Estatuto+da+Advocacia>).

Eu, todavia, não vejo qualquer razão para comemoração e acredito que o direito garantido pela lei, além de constituir mais um retalho no CPC, será, do ponto de vista operacional, irrealizável e, por isso, fadado ao completo esquecimento.

Primeiro, o prazo de suspensão conta da data do parto, e não do deferimento judicial. Assim, ao que parece, o legislador pretende que a advogada, no dia do parto, passe horas elaborando petições para juntar em todos os seus processos, em conjunto com a certidão de nascimento do filho, para requerer a suspensão. Além disso, ela deverá notificar seus clientes do evento. Será que isso deveria ser feito antes do parto ou depois? E será que essa comunicação ao cliente precisa ser comprovada nos autos?

Terceiro, é provável que o cliente, leigo, ao receber tal notificação, possa se considerar prejudicado pela paralisação do processo e cogite buscar outro advogado.

Logo, o procedimento previsto para que a advogada acesse o direito garantido é custoso, complexo e potencialmente prejudicial, do ponto de vista comercial, por um benefício muito reduzido, que é a suspensão do processo por apenas 30 dias.

Reflitamos: a Constituição Federal de 1988 dispõe em seu art. 7º, inciso XVIII, sobre a licença-gestante, fazendo referência expressa ao prazo da sua duração, estipulada em 120 dias. Ainda: a previsão está no Capítulo II do Título II da Constituição, sob a denominação de Direitos e Garantias

Fundamentais. Ou seja, tais direitos e garantias fundamentais são extensíveis a todos os brasileiros, sem distinções – por isso mesmo chamados direitos e garantias fundamentais e por qual motivo estariam as advogadas autônomas –, e justo elas que lutam pelos direitos alheios – excluídas deste direito?

## CONCLUSÃO

Conforme verificamos, a história de conquista dos direitos das mulheres tem sido lenta e gradual. A legislação de proteção da mulher no mercado de trabalho e no momento da gestação inicia em 1930, porém somente é consolidada em âmbito constitucional em 1988.

Inicialmente, a proteção social foi assegurada somente para as mulheres empregadas e no decorrer dos anos avançando com a proteção também para servidoras públicas, seguradas especiais, contribuintes individuais e facultativas. Enquanto a legislação avançava e era aprimorada desde 1930 para as mulheres empregadas, as mulheres autônomas somente passam a fazer jus à proteção social em 1999, ou seja, mais de 10 anos após a promulgação da Constituição Federal.

Percebe-se que, embora a Constituição Federal assegure o mesmo tempo de licença-maternidade e salário-maternidade para todas as mulheres, os requisitos de acesso ao benefício são diferentes conforme a categoria na Previdência Social que a mulher está enquadrada. Da mesma forma, os valores dos benefícios são diferentes de acordo com a categoria da mulher gestante.

O Programa Empresa Cidadã e o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante de forma positiva traz a possibilidade do aumento da licença em 60 dias para as mulheres empregadas de empresas que aderirem ao programa, bem como para as servidoras públicas.

Em que pese todas as mulheres que compõe o sistema de justiça sejam importantes para efetivação dos preceitos e das diretrizes da Constituição Federal, bem como todas tenham assegurada a previsão de licença-maternidade no prazo de 120 dias, ao analisarmos os requisitos de acesso à licença-maternidade e gestante e os valores dos benefícios, podemos concluir que ausente a isonomia material entre as mulheres servidoras públicas e advogadas autônomas.

Inobstante a Lei nº 13.363/2016 tenha criado nova hipótese de suspensão processual pelo prazo de 30 dias para que as advogadas autôno-

mas possam dedicar-se de forma exclusiva à maternidade no período pós-parto, alterando o Código de Processo Civil e o Estatuto da Advocacia, é evidente que tal disposição viola o princípio constitucional da isonomia, bem como o da proporcionalidade e razoabilidade, em afronta não somente ao art. 5º da CF/1988, mas também ao seu art. 7º, inciso XVIII, cujo *caput* dispõe ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais, sem distinção, portanto, do tipo de trabalho exercido para a garantia desses direitos e onde há expressamente a determinação do prazo de 120 dias para a licença-gestante.

É, aliás, em razão dessa previsão constitucional que a Consolidação das Leis do Trabalho também garante, em seu art. 392, que a empregada gestante tem o direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, no prazo de 120 (cento e vinte dias).

A legislação previdenciária igualmente possui disposição expressa acerca desse prazo de 120 dias em seu art. 71, quando prevê que “o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade”. Além disso, o art. 71-C veda o retorno às atividades laborativas durante esse período, condicionando o recebimento do benefício de salário-maternidade ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada.

Dessa forma, não há dúvidas de que tanto sob o enfoque constitucional quanto pelas normas infraconstitucionais referidas o prazo de 120 (cento e vinte) dias é o período mínimo para o uso da licença-maternidade, havendo, ainda, hipóteses legais de prorrogação desse prazo, a exemplo das empresas que resolvam aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, cuja finalidade é a de prorrogar por mais 60 dias o prazo da licença-maternidade, totalizando, assim, 180 dias de afastamento.

De igual forma, após a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, em março de 2021, o salário-maternidade recebeu a possibilidade de prorrogação nas hipóteses de internação hospitalar da mãe segurada e/ou do recém-nascido por problemas médicos, tendo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) publicado a Portaria Conjunta Dirben/Dirat/PFE/INSS nº 28/2021, para regulamentação da questão.

