

EMENTA: AÇÃO DIRETA (ADI). ESTADO DE SANTA CATARINA. REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS E MILITARES ESTADUAIS. LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-ADOTANTE. TRATAMENTO ISONÔMICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS.

I - CASO EM EXAME

1. A Procuradoria-Geral da República busca **uniformizar** a disciplina normativa das licenças-parentais entre as diversas categorias de servidores públicos civis e militares do Estado de Santa Catarina.

II - QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Saber se a instituição de **critérios diferenciadores** para o gozo das licenças-parentais (maternidade, paternidade e adotante), conforme a natureza do órgão ou da entidade ao qual o beneficiário está vinculado, viola o direito de igualdade e a proteção constitucional à maternidade, à paternidade e à infância.

III - RAZÕES DE DECIDIR

3. *Igualdade de tratamento entre as servidoras públicas efetivas, comissionadas e temporárias.* O Plenário assentou o direito das mães, gestantes ou adotantes, ao gozo da licença-maternidade e da estabilidade provisória em condições de igualdade, **sem diferenciação quanto à natureza do vínculo funcional** (efetivo, comissionado ou temporário). Tema nº 542/RG.

4. *Igualdade de tratamento para fins de licença-paternidade.* Pelas mesmas razões, não cabe distinguir entre os servidores públicos efetivos, comissionados ou temporários para efeito de usufruto da licença-paternidade. **Precedentes.**

5. *Igualdade de tratamento entre o pai solo e as mães.* É reconhecido **aos pais solo** (genitores monoparentais biológicos ou adotivos) o direito ao gozo da licença-paternidade em condições de igualdade com as mães, quando forem os únicos responsáveis pelos cuidados da criança recém-nascida ou adotada — em situações como a morte da genitora, a fertilização “*in vitro*” mediante gestação de substituição ou o abandono do lar. **Tema nº 1182/RG.**

6. *Igualdade de tratamento entre as servidoras públicas gestantes e adotantes.* Os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores aos da licença-gestante. **Tema nº 782/RG.**

6. *Compartilhamento da licença parental entre o núcleo familiar.* Incumbe ao legislador, no exercício de sua liberdade de conformação, dispor sobre a possibilidade de partilha do tempo da licença-parental entre o casal.

DISPOSITIVO

7. **Conheço** da ação direta e **julgo parcialmente procedente** o pedido.

VOTO VOGAL

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO: Tal como sintetizado pelo Relator, a controvérsia posta cinge-se aos seguintes pontos:

- “(i) a diferenciação na concessão das licenças-gestante e adotante;
- (ii) o direito dos genitores monoparentais (adotantes ou biológicos) à licença-maternidade;
- (iii) a duração da licença-paternidade; e
- (iv) a possibilidade de compartilhamento do período da licença.”

O conjunto normativo impugnado disciplina os benefícios da **licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença-adotante** em favor dos servidores públicos civis e militares do Estado de Santa Catarina.

Eis o teor dos dispositivos legais questionados:

“Lei Complementar nº 447/2009, de Santa Catarina

Art. 1º À servidora gestante é assegurada licença para repouso pelo período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, a partir da data de nascimento da criança, mediante apresentação da certidão de nascimento. (Redação dada pela Lei 18.316, de 2021)

§ 1º A licença poderá ser concedida a partir de 28 (vinte e oito) dias anteriores à data do parto, mediante perícia médica, podendo ocorrer, no caso de parto antecipado, a partir da 23^a (vigésima terceira) semana de gestação.

[...]

§ 11. A gestante poderá renunciar ao usufruto dos 60 (sessenta) dias anteriores ao término da licença, devendo apresentar em até 30 (trinta) dias anteriores de seu início, renúncia parcial de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, não se aplicando o disposto no § 10 deste artigo.

§ 12. À gestante ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão, exonerada ou dispensada a qualquer tempo, será devida indenização em pecúnia, correspondente ao período de desligamento até 05 (cinco) meses posteriores ao parto.

§ 12-A. À gestante que tenha contrato por tempo determinado, quando a data final da estabilidade exceder o prazo contratual, sem possibilidade de prorrogação, será devida indenização em pecúnia, correspondente ao período de desligamento até 5 (cinco) meses posteriores ao parto. (Redação incluída pela Lei 18.316, de 2021)

[...]

Art. 3º O servidor poderá faltar ao serviço por até 08 (oito) dias consecutivos por

motivo de:

II - nascimento do filho;

[...]

IV - adoção ou consecução de guarda para fins de adoção de criança de até 06 (seis) anos incompletos.

§ 1º O servidor efetivo, quando do nascimento de seu filho, poderá faltar ao serviço por até 15 (quinze) dias consecutivos.

[...]

Art. 4º É assegurado ao servidor efetivo licença de 180 (cento e oitenta) dias em caso de adoção de criança, ou quando obtiver judicialmente a sua adoção ou guarda para fins de adoção.

