

A UNIFORMIZAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE ANÁLISE DA ADI 7.495: TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE A LICENÇA POR MATERNIDADE BIOLÓGICA E POR ADOÇÃO

Carlos Alberto Pereira de Castro
João Batista Lazzari

RESUMO

O presente artigo examina o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 7.495, concluído em 23 de setembro de 2026, que visou unificar os critérios e prazos da licença-maternidade para todas as mães biológicas e adotantes, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional. A partir da transcrição da sessão plenária, das publicações oficiais do STF e do Ministério Público Federal, dos textos legais consolidados e das primeiras leituras doutrinárias, analisam-se o quadro normativo impugnado, o pedido formulado na petição inicial, o registro do resultado proclamado pelo Presidente da Corte, os precedentes vinculantes, os fundamentos constitucionais da decisão e os impactos sociais, no direito previdenciário, do trabalho e das famílias, com as possíveis controvérsias e lacunas ainda pendentes de definição.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-maternidade; Adoção; Salário-maternidade; Programa

Carlos Alberto Pereira de Castro

Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). Membro emérito do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Titular da cadeira n. 20 da Academia Catarinense de Letras Jurídicas. Professor em cursos de pós-graduação e de preparação para concursos.

João Batista Lazzari

Juiz Federal aposentado. Pós-doutor em Direito e Justiça Constitucional pela Universidade de Bologna, Itália. Doutor em Direito Público pela Universidade de Perugia, Itália. Doutor e Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Especialista em Direito Sanitário pela Universidade de Brasília (UnB). Professor das Escolas da Magistratura Federal e do Trabalho em SC. Professor em cursos de pós-graduação e de preparação para concursos. Membro da Academia Catarinense de Letras Jurídicas (Acalej), da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS) e da Academia de Letras de Direito Previdenciário (ALDP).

Empresa Cidadã.¹

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 elevou a maternidade e a infância à condição de bens jurídicos de proteção prioritária. O art. 6º reconhece a maternidade como direito social; o art. 7º, inciso XVIII, assegura à trabalhadora a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, e o inciso XIX garante a licença-paternidade nos termos fixados em lei; o art. 201, inciso II, insere a proteção à maternidade, especialmente à gestante, no âmbito da seguridade social; o art. 203, inciso I, atribui à assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância e à adolescência; o art. 226, § 7º, funda o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável; e o art. 227 impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à convivência familiar e à dignidade.

A despeito dessa moldura constitucional unitária, o legislador ordinário construiu, ao longo de décadas, um mosaico normativo fragmentado. A licença-maternidade variava, com base nessas normas legais, conforme a natureza do vínculo jurídico da beneficiária (celetista, estatutária, militar, doméstica) e conforme a natureza da filiação (biológica ou adotiva), com prazos que oscilavam, além de prorrogações condicionadas à adesão voluntária do empregador a programa de incentivo fiscal. Embora no âmbito do RGPS o salário-maternidade por adoção já seja assegurado por 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada, persistiam diferenças em outros regimes: a adotante do serviço público federal tinha direito a 90 dias de licença quando a criança tivesse até um ano e a 30 dias nos demais casos; no Ministério Público da União, a adotante de criança de até um ano recebia apenas 30 dias; nas Forças Armadas, a licença à adotante estava sujeita a prazos diferenciados conforme a idade da criança; e, por fim, no setor privado, a prorrogação de 60 dias dependia da adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, o que não é possível a todas as pessoas empregadoras.

