



LICENÇA-MATERNIDADE: EFICÁCIA RESTRITA E A NECESSIDADE DE UNIVERSALIZAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA¹

Amanda Victor Valladão Almeida de Carvalho²

Resumo

O presente estudo analisa a licença maternidade sob ótica jurídico-sociológica, compreendendo-a como direito fundamental que protege simultaneamente a mulher e a criança. Embora a Constituição de 1988 reconheça a maternidade como valor social e assegure afastamento remunerado de 120 dias, a norma apresenta eficácia restrita. A pesquisa demonstra que o modelo atual, dependente da adesão voluntária de empresas ao Programa Empresa Cidadã, perpetua desigualdades e viola o princípio da proteção integral à infância. Defende-se a ampliação universal do benefício para 180 dias, com custeio pela Previdência Social e equiparação de licença paternidade, em consonância com parâmetros internacionais (OMS, OIT) e jurisprudência recente (ADPF 20/STF). Conclui-se que investimento público em licenças parentais é investimento em desenvolvimento social, redução de desigualdades e concretização de direitos fundamentais.

Palavras-chave: Licença-Maternidade; Igualdade de Gênero; Direitos Fundamentais; Políticas Públicas; ADO nº 20.

¹ Resumo apresentado ao GT 4 – Justiça de Gênero, Sexualidade e Direitos Reprodutivos, no VI Congresso Internacional DHJUS – Futuros Possíveis. Programa de Doutorado e Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.

² Acadêmica do curso de Direito na Faculdade Católica de Rondônia – FCR, Brasil. E-mail: amanda.carvalho@sou.fcr.edu.br.



Introdução

A licença-maternidade é direito reconhecido constitucionalmente (CF/88, art. 6º) e ratificado em normas infraconstitucionais (CLT, art. 392) e tratados internacionais (Convenções OIT nº 3, 103, 183). Protege simultaneamente dois sujeitos: a mulher (direito à maternidade com segurança) e a criança (direito ao cuidado materno especializado). Porém, eficácia jurídica não garante eficácia social.

O Programa Empresa Cidadã (Lei 12.802/2013) estendeu licença maternidade para 180 dias, mas mediante adesão voluntária de empresas. Resultado: segmentação de direitos (mulheres em grandes empresas vs. mulheres em PMEs; mulheres formais vs. informais). Apenas parcela privilegiada acessa benefício ampliado; maioria permanece com 120 dias.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 20, julgada pelo Supremo Tribunal Federal em 2022, reconheceu a discriminação, mas não impôs obrigatoriedade — apenas recomendou "diálogo federativo" sem força vinculante.

Este trabalho questiona: por que norma jurídica clara não se realiza socialmente? Qual é a lacuna entre direito positivado e direito vivido? Como políticas públicas podem ampliar eficácia? Objetivo geral: demonstrar que eficácia restrita viola princípios constitucionais de igualdade e proteção infantil. Objetivo específico: propor universalização de benefício com equiparação de licenças parentais (maternidade e paternidade) e custeio público.

Relevância: (1) urgência demográfica — queda de natalidade relacionada à insegurança de mulheres no trabalho; (2) urgência social — perpetuação de desigualdade de gênero; (3) urgência jurídica — lacuna entre norma e prática prejudica confiança no direito; (4) alinhamento com políticas públicas — linha "Políticas Públicas & Desenvolvimento Sustentável".



Desenvolvimento

A questão central é que licença-maternidade, embora amplamente reconhecida, permanece capturada por lógica mercantil. O Programa Empresa Cidadã oferece incentivo fiscal (dedução de Imposto de Renda) para empresas que ampliem licença. Modelo: voluntarismo corporativo, não obrigação pública. Consequência: segmentação de direitos e perpetuação de desigualdade.

Defende-se que direito fundamental não pode ser privilégio. Solução: universalizar para 180 dias com custeio pela Previdência Social, tornando obrigatório e igualitário. Equiparar licença paternidade (atualmente 5 dias + 20 dias facultativos) em reconhecimento de coparentalidade. Parâmetros internacionais validam modelo: Portugal (140 dias mãe + 140 dias pai com partilha flexível); Dinamarca (52 semanas parentais, ambos genitores); Suécia (480 dias parentais, 90 dias reservados especificamente para cada genitor).

Fundamentos constitucionais: art. 5º (igualdade), art. 6º (direitos sociais), art. 226 (proteção familiar), art. 227 (proteção infantil). Lei 8.069/90 (ECA): direito da criança a convivência familiar com cuidados de qualidade. Lei 12.802/13 (Empresa Cidadã): reconhecimento estatal de que 180 dias é adequado, mas execução falha.

Obstáculo identificado: ADPF 20 abriu diálogo federativo mas não impôs prazo nem obrigatoriedade. Proposta: lei ordinária tornando extensão obrigatória e universalizada, descentralizando custo para fundo público (Previdência).

Impactos esperados: (1) redução de desigualdade de gênero no mercado de trabalho; (2) melhoria em indicadores de saúde infantil (amamentação, vínculo); (3) aumento de natalidade; (4) reconhecimento de paternidade como responsabilidade coletiva.

Considerações finais

Licença-maternidade é direito fundamental com eficácia restrita. Voluntarismo corporativo é insuficiente; direitos fundamentais exigem garantia pública. Universalização



VI CONGRESSO INTERNACIONAL DHJUS 2025 FUTUROS POSSÍVEIS

para 180 dias com equiparação paterna é imperativo de justiça social, coerência constitucional e alinhamento com parâmetros internacionais reconhecidos por organismos multilaterais.

Investimento em licenças parentais é investimento em desenvolvimento social. Restrição viola não apenas direitos de mulheres, mas direitos constitucionais de crianças ao cuidado integral. Futuro próximo exigirá articulação política para aprovação de lei universalizadora, com estimativa orçamentária viável e educação de empregadores sobre benefícios de paternidade ativa.

Referências

ADPF nº 20. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Relator: Min. Edson Fachin. Supremo Tribunal Federal. Brasília, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 27 out. 2025.

AMARAL, Deborah dos Reis. Licenças maternidade e paternidade e a (des)igualdade de gênero no direito do trabalho brasileiro. 2020. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.unirio.br/repositorio-institucional>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Planalto, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.802, de 29 de abril de 2013. Estende o direito de licença-maternidade às empregadas da iniciativa privada que aderirem ao Programa Empresa Cidadã. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12802.htm. Acesso em: 27 out. 2025.



VI CONGRESSO INTERNACIONAL DHJUS 2025
FUTUROS POSSÍVEIS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

CATTONI DE OLIVEIRA, Marcelo Andrade; MARQUES, Stanley Souza. Contribuições para uma reconstrução crítica da gramática moderna da maternidade. **Revista Brasileira de Estudos Constitucionais**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 59-88, 2020.

CHZHEN, Yekaterina. Parental and paid leave policies for children's well-being: a review. **Social Policy and Administration**, v. 51, n. 3, p. 446-467, 2017. DOI: 10.1111/spol.12254.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. Brasília: IPEA, 2007. (Texto para Discussão, n. 1.278). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3964. Acesso em: 27 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Recommendations on Infant and Young Child Feeding. Genebra: OMS, 2009. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241598513>. Acesso em: 27 out. 2025.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado em mutação: a igualdade de gênero em questão. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (org.). **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2022. p. 177-201.

TOMEI, Manuela. Women's status in employment. **International Labour Review**, v. 130, n. 4, p. 459-476, 2013.