

A DESIGUALDADE NA LICENÇA-MATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: UMA ANÁLISE DA INCOMPATIBILIDADE ENTRE O PRAZO DE 120 E 180 DIAS

Rebekah Kathleen Jesus da Silva¹

RESUMO: A Constituição Federal de 1988 garante, em seu artigo 7º, inciso XVIII, o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em consonância com o texto constitucional, reforça esse prazo. Contudo, a Lei nº 11.770/2008, ao instituir o Programa Empresa Cidadã, ampliou a possibilidade de licença para 180 dias, aplicável às servidoras públicas federais e às trabalhadoras de empresas privadas que aderirem ao programa. Essa dualidade normativa gera desigualdade entre mulheres do setor público e privado, e até mesmo dentro do próprio setor privado, contrariando os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, caput, CF/88) e da proteção integral à criança (art. 227, CF/88). Este artigo 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. A pesquisa também considera o referencial teórico sobre justiça social, proteção à maternidade e equidade de gênero, além de examinar jurisprudência e dados estatísticos que evidenciam os efeitos da desigualdade normativa. Por fim, propõe medidas que visem à uniformização do direito à licença-maternidade como forma de garantir maior justiça e proteção social.

361

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

ABSTRACT: The 1988 Federal Constitution guarantees, in Article 7, item XVIII, the right to 120 days of maternity leave without loss of employment or salary. The Consolidation of Labor Laws (CLT), in line with the constitutional text, reinforces this period. However, Law No. 11,770/2008, by establishing the Empresa Cidadã Program, extended the possibility of leave to 180 days, applicable to federal public servants and employees of private companies that join the program. This normative duality creates inequality between women in the public and private sectors, and even within the private sector itself, contradicting the constitutional principles of equality (Art. 5, caput, CF/88) and full protection of the child (Art. 227, CF/88). This article aims to critically analyze the compatibility of different maternity leave periods with fundamental social rights, assessing the practical impacts of current legislation, the limitations of the Empresa Cidadã Program, and possible legislative alternatives. The research also considers the theoretical framework on social justice, maternity protection, and gender equity, as well as examining case law and statistical data that highlight the effects of normative inequality. Finally, it proposes measures to standardize maternity leave rights as a way to ensure greater justice and social protection.

Keywords: Maternity leave. Fundamental rights. Maternity protection. Equity.

¹Graduando em Direito, Centro Universitário Luterano de Manaus (CEULM/ULBRA).

I INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade é um direito fundamental de relevância social, consagrado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 7º, inciso XVIII, da Carta Magna, garante a licença-maternidade mínima de 120 dias, sem prejuízo do vínculo empregatício e da remuneração, garantindo condições mínimas para o cuidado com o recém-nascido e a recuperação da mãe.

Com a promulgação da Lei nº 11.770/2008, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, que possibilita a prorrogação da licença para até 180 dias, desde que a empregadora seja uma empresa privada aderente ou se trate de servidora pública federal. Essa distinção legislativa produziu um cenário de desigualdade, criando diferentes regimes de proteção para mulheres que exercem funções semelhantes, mas em contextos institucionais diversos.

Esse quadro normativo levanta questionamentos acerca da efetividade do direito à igualdade (art. 5º, caput, CF/88), do princípio da proteção integral à criança (art. 227, CF/88) e do dever estatal de assegurar políticas de amparo à família, à maternidade e à infância. A análise da compatibilidade entre esses dispositivos legais e a Constituição revela a necessidade de repensar a uniformização da licença-maternidade como instrumento de justiça social e proteção efetiva da infância.

362

O presente artigo tem como finalidade examinar criticamente a dualidade de prazos prevista na legislação brasileira, destacando os fundamentos constitucionais, a evolução histórica do direito à licença-maternidade, a aplicabilidade prática do Programa Empresa Cidadã e os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a matéria. Busca-se, ainda, propor reflexões sobre possíveis mudanças legislativas que ampliem a efetividade da proteção social, em consonância com experiências internacionais e com recomendações de organismos de saúde e proteção à infância.

A metodologia qualitativa-exploratória abordada por este artigo, pautou-se no estudo e análise de normas nacionais e internacionais, leitura de alguns estudiosos no que tange a licença maternidade de 120 a 180 dias.