Foi contra esse quadro que a Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou

¹ Nota metodológica: As transcrições normativas foram conferidas com os textos consolidados disponibilizados pela Presidência da República (Planalto) e com as notas oficiais do STF e da PGR sobre o julgamento. O acórdão da ADI 7.495 ainda não foi publicado, e a petição inicial integral não integrou o conjunto de fontes examinado; a reconstrução do conteúdo decisório apoia-se na proclamação oral do resultado feita pelo Presidente da Corte, na nota oficial do Tribunal e nos relatos institucionais e de divulgação referidos ao longo do texto. As incertezas decorrentes dessa circunstância são sinalizadas de forma expressa, conforme o rigor metodológico que a matéria reclama.

a ADI 7.495, cujo julgamento foi concluído pelo Plenário em 23 de setembro de 2026, e por unanimidade, com a proclamação de que todas as mães biológicas e adotantes fazem jus à licença de idêntico conteúdo, consistente em afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional da beneficiária. O presente estudo examina essa decisão em suas múltiplas dimensões, sem omitir as controvérsias que, a nosso ver, permanecem em aberto.

2. O QUADRO NORMATIVO IMPUGNADO

A decisão do Plenário do STF estruturou-se em três blocos: (i) declaração de inconstitucionalidade, com nulidade parcial, de dispositivos que estabeleciam tratamento inferior à licença por adoção; (ii) conferência de interpretação conforme à Constituição a um conjunto normativo, para assentar o conteúdo uniforme do direito; e (iii) julgamento de improcedência do pedido de compartilhamento da licença-parental entre os integrantes do núcleo familiar. Antes da análise da técnica decisória, impõe-se a exposição do quadro normativo que foi objeto de impugnação.

2.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT, em seu art. 392, assegura à empregada gestante 120 dias de licença, nos seguintes termos:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a data de ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados por mais 2 (duas) semanas, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.”

O art. 392-A, por sua vez, regula a licença da empregada adotante, com *caput* na redação dada pela Lei nº 13.509/2017:

“Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.”

Foram objeto de interpretação conforme: os arts. 392, *caput* e §§ 1º a 3º, e 392-A, *caput* e §§ 4º e 5º, da CLT, além dos arts. 392-B e 392-C, que disciplinam, respectivamente, a licença ao cônjuge ou companheiro empregado em caso de morte da genitora e a licença-paternidade.

2.2 O REGIME ESTATUTÁRIO FEDERAL (LEI 8.112/1990)

A Lei nº 8.112/1990, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, prevê, no art. 207, a licença à gestante:

“Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 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 submetida 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.”

O art. 210, por sua vez, estabelecia tratamento inferior à licença por adoção, e foi justamente o dispositivo declarado inconstitucional, com nulidade parcial, na parte em que fixava prazos inferiores aos da licença gestante:

“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.

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.”

2.3 O MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (LEI COMPLEMENTAR 75/1993)

A Lei Complementar nº 75/1993, que organiza o Ministério Público da União, prevê no art. 223 o rol de licenças dos membros da instituição. Os incisos III, IV e V disciplinam as licenças relacionadas à parentalidade:

“Art. 223. Conceder-se-á aos membros do Ministério Público da União, além das previstas no artigo anterior, as seguintes licenças:

[...]

III - à gestante, por cento e vinte dias, observadas as seguintes condições:

a) poderá ter início no primeiro dia no nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica;

b) no caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto;

c) no caso de natimorto, decorridos trinta dias do evento a mãe será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá as suas funções;

d) em caso de aborto atestado por médico oficial, a licença dar-se-á por trinta dias, a partir da sua ocorrência;

IV - pelo nascimento ou a adoção de filho, o pai ou adotante, até cinco dias consecutivos;

V - pela adoção ou a obtenção de guarda judicial de criança até um ano de idade, o prazo da licença do adotante ou detentor da guarda será de trinta dias.”

O inciso V, que limitava a 30 dias a licença do adotante ou detentor de guarda, foi declarado inconstitucional, com nulidade parcial; o inciso III, concernente à licença à gestante, foi objeto de interpretação conforme, no sentido de assegurar conteúdo idêntico à licença por adoção.

2.4 O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ (LEI 11.770/2008)

A Lei nº 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar a duração da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. O dispositivo impugnado, preservado nos exatos termos do texto legal, é o seguinte:

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal (...).”

No regime do referido programa, a pessoa jurídica que aderir voluntariamente opta pela prorrogação da licença por 60 dias, custeada pelo empregador, com possibilidade de dedução fiscal. O art. 1º, inciso I, da Lei nº 11.770/2008 foi incluído entre os dispositivos objeto de interpretação conforme, o que sinaliza a intenção da Corte de tratar a prorrogação como componente do conteúdo do direito, e não como

favor das empresas aderentes. A estrutura literal completa do dispositivo, na redação vigente, deve ser conferida no texto legal oficial.

2.5 A LEI 13.109/2015 E O REGIME MILITAR

A Lei nº 13.109/2015 disciplinou, no âmbito das Forças Armadas, a licença à gestante e à adotante, a proteção à maternidade e a licença-paternidade. Em relação à adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, estabeleceu prazos diferenciados conforme a idade da criança, prevendo 90 dias de licença remunerada para criança de até um ano de idade e 30 dias para criança com mais de um ano, admitida a prorrogação por 45 e 15 dias, respectivamente.

No âmbito das Forças Armadas, portanto, já havia previsão de licença à adotante, mas em condições menos favoráveis do que as asseguradas à gestante e com diferenciação fundada na idade da criança. O art. 1º da Lei nº 13.109/2015 integrou o conjunto normativo alcançado pela interpretação conforme à Constituição, destinada a assegurar tratamento isonômico entre mães biológicas e adotantes.

3. O PEDIDO DA PETIÇÃO INICIAL E O ESCOPO DA DEMANDA

A ADI 7.495 foi ajuizada pela PGR em 2023 e distribuída ao ministro Alexandre de Moraes. Segundo a nota institucional do STF, a ação impugnou dispositivos legais que preveem tratamento diferenciado nas licenças-maternidade e paternidade com base no caráter biológico ou adotivo da filiação e no regime jurídico da pessoa beneficiária, apontando discriminações na CLT, no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/1990), no âmbito militar e no Ministério Público da União. O *Parquet* sustentou que tais diferenças deveriam ser revisadas à luz dos princípios constitucionais da proteção da família, da igualdade e da liberdade de planejamento familiar, inclusive no que se refere à prorrogação de prazos, e requereu, ainda, que a mãe pudesse compartilhar parte do período de licença-maternidade com o companheiro ou a companheira.

Os relatos institucionais e de divulgação disponíveis indicam que o pedido inicial pleiteava, em síntese: (i) o reconhecimento da inconstitucionalidade da diferenciação de regimes jurídicos estabelecidos para o instituto da licença parental, assegurando-se à genitora e aos adotantes os mesmos critérios legais de licença, com afastamento remunerado de 120 dias a partir do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, acrescido de 60 dias de

prorrogação, independentemente da natureza do vínculo laboral da beneficiária, contratual trabalhista ou administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário; e (ii) o assentamento de que os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade poderiam ser usufruídos de forma partilhada pelo casal, cabendo à mulher a liberdade de decisão quanto ao compartilhamento do período.

Duas observações de prudência são indispensáveis. A primeira, quanto às empregadas de empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã: pela formulação divulgada do pedido, o *Parquet* pretendia a aplicação dos mesmos critérios de licença, incluída a prorrogação de 60 dias, independentemente da natureza do vínculo, o que, em tese, alcançaria também as trabalhadoras de empregadores não aderentes e de empresas que sequer tinham a possibilidade de adesão. A segunda, quanto às empregadas domésticas: o rol de vínculos enunciado nos relatos examinados (contratual trabalhista, administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário) não menciona expressamente as empregadas domésticas, regidas pela Lei Complementar nº 150/2015. A intenção do *Parquet* quanto a essa categoria específica não pode, portanto, ser afirmada com segurança.

4. O REGISTRO DO CONTEÚDO DA ATA DE JULGAMENTO

O conteúdo do resultado de julgamento declarado pelo Presidente da Corte, ministro Edson Fachin, ao final da sessão de 23 de setembro de 2026, foi:

O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta e julgou parcialmente procedente o pedido, nos seguintes termos:

a) *declarar a inconstitucionalidade, com declaração de nulidade parcial, do art. 210, caput e parágrafo único, da Lei nº 8.112/1990, e do art. 223, inciso V, da Lei Complementar nº 75/1993;*

b) *conferir interpretação conforme à Constituição aos arts. 392, caput e §§ 1º a 3º; 392-A, caput e §§ 4º e 5º; 392-B e 392-C, da CLT; ao art. 207 da Lei nº 8.112/1990; ao art. 223, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993; ao art. 1º da Lei nº 13.109/2015; e ao art. 1º, inciso I, da Lei nº 11.770/2008, para assentar que todas as mães biológicas ou adotantes fazem jus ao gozo de licença-maternidade de idêntico conteúdo, consistente em afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, contados a partir do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, bem como da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional da beneficiária, seja celetista, seja estatutária;*

c) *julgar improcedente o pedido de compartilhamento da licença-parental*

entre os integrantes do núcleo familiar, nos termos dos julgados na ADO 20 e na ADI 7.518.

Por fim, o Tribunal deliberou que a decisão se aplica às licenças futuras e àquelas cuja fruição esteja em curso na data da conclusão do julgamento, 23 de setembro de 2026, sem que se produzam efeitos sobre as licenças já encerradas, tudo nos termos do voto do relator.

Essa compreensão não é inédita no plano doutrinário. Cumpre-nos frisar que, em nossas obras, desde quando passou a ser prevista na LBPS a licença para a pessoa adotante, embora a medida fosse vista como um avanço em matéria de direitos sociais alertávamos para o equívoco cometido pelo legislador ao criar discriminação odiosa em função da idade da pessoa adotada, pelo que sempre defendemos que o período de licença (e de benefício previdenciário correspondente) fosse de 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada na forma da legislação civil.

5. OS PRECEDENTES VINCULANTES DO STF

Na sessão de 23 de setembro de 2026, o ministro André Mendonça, ao aderir integralmente ao voto do relator, ofereceu uma síntese de sete aspectos de convergência extraídos de mais de uma dezena de casos apreciados pelo STF entre setembro de 2024 e outubro de 2025, todos concernentes à equiparação entre a licença da gestante e a da mãe adotante e que são importantes mencionar.

Em primeiro lugar, não pode haver discriminação entre mães biológicas e adotantes, pois a licença-maternidade não visa apenas atender à necessidade biológica de recuperação da mulher após a gestação e o parto, mas essencialmente atender aos interesses da própria criança, garantindo-lhe o convívio com os pais nos primeiros dias de inserção no núcleo familiar, o desenvolvimento do vínculo afetivo e a adaptação ao novo ambiente.

Em segundo lugar, é inconstitucional o tratamento diferenciado da licença-maternidade em razão do vínculo jurídico existente, seja efetivo ou temporário, bem como em razão da idade da criança adotada.

Em terceiro lugar, o direito à convivência familiar e o melhor interesse da criança justificam a extensão da licença-maternidade aos genitores monoparentais, sejam eles estatutários, militares ou temporários.

Em quarto lugar, o termo inicial da licença-maternidade deve ter como marco a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou da mãe, o que ocorrer por último.

Em quinto lugar, quanto ao compartilhamento da licença-parental, o STF firmou o entendimento da ausência de disposição constitucional a respeito do livre compartilhamento entre o casal, remetendo a matéria à análise do legislador.

Em sexto lugar, é inconstitucional qualquer interpretação ou ato normativo que fixe prazos distintos para a concessão de licença-maternidade ou licença-paternidade em razão da natureza do vínculo com a administração ou da natureza da filiação, biológica ou adotiva.

