



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

24 de setembro de
2026

Ano 07 / Nº 687

Informe Estratégico – STF unifica critérios e prazos da licença-maternidade para mães biológicas e adotantes

Resumo

O Supremo Tribunal Federal decidiu uniformizar os critérios e prazos da licença-maternidade para mães biológicas e adotantes, assegurando tratamento isonômico independentemente da natureza do vínculo profissional da trabalhadora. A decisão, proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7495, reforça o entendimento de que a licença-maternidade constitui instrumento de proteção à criança, à maternidade e à convivência familiar, vedando diferenciações injustificadas entre as diversas formas de constituição da parentalidade. Para as empresas privadas, a decisão não altera os prazos de licença já previstos na CLT.

O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº [7495](#), em 23/09/2026, decidiu que **mães biológicas e adotantes** devem **receber tratamento uniforme** quanto aos **critérios de concessão** e aos **prazos da licença-maternidade**, independentemente da natureza do vínculo profissional da beneficiária.

A decisão assegura licença-maternidade de 120 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias, conferidos pelo Programa Empresa Cidadã ([Lei nº 11.770/2008](#)), e estabelece que o **afastamento** poderá ser contado a partir do nono mês de gestação, do parto, da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que



ocorrer por último, da adoção ou da obtenção da guarda para fins de adoção.

Ao analisar a matéria, o STF considerou **inconstitucionais** normas que estabeleciam **tratamento diferenciado** entre **mães biológicas** e **adotantes** em razão do regime jurídico aplicável ou da natureza do vínculo profissional. Para a Corte, a licença-maternidade concretiza direitos constitucionais relacionados à proteção da criança, da maternidade, da convivência familiar e à formação dos vínculos afetivos, não sendo admissível a imposição de condições menos favoráveis às mães adotantes.

Segundo o entendimento firmado, a **finalidade da licença-maternidade** vai além da recuperação física da mulher após a gestação e o parto. O benefício visa, sobretudo, assegurar o melhor interesse da criança, proporcionando o convívio familiar, a adaptação ao novo núcleo familiar e o fortalecimento dos laços afetivos, independentemente de a parentalidade decorrer do nascimento ou da adoção.

A decisão produz efeitos desde **23 de setembro de 2026**, data da conclusão do julgamento, alcançando tanto as futuras licenças quanto aquelas que estavam em curso nessa data. As licenças já encerradas anteriormente não serão afetadas.

Sob a perspectiva das **empresas privadas** que contratam **empregados pelo regime da CLT**, é importante destacar que a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, do [art. 392](#) ao art. 392-C, já assegura licença-maternidade de 120 dias tanto para mães biológicas quanto para adotantes, bem como a possibilidade de prorrogação por mais 60 dias para as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã. Em assim sendo, a decisão do STF **não criou um novo prazo de licença-maternidade para as empregadas regidas pela CLT**.

As principais distorções identificadas pelo STF estavam presentes em normas aplicáveis a **servidoras públicas federais, militares e integrantes do Ministério Público**, que ainda previam períodos inferiores de licença para determinadas hipóteses de adoção. Contudo, embora a decisão tenha impacto mais expressivo



nesses regimes, ela reforça de maneira definitiva, em nível constitucional, o **princípio da igualdade entre maternidade biológica e adotiva**.

Em síntese, para as **empresas regidas pela CLT**, a decisão do STF **não impõe ampliação automática dos períodos de afastamento** já previstos na **legislação trabalhista**.

Seu **principal efeito** consiste em consolidar, com fundamento constitucional, a **equiparação entre mães biológicas e adotantes**, assegurando tratamento uniforme independentemente da natureza do vínculo profissional da beneficiária, abrangendo empregadas regidas pela CLT, servidoras públicas federais e militares.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio