A DESIGUALDADE DA LICENÇA MATERNIDADE ENTRE MULHERES SERVIDORAS PÚBLICAS E CELETISTAS VIOLAM O DIREITO À IGUALDADE?

Isabelle Fidelis Oliveira

Maria Allice Comunian Ponciano

Palavras-chave: Maternidade. Desigualdade. Licença-maternidade. Direitos fundamentais. Proteção à maternidade. Equidade.

INTRODUÇÃO

A diferença de duração/remuneração da licença-maternidade entre servidoras públicas e celetistas viola o direito à igualdade? A presente pesquisa tem como objetivo analisar criticamente a compatibilidade dos diferentes prazos de licença-maternidade com os direitos fundamentais sociais, avaliando os impactos práticos da legislação vigente, as limitações do Programa Empresa Cidadã e possíveis alternativas legislativas. O problema de pesquisa analisa as bases legais e os impactos sociais da desigualdade entre os períodos de licença-maternidade previstos para trabalhadoras celetistas e servidoras públicas. Observa-se que a CLT assegura licença de 120 dias, com possibilidade de prorrogação facultativa, enquanto diversos entes públicos concedem 180 dias. Embora existam diferenças entre os regimes jurídicos, a Constituição orienta a garantia igualitária dos direitos maternos e da proteção à infância. Assim, a disparidade legislativa evidencia a necessidade de harmonização normativa em conformidade com o princípio da isonomia.

O principal objetivo da superação dessa diferença é assegurar que todas as mães tenham o mesmo direito de acompanhar e cuidar de seus filhos nos primeiros meses de vida, independentemente do vínculo empregatício. Busca-se, ainda, garantir

a proteção física e emocional da mulher no período pós-parto, fase marcada por intensas transformações e necessidade de recuperação. Além disso, pretende-se evitar a existência de diferentes níveis de proteção entre mães em razão da profissão ou do regime de trabalho, uma vez que a maternidade constitui experiência comum que deve receber igual tutela jurídica. Metodologia utilizadas na presente pesquisa: análise dogmática das normas constitucionais e infraconstitucionais (CF/88, CLT, leis estatutárias, decretos) e comparativa entre regimes. Revisão doutrinária sobre igualdade de gênero e direitos trabalhistas. Análise jurisprudencial: estudo de decisões STF/STJ/TST relevantes. Artigos científicos e jurídicos, publicados na plataforma Jusbrasil.

DESENVOLVIMENTO

A desigualdade de licença-maternidade tem relevância *social e de saúde* pública: licença mais longa favorece a saúde materno-infantil (aconselhada por organizações internacionais) e a amamentação. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio das Convenções nº 103 e nº 183, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e tratados de direitos humanos reforçam a necessidade de proteção ampla à mulher e à criança. Os dispositivos internacionais recomendam que a licença-maternidade tenha duração mínima de 14 semanas, com ampliação para até seis meses devido aos benefícios para a amamentação e o desenvolvimento infantil. No Brasil, tanto o regime celetista quanto o estatutário garantem o mínimo constitucional de 120 dias. Entretanto, a principal diferença está na prorrogação do benefício: enquanto as trabalhadoras celetistas dependem da adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã para alcançar 180 dias, muitas servidoras públicas já possuem esse direito assegurado por normas específicas. Além disso, no regime celetista o benefício é pago pelo INSS, ao passo que, no regime estatutário, a remuneração é custeada diretamente pelo ente público. Dessa forma, embora exista igualdade formal na

Constituição, as servidoras públicas possuem maior proteção prática, evidenciando desigualdade entre os regimes trabalhistas.

CONCLUSÃO

Pode-se observar que a desigualdade social permanece como um fenômeno estrutural no Brasil, demandando intervenções estatais e sociais efetivas para sua mitigação. Nesse cenário, a disparidade existente entre a licença-maternidade concedida às servidoras públicas e às trabalhadoras regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) evidencia uma violação ao princípio constitucional da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece que 'todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza'. Dessa forma, a diferenciação de garantias entre mulheres em condições equivalentes, motivada exclusivamente pelo vínculo empregatício, revela um tratamento jurídico desigual e potencialmente discriminatório. Assim, torna-se imprescindível a implementação de medidas legislativas e institucionais que assegurem proteção isonômica à maternidade e aos direitos fundamentais da mulher trabalhadora.

REFERÊNCIAS

Textos legais: Constituição Federal (artigos 5, 7º, 37, 226-227, ADCT art.10); CLT arts. 392 e 396; Lei 10.421/02; Lei 8.112/90 art.207; Lei 11.770/2008; Lei 13.257/2016.

SILVA, Rebekah Kathleen Jesus da. A desigualdade na licença-maternidade na legislação trabalhista brasileira: uma análise da incompatibilidade entre o prazo de 120 e 180 dias. Jusbrasil. Acesso em: 21 maio 2026.

Jurisprudência: STF, Tema 542 (RE 842844/PR); Tema 782 (RE 778.889/RS); Tema 1072 (RE 1.211.446/SP); Tema 1182 (RE 1.348.854/MG); ADI 7520 e conexas (STF, 2024)[4]. TST e TRFs sobre licença-maternidade estatutária.