Em sétimo lugar, conforme o Tema 1.182, garante-se aos servidores que sejam pai solo, biológicos ou adotivos, a fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade.

Os precedentes que ancoram essa síntese, citados na sessão, incluem: o Tema 542 da repercussão geral, que assentou que a trabalhadora gestante tem direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória independentemente do regime jurídico aplicável, contratual ou administrativo; o Tema 782, que fixou que os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações, nem podem variar em função da idade da criança adotada; o Tema 752, concernente à licença-maternidade em contexto de parentalidade não biológica; a ADO 20, que reconheceu a mora legislativa quanto à licença-paternidade e remeteu ao legislador a disciplina do compartilhamento; a ADI 7.518, citada nos termos do julgado sobre a matéria; e um conjunto de ADIs apreciadas no período: 7.533, 7.538, 7.541 e 7.526 (rel. min. Cármen Lúcia), 7.531, 7.522, 7.535 e 7.524 (rel. min. Nunes Marques) e 7.537 e 7.532 (rel. min. André Mendonça). O ministro Luiz Fux acrescentou a referência à Lei nº 15.371/2026, que teria regulado a licença-paternidade sem instituir regime geral de compartilhamento, evidenciando opção legislativa consciente.

6. ANÁLISE CRÍTICA DOS FUNDAMENTOS

6.1 OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

A decisão repousa sobre uma leitura sistemática da Constituição que identifica na licença-maternidade um instituto de dupla finalidade: a proteção da mulher trabalhadora e, de modo preponderante, a proteção da criança e do vínculo familiar. Essa compreensão, já presente no Tema 782, desloca o eixo interpretativo do sujeito beneficiário (a mãe) para o destinatário final do direito (a criança), o que produz consequências normativas decisivas: se o que se protege é a criança, a intensidade da proteção não pode variar conforme a etiqueta jurídica atribuída ao vínculo profissional da mãe, para usar a expressão do ministro Nunes Marques na sessão. A criança não

necessita de mais ou menos cuidado porque sua mãe é empregada, servidora, militar (ou empregada doméstica, ousamos acrescentar).

Do ponto de vista do princípio da igualdade (art. 5º, *caput* e inciso I), a decisão elimina discriminações fundadas em critérios que não guardam pertinência com a finalidade do direito: o vínculo laboral e a natureza da filiação. A jurisprudência do STF é firme no sentido de que o legislador pode diferenciar situações, desde que o critério distintivo seja constitucionalmente legítimo e guarde relação com a finalidade da norma. No caso, a diferenciação entre mãe biológica e adotante, e entre trabalhadoras de regimes diversos, não se justifica à luz da finalidade protetiva da criança, configurando discriminação arbitrária.

Soma-se a isso o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a proteção integral da criança (art. 227) e o melhor interesse do menor, que orientam a interpretação das normas de proteção à maternidade e à infância. A licença-maternidade, nessa perspectiva, é instrumento de concretização do direito fundamental da pessoa, inclusive incluída em âmbito familiar pela adoção, à convivência familiar e ao desenvolvimento do vínculo afetivo nos primeiros e decisivos anos de vida.

6.2 A NATUREZA DO DIREITO E A TÉCNICA DECISÓRIA

A decisão utilizou a técnica da interpretação conforme à Constituição para os dispositivos que admitiam leitura compatível com o parâmetro constitucional, e a declaração de inconstitucionalidade com nulidade parcial para aqueles cuja incompatibilidade era frontal, como o art. 210 da Lei nº 8.112/1990 e o inciso V do art. 223 da LC nº 75/1993, que estabeleciam prazos inferiores para a adoção. Essa combinação de técnicas é adequada à natureza do vício: onde a norma admitia interpretação que a harmonizasse com o conteúdo uniforme do direito, preservou-se o texto; onde a norma era insuscetível de leitura conforme, declarou-se a nulidade parcial.