Cliente IOB: **493072** | CNPJ: **00508903000188**

Atenção: **É vedada a reprodução ou distribuição integral desse conteúdo.**

O prazo de 120 (cento e vinte) dias não foi determinado de forma aleatória na legislação pátria, mas fundamentado por estudos e dados científicos que demonstram a importância deste prazo mínimo, não somente para a mulher em razão do puerpério, período em que o organismo da mulher passa por alterações anatômicas, fisiológicas e emocionais – estando suscetível, inclusive, a uma depressão pós-parto –, mas, principalmente, para o desenvolvimento saudável do bebê nos primeiros meses de vida.

Assim, verifica-se a dificuldade para o efetivo gozo da licença-maternidade pela advogada autônoma, em virtude dos critérios diferenciados de acesso ao benefício e pela dificuldade de se afastar do trabalho sem prejuízo dos processos que atua, implicam que a advogada autônoma que atua sozinha tenha que substabelecer seus processos durante o período de licença-maternidade e, com isso, reduzindo sua futura remuneração. Ainda, mesmo com a previsão legal de suspensão de prazos por 30 dias, a dificuldade na sua efetivação prática gera com que muitas mulheres que advogam sozinhas durante o período de licença-maternidade sejam obrigadas a permanecer atuando em seus processos, esvaziando a proteção constitucional assegurada constitucionalmente.

Conclui-se que, atualmente, somente alcançamos igualdade formal quanto à licença-maternidade e ao salário-maternidade entre as mulheres que compõem o Judiciário; para tanto, a adoção de políticas de igualdade material é o caminho para a efetivação do princípio da igualdade tanto formal quanto material.

É necessário refletir sobre a ausência de isonomia material entre as mulheres que compõem o sistema de justiça durante o período de licença-maternidade e as medidas que devem ser tomadas para mitigar a desigualdade no tratamento entre as empregadas, servidoras públicas e advogadas autônomas.

O aumento do prazo de prorrogação de suspensão dos prazos de 30 dias para 120 dias para as advogadas que atuam de forma individual e facilitação do procedimento para sua aplicação deve ser repensado, eis que se percebe que a necessidade de notificação ao cliente e juntada da certidão de nascimento em momento posterior ao parto configura evidente violação a proteção social que deveria ser assegurada de forma integral a todas as mulheres do sistema de justiça.

Enquanto não tivermos uma igualdade material, o tratamento diferenciado dispensado às mulheres advogadas autônomas continuará afas-

tando a concretização do princípio da isonomia e perpetuando a desigualdade entre as mulheres.

## REFERÊNCIAS

AASP. *Representatividade feminina cresce na advocacia*, Núcleo de Comunicação – Conselho Federal da OAB | Revista Consultor Jurídico, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://www.aasp.org.br/em-pauta/representatividade-feminina-cresce-na-advocacia/>. Acesso em: 4 jul. 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 163.00, de 31 de dezembro de 1923*. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932*. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/440930>. Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 112, de 7 de fevereiro de 1976*. Concede a todas as trabalhadoras o direito à licença de noventa dias no período da maternidade. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/12256/decreto-lei-112-76-de-7-de-fevereiro>. Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008*. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei federal nº 4.121, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974*. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6136.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade%20entre,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade%20entre,Art). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei federal nº 8.212, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei federal nº 9876, de 26 de novembro de 1999*. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9876.htm#:~:text=LEI%20No%209.876%2C%20DE,1991%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9876.htm#:~:text=LEI%20No%209.876%2C%20DE,1991%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei federal nº 11.770, de 9 de setembro de 2008*. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.636, de 25 de novembro de 2016*. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm). Acesso em: 2 jul. 2022.

CARDIM, M. E. Judiciário brasileiro tem pouca presença feminina; veja números. *Jornal Correio Braziliense*, 8 mar. 2022. Disponível em: <https://www.correio-braziliense.com.br/brasil/2022/03/4991262-judiciario-brasileiro-tem-pouca-presenca-feminina-veja-numeros.html>. Acesso em: 3 jul. 2022.

FREDIANI, Y. *Licença-maternidade à mãe adotante: aspectos constitucionais*. São Paulo. LTr, 2004.

GARCIA, G. F. B. *Lei nº 13.363/2016: direitos e garantias da advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e do advogado que se torna pai*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/11/30/lei-13-3632016-direitos-e-garantias-da-advogada-gestante-lactante-adotante-ou-que-der-a-luz-e-do-advogado-que-se-torna-pai/>. Acesso em: 8 jul. 2022.

MARTINEZ, L.; NOVOA, J. *O direito fundamental à proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário*. Revista dos Tribunais, 2019.

MOURÃO, S. B. *A licença-maternidade à servidora pública mãe adotante em face dos princípios do direito da criança e do adolescente*. Monografia – Funda-

ção Universidade Federal de Rondônia, Campus de Cacoal, 2008. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/294853657.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2022.

NEIVERTH, E. M. H. B.; MANDALOZZO, S. S. N. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, TRT9, n. 63, jul./dez 2009.

OIT. Convenção nº 103. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235193/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm). Acesso em: 9 jul. 2022.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 16(3):424, p. 887-896, set./dez. 2008.

PRONI, T. T. da R. W. *Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal*. São Paulo: LTr, 2013.

SERAU JUNIOR, M. A. *Seguridade social e direitos fundamentais*. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2020.

SILVA, R. S. *A licença-maternidade no direito comparado*. Monografia – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro/RJ, 2012. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K216003.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K216003.pdf). Acesso em: 8 jul. 2022.

VITORELLI, E. *Mudou o CPC! As boas intenções das quais o inferno está cheio*. Disponível em: <http://www.edilsonvitorelli.com/2016/11/mudouocpc-as-boas-intencoes-das-quais.html>. Acesso em: 7 jul. 2022.