2 DO DIREITO A MATERNIDADE

2.1 A trajetória histórica da licença-maternidade no Brasil

Segundo Martins (2007, p. 583), no período da Revolução Industrial, as mulheres se sujeitavam a jornada de trabalho superior a 14 horas por dia, salários baixíssimos, cumprindo

obrigações além das capacidades femininas só para não perderem os empregos, sem terem nenhuma proteção na fase de gestação ou amamentação.

A primeira referência ao direito a licença-maternidade no Brasil foi com a promulgação da lei estadual 1.596, de 29 de dezembro de 1917, artigo 95, onde se tem, “As mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes”.

A referida lei estadual contemplou apenas 60 dias de licença-maternidade para a parcela das empregadas industriarias do Estado de São Paulo. Após 6 anos que o Governo Federal ampliou a abrangência para nível nacional e adicionando as trabalhadoras do comércio, através do Decreto Federal 16.300, de 21 de dezembro de 1923, facultando às mulheres que laboravam nos estabelecimentos de indústria e comercio, o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto (artigo 345).

Vale ressaltar, que as referidas normas citadas, só contemplavam as trabalhadoras das indústrias e comércio, outro detalhe é que apenas consideraram o período de repouso, não assegurando o direito de receber a auxílio pecuniário.

Através da Constituição Federal de 1934, ocorreu uma melhoria expressiva no direito da licença-maternidade, contemplando todas as funcionárias gestantes e ao salário-maternidade no período de três meses de licença.

363

Por meio do Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943, o direito à licença-maternidade foi consolidado e evoluindo ao longo das décadas com o fortalecimento dos direitos das mulheres e a influência de convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as Convenções nº 103 e nº 183. A Constituição Federal de 1988 ampliou o prazo para 120 dias, assegurando maior proteção à gestante e ao recém-nascido. Entretanto, o prazo ainda é inferior ao recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), pois, em maio de 2012, durante a 65ª Assembleia Mundial da Saúde, foi aprovado por unanimidade o Plano Abrangente de Implementação para Nutrição Materna, Infantil e de Crianças Pequenas, este plano estipula que, até 2025, pelo menos 50% dos bebês em todo o mundo devem ser amamentados exclusivamente, ou seja, aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade, o que evidencia a necessidade de adequação do ordenamento jurídico às normas de saúde pública.

Vale ressaltar que em 09 de setembro de 2008, é criada a Lei 11.770 que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade para até 180 dias, mediante concessão de incentivo fiscal.

2.2 A consolidação do direito à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro

A proteção à maternidade constitui um dos pilares dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna inclui o direito a maternidade entre os direitos fundamentais, conforme o caput do artigo 6º, onde se tem, *in verbis*:

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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (Constituição da República Federal do Brasil, 1988)

Enquanto o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988, garante a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração. Bem como o art. 392, caput, da CLT “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, inciso II, alínea “b”, assegura ainda a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essas garantias refletem o compromisso do Estado com a proteção da família, da infância e da mulher trabalhadora, conforme reforçado pelo caput do artigo 227 da Constituição, onde se tem, *in verbis*:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) (Constituição da República Federal do Brasil, 1988)

Segundo Delgado (2020), a proteção à maternidade é um dos pilares do Direito do Trabalho, sendo expressão concreta dos direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal. O autor destaca que a licença-maternidade deve ser compreendida não apenas como um benefício trabalhista, mas como um instrumento de justiça social e promoção da dignidade da mulher e da criança. Para Delgado (2020), a função protetiva do Direito do Trabalho se manifesta intensamente na tutela da maternidade, exigindo do Estado e dos empregadores medidas efetivas que assegurem condições adequadas para o exercício da maternidade sem prejuízo da inserção profissional. Assim, a ampliação da licença-maternidade para 180 dias, além de atender às recomendações internacionais, representa uma evolução necessária para garantir a igualdade material entre trabalhadoras e a efetividade dos direitos sociais.

2.3 O aleitamento materno como extensão do direito à maternidade

O aleitamento materno exclusivo é reconhecido pela OMS, pelo Ministério da Saúde e pelo UNICEF como essencial para o desenvolvimento físico e emocional da criança.

Conforme a meta estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a amamentação exclusiva para bebês de até seis meses de vida até o ano de 2025 será de pelo menos 50% e a expectativa que este índice se eleve até 70% no ano de 2030.

Segundo um publicado do Ministério da Saúde, em agosto de 2024, apenas cerca de 45,8% das crianças brasileiras são amamentadas exclusivamente até os seis meses de idade. A principal causa da interrupção precoce é o retorno da mãe ao trabalho antes do término desse período, o que demonstra a insuficiência do prazo legal de 120 dias. Garantir o aleitamento materno é também garantir a dignidade da mãe e da criança, valores protegidos pela Constituição Federal (art. 1º, III, e art. 227).

A limitação da licença-maternidade em 120 dias afeta diretamente a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. Muitas trabalhadoras enfrentam o dilema entre manter o emprego e prolongar os cuidados com o recém-nascido. Pesquisas do IBGE (Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2024) e do IPEA (Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, 2020) revelam que mulheres com filhos pequenos têm maiores taxas de afastamento e rotatividade no emprego, especialmente no setor privado. Assim, a desigualdade na duração da licença contribui para a perpetuação das disparidades de gênero, reforçando estereótipos e dificultando o equilíbrio entre maternidade e vida profissional.

365

2.4 A influência dos organismos internacionais na proteção à maternidade

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. Tais dispositivos orientam que o período mínimo de licença-maternidade seja de 14 semanas, recomendando a ampliação para até 6 meses em razão dos benefícios ao desenvolvimento infantil e à amamentação. O Brasil, ao aderir a esses instrumentos internacionais, assume o compromisso de adotar medidas progressivas de ampliação da licença-maternidade. A incorporação desses parâmetros fortalece a posição do país no cenário global e demonstra alinhamento com práticas trabalhistas modernas e inclusivas. A uniformização do prazo para 180 dias colocaria o país em consonância com as práticas

internacionais mais avançadas e reforçaria o cumprimento das metas da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, especialmente aquelas relativas à igualdade de gênero e à saúde infantil.

Diversos países adotam modelos mais amplos e inclusivos de licença parental, como a Suécia e o Canadá, que asseguram períodos de afastamento compartilháveis entre mãe e pai, remunerados e protegidos legalmente. Essas experiências demonstram que políticas de licença mais extensas e igualitárias resultam em benefícios socioeconômicos duradouros, como a redução da mortalidade infantil, o aumento da produtividade e a valorização do trabalho feminino. O Brasil pode inspirar-se nesses modelos para reformular sua legislação, garantindo equidade e ampliando a proteção às famílias.

2.5 O papel do Estado na efetivação dos direitos sociais

A Constituição de 1988 estabelece que é dever do Estado implementar políticas públicas voltadas à família, à maternidade e à infância. No entanto, a simples criação do Programa Empresa Cidadã, de adesão voluntária, mostra-se insuficiente para atender a esse comando constitucional. É necessária uma atuação mais incisiva do poder público, com a ampliação obrigatória do prazo para todas as trabalhadoras e a concessão de incentivos fiscais equilibrados para as empresas. A proteção social da maternidade não deve depender da capacidade econômica do empregador, mas constituir um direito universal, financiado e garantido pelo Estado.

366

A solução para a desigualdade na licença-maternidade brasileira passa pela revisão da Lei nº 11.770/2008 e pela unificação do prazo de 180 dias como regra geral. Além disso, é essencial instituir mecanismos de compensação financeira às pequenas e médias empresas, assegurando a sustentabilidade econômica da medida. Uma alternativa é a criação de uma “licença parental” unificada, que permita a divisão equilibrada do tempo entre mãe e pai, fortalecendo o vínculo familiar e promovendo a igualdade de gênero. Essas reformas legislativas representam o passo necessário para concretizar os princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção integral à criança.

2.6 A ampliação da licença-maternidade como medida de efetivação da dignidade humana

A ampliação da licença-maternidade para 180 dias representa um avanço necessário à concretização dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Além de atender às recomendações da OMS e da OIT, a extensão do período contribui para o fortalecimento dos

vínculos familiares, a redução da mortalidade infantil e a promoção da saúde pública. Uniformizar a duração da licença para todas as trabalhadoras, independentemente do setor de atuação, é medida que reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a proteção integral da infância e da maternidade.

A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença-maternidade de 120 para 180 dias, conforme se verifica em seu artigo 1º, inciso I, onde se tem, *in verbis*:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

Contudo, a adesão ao programa é voluntária, restrita às empresas privadas que optam pelo benefício fiscal, o que limita o alcance social da medida. A coexistência de dois prazos de licença-maternidade 120 e 180 dias, cria uma barreira jurídica e social que fere o princípio da isonomia previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal. A diferença de tratamento entre trabalhadoras do setor público, privadas e privadas aderentes ao Programa Empresa Cidadã demonstra que o Estado não tem garantido igualdade material no exercício do direito à maternidade. Além disso, a ausência de obrigatoriedade impede que a totalidade das trabalhadoras tenha acesso ao mesmo período de afastamento, comprometendo a efetividade da proteção à maternidade. Tal discriminação indireta repercute na proteção à infância e na saúde da mulher, gerando um cenário de desigualdade incompatível com o Estado Democrático de Direito.

367

3 DOS IMPACTOS DA LICENÇA-MATERNIDADE

3.1 O impacto da licença-maternidade na primeira infância

A ampliação da licença-maternidade não beneficia apenas a mulher trabalhadora, mas também o desenvolvimento integral da criança nos primeiros meses de vida. O Caderno de Atenção Básica (CAB) – Saúde da Criança: Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, do Ministério da Saúde, informa que:

A OMS, endossada pelo Ministério da Saúde do Brasil, recomenda aleitamento materno por dois anos ou mais, sendo exclusivo nos primeiros seis meses. Não há vantagens em se iniciar os alimentos complementares antes dos seis meses, podendo, inclusive, haver prejuízos à saúde da criança. (Brasil, 2015 p. 15)

Estudos do UNICEF e da OMS apontam que o vínculo afetivo estabelecido nesse período influencia diretamente na formação emocional, na imunidade e no desempenho cognitivo futuro. O Ministério da Saúde, através do CAB – Saúde da Criança, confirma que:

Acredita-se que a amamentação traga benefícios psicológicos para a criança e para a mãe. Uma amamentação prazerosa, os olhos nos olhos e o contato contínuo entre mãe e filho certamente fortalecem os laços afetivos entre eles, oportunizando intimidade, troca de afeto e sentimentos de segurança e de proteção na criança e de autoconfiança e de realização na mulher. Amamentação é uma forma muito especial de comunicação entre a mãe e o bebê e uma oportunidade de a criança aprender muito cedo a se comunicar com afeto e confiança. (Brasil, 2015 p. 15)

A ausência materna precoce, por outro lado, pode gerar prejuízos no aleitamento e aumentar a vulnerabilidade infantil. Assim, a licença-maternidade deve ser compreendida como um direito duplo, voltado tanto à mulher quanto à criança, e não apenas como uma concessão trabalhista.

Nesse contexto, a desigualdade de prazos compromete o princípio da proteção integral à criança, previsto no artigo 227 da Constituição Federal, e enfraquece políticas públicas voltadas à primeira infância.

3.2 A licença-maternidade como instrumento de política pública de saúde

A proteção à maternidade está intimamente ligada às políticas públicas de saúde, e não meramente como um benefício trabalhista. A permanência da mãe junto ao recém-nascido durante os seis primeiros meses é determinante para redução de doenças infecciosas e internações, melhora a adesão à vacinação e diminui a mortalidade infantil. A ampliação do prazo da licença contribui também para a saúde mental da mulher, fortalecendo o vínculo afetivo, reduzindo casos de depressão pós-parto e ansiedade. Estudos indicam que mães que usufruem de maior tempo de licença apresentam melhor readaptação ao ambiente laboral e menor incidência de afastamentos futuros por questões de saúde, além de contribuir para o desenvolvimento saudável do bebê (Chatterji & Markowitz, 2004, p. 26). Dessa forma, a extensão do benefício para 180 dias constitui um investimento social e sanitário, capaz de gerar retorno positivo tanto para o Estado quanto para a sociedade como um todo. Nesse sentido, o direito à licença-maternidade deve ser interpretado sob o prisma do Sistema Único de Saúde (SUS), como uma estratégia preventiva e promotora de bem-estar coletivo.

3.3 As desigualdades regionais, de gênero e no ambiente de trabalho

O cenário brasileiro revela disparidades regionais profundas na aplicação dos direitos trabalhistas e sociais. Em regiões com menor adesão ao Programa Empresa Cidadã, especialmente no Norte e Nordeste, o acesso desigual à licença-maternidade de 180 dias demonstra não apenas as disparidades entre o setor público e o privado, mas também as diferenças regionais e econômicas, o que limita a aplicação prática da lei e amplia o abismo entre trabalhadoras de diferentes contextos. Assim, a efetividade do direito à maternidade exige ações descentralizadas do Estado, que deve adotar políticas específicas de incentivo fiscal e apoio técnico para garantir a efetividade do direito em todo o território nacional, evitando que o local de residência ou o tipo de vínculo empregatício determine o grau de proteção à maternidade.

O modelo tradicional, que concentra o cuidado da criança na figura materna, tem sido gradualmente questionado. A ampliação e a universalização da licença-maternidade também estão relacionadas à promoção da igualdade de gênero envolvendo a repartição de responsabilidades dentro no núcleo familiar. Ao reconhecer a importância do tempo dedicado ao cuidado infantil, a legislação contribui para valorizar o papel das mulheres no mercado de trabalho e dentro da família.

Muitos países adotam licenças parentais compartilhadas, permitindo que o pai usufrua parte do período, sem prejuízo da mãe. Essa medida promove a igualdade de gênero e contribui para o equilíbrio entre vida profissional e familiar. No Brasil, a adoção de um modelo mais equitativo fortaleceria os vínculos afetivos e reduziria a sobrecarga feminina, promovendo uma divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares, em consonância com os princípios constitucionais de igualdade e solidariedade.

A diferenciação entre os prazos de 120 e 180 dias de licença-maternidade não é apenas uma questão formal, mas um reflexo de desigualdades estruturais que afetam o mercado de trabalho, a proteção à infância e a efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal. Essa disparidade normativa revela falhas na concretização dos princípios da isonomia, da dignidade humana e da proteção integral à criança. Dessa forma, torna-se necessário examinar as implicações práticas e constitucionais dessa dualidade, bem como suas consequências sociais.

Mesmo diante dos avanços normativos, ainda persistem estigmas relacionados à maternidade no mercado de trabalho. Muitas mulheres enfrentam discriminação velada, perda de oportunidades e dificuldades de reinserção profissional após o parto. A transformação desse

cenário depende não apenas de mudanças legais, mas também de uma profunda conscientização social sobre a importância da maternidade como valor coletivo e não como obstáculo profissional.

3.4 A necessidade de atualização da legislação frente às transformações sociais

A sociedade contemporânea passa por mudanças profundas nas relações de trabalho e na composição familiar. O avanço das tecnologias, o trabalho remoto, os novos arranjos familiares e a crescente participação feminina no mercado de trabalho exigem uma legislação mais flexível e inclusiva.

A CLT, apesar de sua importância histórica, ainda reflete uma estrutura rígida, que não contempla integralmente a pluralidade de famílias existentes hoje. Atualizar a legislação para permitir licenças adaptáveis à realidade de cada vínculo familiar e unificar o prazo mínimo de 180 dias é fundamental para assegurar que o direito à maternidade continue efetivo e atual. Essa ampliação da cobertura dos benefícios reconhecerá novos modelos de família, garantindo o direito à maternidade em sentido amplo, humano e plural.

A construção de um sistema justo de licença-maternidade demanda a harmonização entre as normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais. A unificação do prazo de 180 dias para todas as trabalhadoras, independentemente do setor ou regime jurídico, deve ser vista como meta prioritária. O papel do legislador é essencial nesse processo, mas também é necessária a participação da sociedade civil, dos sindicatos e de organismos internacionais na formulação de políticas públicas que garantam a efetividade dos direitos fundamentais da mulher e da criança. A consolidação desse avanço representaria um marco na busca pela igualdade e pela dignidade humana no contexto trabalhista brasileiro. A omissão estatal, nesse contexto, reforça desigualdades e perpetua a ineficácia normativa. Assim, a uniformização da licença-maternidade é também expressão da função social do Estado Democrático de Direito.

A unificação do prazo de 180 dias para todas as trabalhadoras, é passo essencial rumo à concretização da justiça social. A ampliação da licença-maternidade deve ser vista não como um custo, mas como investimento no futuro da sociedade brasileira. O fortalecimento desse direito traduz-se em benefícios sociais, econômicos e humanos, refletindo o compromisso do Estado e da sociedade com a dignidade, a equidade e o desenvolvimento sustentável.