O conteúdo uniforme assentado compreende: afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias; termo inicial contado do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, bem como da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último; e aplicação independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional. A inclusão da alta hospitalar como marco temporal alternativo, em linha com o quarto aspecto da síntese anteriormente elencada, amplia a proteção em casos de internação prolongada, assegurando que o período de convívio com a criança não seja consumido pelo tempo

de hospitalização.

6.3 O COMPARTILHAMENTO DA LICENÇA-PARENTAL E A DEFERÊNCIA AO LEGISLADOR

O pedido de compartilhamento da licença-parental entre os integrantes do núcleo familiar foi julgado improcedente, nos termos dos julgados na ADO 20 e na ADI 7.518. O fundamento central é a ausência de solução constitucionalmente obrigatória: o compartilhamento não decorre necessariamente da Constituição, envolvendo múltiplas opções legislativas possíveis, como períodos fungíveis ou reservados a cada genitor, fruição simultânea ou sucessiva, regras próprias para famílias monoparentais e homoafetivas, além de diferentes consequências trabalhistas, administrativas, previdenciárias e orçamentárias. Trata-se, portanto, de matéria inserida no espaço de conformação do legislador, e não de imposição constitucional que o Judiciário pudesse deduzir.

A decisão, contudo, não é neutra quanto ao tema: o Presidente, ministro Edson Fachin, realçou a dimensão do apelo ao legislador, e o ministro Flávio Dino registrou ser favorável ao compartilhamento, aderindo ao ajuste relativo à eficácia temporal. Há, assim, uma sinalização clara da Corte no sentido de que a matéria merece disciplina legislativa, o que confere relevância política à decisão e pode impulsionar a deliberação do Congresso Nacional sobre a licença-parental compartilhada.

6.4 A MODULAÇÃO TEMPORAL DOS EFEITOS

Acolhendo sugestão do ministro Cristiano Zanin, o Tribunal deliberou que a decisão se aplica às licenças futuras e àquelas cuja fruição esteja em curso na data da conclusão do julgamento, 23 de setembro de 2026, sem produzir efeitos sobre licenças já encerradas. O relator, ao traçar as três hipóteses possíveis, foi explícito: as licenças em curso devem ser alcançadas imediatamente, para que as mães possam obter a prorrogação sem dificuldades; as licenças já encerradas não comportam compensação dos dias não gozados. A fixação da data do julgamento, e não da publicação da ata, atende a razões de segurança jurídica e evita que as mães em gozo de licença tenham dificuldade de obter a prorrogação.

6.5 POSSÍVEIS CONTROVÉRSIAS E LACUNAS

A nosso ver, quatro questões permanecem em aberto e devem ser

expressamente sinalizadas.

A primeira concerne ao alcance da prorrogação de 60 dias para empregadas de empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã. A proclamação oral teve redação bastante ampla, ao assentir que o direito à licença de conteúdo idêntico, “prorrogável por mais 60 dias”, independe da natureza do vínculo. As primeiras leituras doutrinárias do julgamento, contudo, advertem que a decisão não deve ser interpretada como criação automática de uma licença de 180 dias para todas as trabalhadoras do país: no setor privado, os 60 dias adicionais permaneceriam vinculados às regras do Programa Empresa Cidadã, com a regra geral mantida em 120 dias, assegurando-se à adotante, quando houver previsão legal de prorrogação, o mesmo tratamento concedido à mãe biológica. A petição inicial, segundo os relatos examinados, pleiteava a aplicação dos mesmos critérios, incluída a prorrogação, independentemente do vínculo, o que indica a intenção do *Parquet* de universalizar o critério; a redação final do acórdão é que definirá qual leitura prevalece. E não havendo clareza quanto ao ponto, há cabimento de Embargos de Declaração para o esclarecimento a respeito.

A segunda concerne às empregadas domésticas. Pela cláusula geral “todas as mães, independentemente da natureza do vínculo”, a prorrogação pode, em tese, alcançá-las. Mas a empregada doméstica, regida pela LC nº 150/2015, não se enquadrava na lógica de adesão e incentivo fiscal do Programa Empresa Cidadã, e o custeio dos 60 dias extras, que no regime geral recai sobre o empregador aderente, não tem definição para o empregador doméstico, pessoa física. Como visto, o pedido inicial, conforme divulgado, não enuncia expressamente as empregadas domésticas entre os vínculos alcançados, o que torna a conclusão ainda mais dependente do texto do acórdão e da petição integral.

A terceira concerne ao regime militar, em que já havia previsão de licença à adotante, porém com prazos diferenciados conforme a idade da criança. A decisão afasta esse tratamento desigual, mas eventuais contornos operacionais de sua aplicação deverão ser melhor definidos a partir da publicação do acórdão e, se necessário, por regulamentação administrativa.

A quarta concerne ao salário-maternidade. Licença-maternidade e salário-maternidade não se confundem: o benefício previdenciário, pago pelo INSS, corresponde, em regra, a 120 dias (arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991), inclusive no caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, e a prorrogação de 60 dias, no âmbito do Programa Empresa Cidadã, não é financiada pelo RGPS. A extensão da prorrogação a outros vínculos de emprego, caso confirmada, exigirá

definição quanto ao custeio, com potenciais reflexos orçamentários e atuariais.

7. IMPACTOS

7.1 IMPACTOS SOCIAIS

A decisão produz um efeito igualitário de primeira ordem: elimina a hierarquia simbólica entre maternidade biológica e adotiva, reconhecendo que o vínculo afetivo, e não o vínculo biológico, é o núcleo da parentalidade protegida.

Isso tem repercussão direta no incentivo à adoção, sobretudo de crianças acima de um ano, antes penalizadas com prazos de licença reduzidos – ou sem licença alguma. Desse ponto de vista, a uniformização amplia o período de convívio exclusivo entre a pessoa adotada e ao menos um membro de sua família adotante nos primeiros meses, com benefícios para o desenvolvimento do vínculo afetivo e a adaptação ao núcleo familiar. A decisão também corrige uma assimetria de gênero e de classe: eram justamente as trabalhadoras de regimes menos protegidos, ou as adotantes de crianças/adolescentes maiores de 8 anos, as mais atingidas pela fragmentação normativa.

7.2 IMPACTOS NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

No plano previdenciário, a decisão interage diretamente com o salário-maternidade, benefício devido pela Previdência Social, em regra, durante 120 dias (arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991). No caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, o RGPS já assegura o benefício pelo período de 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada. A decisão reforça, portanto, o parâmetro de igualdade que deve orientar a interpretação das normas de proteção à maternidade. Por outro lado, a prorrogação de 60 dias, quando custeada pelo empregador no âmbito do Programa Empresa Cidadã, não gera impacto atuarial direto na Previdência Social, pois não é financiada pelo RGPS; todavia, se a prorrogação for universalizada para todas as trabalhadoras com vínculo de emprego (v.g., as empregadas domésticas), permanece em aberto a questão de quem custeia o período de prorrogação, com potenciais reflexos orçamentários e atuariais caso o financiamento seja transferido, ainda que parcialmente, ao sistema previdenciário e, de outro lado, problemas de custos extras para os empregadores, caso a eles seja cometido o ônus financeiro, como visto a seguir.

7.3 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No âmbito trabalhista, a decisão pode repercutir para os empregadores, com principal impacto no custo potencial da prorrogação universalizada: empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã, que antes não arcavam com os 60 dias de prorrogação, podem passar a suportá-los, sem o correspondente incentivo fiscal, a depender do que vier a dispor o acórdão. Ou seja, até a publicação do acórdão, o direito à prorrogação para adotantes com vínculo empregatício formado com empresas não aderentes ao Programa e para domésticas deve ser tratado com cautela. A decisão também reforça a vedação de práticas discriminatórias na contratação e na dispensa de mulheres em idade fértil e de mães adotantes, com potencial impacto em ações de dano moral e obrigação de fazer.

7.4 IMPACTOS NO DIREITO DAS FAMÍLIAS

A decisão consolida o princípio da igualdade entre as formas de filiação, já afirmado no art. 227, § 6º, da CF/88 e o estende ao plano da licença. A equiparação entre mãe biológica e adotante, sem variação de tratamento em função da idade da pessoa adotada, valoriza a adoção como forma legítima e plena de constituição familiar e não cria guetos entre crianças e adolescentes em condições de serem adotados. A extensão da proteção aos genitores monoparentais, nos termos do Tema 1.182, e a sinalização favorável ao compartilhamento da licença-parental, ainda que remetido ao legislador, apontam para uma concepção plural de família, que abrange famílias homoafetivas, monoparentais e reconstituídas, entre outras. O apelo ao legislador para disciplinar o compartilhamento, realçado pelo Presidente do STF, coloca na agenda legislativa a construção de um modelo de licença-parental que dialogue com experiências internacionais e com as múltiplas configurações familiares contemporâneas.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A decisão do STF na ADI 7.495 representa um ponto de inflexão na proteção constitucional da maternidade e da infância no Brasil. Ao assentar que todas as mães, biológicas ou adotantes, fazem jus à licença-maternidade de 120 dias prorrogáveis por mais 60 dias, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional, o Tribunal eliminou um conjunto de discriminações históricas e conferiu efetividade ao princípio da igualdade e ao melhor interesse da criança/adolescente.

A decisão apoia-se em uma leitura sistemática da Constituição, em precedentes vinculantes convergentes e em uma modulação temporal que concilia a

proteção do direito com a segurança jurídica.

Permanecem, contudo, controvérsias que, espera-se, a publicação do acórdão deverá resolver, caso realmente haja a extensão a todas as relações de emprego, notadamente: qual o mecanismo de custeio da prorrogação para empregadores não aderentes ao Programa Empresa Cidadã e para empregadores domésticos; e os contornos operacionais no regime militar.

Até a publicação do acórdão e do voto integral do relator, a aplicação prática da decisão a essas hipóteses deve ser tratada com prudência, e não como direito líquido e certo.

O que já está assentado, com segurança, é que a proteção da maternidade e da filiação (biológica ou adotiva) não admite hierarquias fundadas no vínculo profissional ou na natureza da filiação ou idade da pessoa adotada: a criança e o adolescente são os destinatários finais do direito à convivência familiar e a um prazo de adaptação ao seu novo lar.

BIBLIOGRAFIA

Obras doutrinárias

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Método, 2026.

Legislação

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943.

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

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF,

1993.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015.** Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. Brasília, DF, 2015.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026.** Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nºs 8.212/1991, 8.213/1991 e 11.770/2008. Brasília, DF, 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF, 2015.

Jurisprudência

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.495.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgada em 23 de setembro de 2026 (acórdão pendente de publicação).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.518.** Relator: Ministro Gilmar Mendes.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Omissão nº 20.** Relator: Ministro Gilmar Mendes.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 542 de Repercussão Geral.** Licença-maternidade e estabilidade provisória.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 752 de Repercussão Geral.** Licença-

maternidade e parentalidade. Relator: Ministro Luiz Fux.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 782 de Repercussão Geral**. Licença-maternidade à mãe adotante. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1182 de Repercussão Geral**. Licença-paternidade ao pai solo.

Fontes oficiais consultadas

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF unifica critérios e prazos da licença-maternidade para todas as mães**. Brasília, DF, 23 de setembro de 2026. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br>. Acesso em: 24 set. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **A pedido do MPF, Supremo uniformiza licenças gestante e adotante em 180 dias para servidoras federais, trabalhadoras CLT e militares**. Brasília, DF, 23 de setembro de 2026. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br>. Acesso em: 24 set. 2026.