Cabe ressaltar com alguns legisladores já iniciaram algumas iniciativas como o Projeto de Lei 6063/2023, que está em tramitação na Comissão de Direitos Humanos, de autoria do

senador Paulo Paim, propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com foco na ampliação da licença-maternidade e na promoção da igualdade de direitos entre as trabalhadoras. Os principais pontos incluem:

Ampliação da licença-maternidade para 180 dias como regra geral, e não somente para empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã.

Equiparação de direitos entre trabalhadoras do setor público e privado, buscando reduzir desigualdades normativas.

Incentivo à adesão de empresas privadas por meio de benefícios fiscais e reconhecimento institucional.

Promoção da saúde materno-infantil, alinhando a legislação brasileira às recomendações da OMS e da OIT.

Outro Projeto de Lei que trata do mesmo assunto é o PL 6136/2023, que está tramitando na Comissão de Assuntos Sociais, de autoria do senador Carlos Viana, que propões uma dilação do período de licença-maternidade de cento e vinte dias para cento e oitenta dias, bem como a implantação do compartilhamento da licença-maternidade e da licença adotante entre cônjuges, a denominada licença parental compartilhada.

Desta forma, se vê que as iniciativas são várias, porém o processo e prioridade do Estado no que tange aos direitos sociais são muitos morosos.

371

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da legislação trabalhista brasileira demonstra que, embora o país tenha avançado na proteção à maternidade, ainda persiste uma desigualdade normativa entre os prazos de 120 e 180 dias. Essa dualidade revela a insuficiência do modelo atual e sua incompatibilidade com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

A universalização da licença-maternidade de 180 dias não constitui apenas uma demanda social, mas um imperativo jurídico e ético, necessário à efetivação dos direitos fundamentais da mulher e da criança. Trata-se de medida que garante o aleitamento materno exclusivo, fortalece o vínculo afetivo e assegura o desenvolvimento saudável da primeira infância.

As empresas desempenham papel determinante na efetivação dos direitos trabalhistas. A adesão voluntária ao Programa Empresa Cidadã e a implementação de políticas internas de acolhimento à maternidade representam formas de contribuir para uma sociedade mais justa e

igualitária. O investimento em bem-estar materno-infantil reflete diretamente na produtividade e na imagem institucional, fortalecendo a cultura de respeito e valorização do trabalho feminino.

Além disso, a ampliação do benefício representa avanço civilizatório, reafirmando o papel do Estado na promoção da justiça social, da equidade de gênero e da valorização da maternidade como função essencial à sociedade. O aprimoramento das políticas públicas, aliado à conscientização social e ao engajamento das empresas, é caminho indispensável para que o direito à maternidade deixe de ser privilégio de algumas e se torne realidade para todas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição da Republica dos Estado Unidos do Brasil de 1934.

BRASIL. Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923. Revogado pelo Decreto de 5 de setembro de 1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm Acesso em 30 out. de 2025.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. (Cadernos de Atenção Básica, n. 23). Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 6063, de 2023. Dispõe sobre a proteção a proteção à maternidade e a paternidade assegurada pelo art. 6º, 7º, XIX, 201, II, e 203, I da Constituição, reconhece a natureza de valor social fundamental à parentalidade, em todas as suas formas, e estabelece os períodos de gozo da licença parental. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161642> Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 6136, de 2023. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161723> Acessado em: 30 out. 2025.

CHATTERJI, P.; MARKOWITZ, S. Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health? NBER Working Paper No. 10206. National Bureau of Economic Research, 2004. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w10206>. Acesso em: 31 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF). Relatórios sobre Aleitamento Materno. Brasília, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3ª edição. Rio de Janeiro, 2024.

Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf Acessado em 18 nov. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. 2020. Disponível em:

<https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/d800fe7c-9e84-42aa-8ee2-b9ca0a5b2f09/content> Acessado em 18 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 103: Proteção à Maternidade. Genebra, 2000. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C103 Acessado em 27 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 183: Proteção à Maternidade. Genebra, 2000. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C183 Acessado em 27 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Aleitamento Materno Exclusivo: Recomendações e Benefícios. Genebra, 2021.

SÃO PAULO, Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917. Revogado pela Lei nº 12.244, de 27 de janeiro de 2006. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html> Acesso em 27 out. 2025.