§ 1º Em caso de adoção por cônjuge ou companheiro, ambos servidores públicos efetivos, a licença de que trata o caput deste artigo será concedida da seguinte forma:

I - 180 (cento e oitenta) dias ao servidor adotante que

assim requerer; e

II - 15 (quinze) dias ao servidor, cônjuge ou companheiro adotante que assim requerer.

[...]

Art. 5º Ao servidor efetivo é assegurada licença-paternidade nos termos do art. 4º, por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe em caso de falecimento da mesma ou de abandono do lar, seguida de guarda exclusiva da criança pelo pai, mediante provas ou declaração firmada por autoridade judicial competente.”

“Lei Complementar n.º 475/2009, de Santa Catarina

Art. 1º À militar estadual gestante é assegurada licença à maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, a partir da data de nascimento da criança, mediante apresentação da certidão de nascimento.

§ 1º A licença à maternidade poderá ser concedida pelo Comandante de Unidade a partir do oitavo mês de gestação, mediante parecer da Junta Médica da Corporação - JMC ou por parecer do médico militar da Organização Policial Militar - OPM mais próxima.

[...]

§ 10. A militar estadual em gozo de licença à maternidade poderá renunciar ao usufruto dos 60 (sessenta) dias anteriores ao término da licença, devendo apresentar requerimento de renúncia parcial de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, situação em que não se aplicará o disposto no parágrafo anterior.

§ 11. É assegurado o usufruto proporcional da licença quando entre a ocorrência de parto e o início de exercício no serviço público mediar tempo inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 2º Os militares estaduais tem direito ao afastamento total do serviço em virtude do nascimento do filho - licença à paternidade - pelo período de até 15 (quinze) dias consecutivos.

Art. 3º As licenças previstas nos arts. 1º e 2º da presente

Lei Complementar também poderão ser concedidas aos militares estaduais em caso de adoção de criança de até 06 (seis) anos incompletos, ou quando obtiver judicialmente a sua adoção ou guarda para fins de adoção.

§ 1º Em caso de adoção por cônjuge ou companheiro, os militares estaduais terão direito à licença de que trata o caput deste artigo da seguinte forma:

I - 180 (cento e oitenta) dias ao militar estadual adotante que assim requerer; e

II - 15 (quinze) dias ao militar estadual, cônjuge ou companheiro adotante que assim requerer.

[...]

Art. 5º Ao militar estadual é assegurada licença à paternidade nos termos do art. 2º, por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe em caso de falecimento da mesma ou de abandono do lar, seguida de guarda exclusiva da criança pelo pai, mediante provas ou declaração firmada por autoridade judicial competente.”

Busca-se conferir **tratamento uniforme** às licenças parentais em relação às diferentes categorias funcionais, mediante interpretação do conjunto normativo impugnado à luz do **princípio da igualdade** (CF, art. 5º, *caput*); **da proteção constitucional à maternidade, à infância, à adolescência e à família** (CF, arts. 201, II, 203, I, e 226, *caput*); **da igualdade no exercício de direitos e deveres do casal** (CF, art. 226, § 5º); **do livre planejamento familiar** (CF, art. 226, § 7º); **da proteção integral e do melhor interesse da criança e do direito à convivência familiar a salvo de toda forma de discriminação** (CF, art. 227, *caput*); e **da proibição do tratamento discriminatório entre os filhos** (CF, art. 227, § 6º).

Pleiteia-se, no mérito, em síntese, o que se segue:

“(i) declarar a **inconstitucionalidade, com redução de texto**, do art. 1º, §§ 11, 12 e 12-A, do art. 3º, II, IV e § 1º, e do art.

4º, caput (expressão “*efetivo*”), da Lei Complementar 447/2009, na redação da Lei Complementar 18.316/2021, e do art. 1º, §§ 10 e 11, do art. 2º (expressão “*pelo período de até 15(quinze) dias consecutivos*”) e do art. 3º, caput (expressão “*de até 06 (seis) anos incompletos*”) da Lei Complementar 475/2009, todas do Estado de Santa Catarina;

(ii) declarar a nulidade parcial, sem redução do texto, do art. 1º, caput e § 1º, do art. 4º, § 1º, e do art. 5º da Lei Complementar 447/2009, com redação dada pela Lei Complementar 18.316/2021, e do art. 1º, caput e § 1º, do art. 3º, § 1º, e do art. 5º da Lei Complementar 475/2009, todas do Estado de Santa Catarina, para fins de

(ii.1) reconhecer a inconstitucionalidade da diferenciação de regimes estabelecidos para o instituto da licença parental e assegurar às genitoras, às adotantes e aos pais solo (adotantes ou biológicos), como parâmetro mínimo de licença, o prazo de 180 dias de afastamento remunerado a partir do nono mês da gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, independentemente do vínculo laboral – contratual trabalhista ou administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário;

(ii.2) fixar como parâmetro básico para a licença-paternidade o prazo mínimo de 20 dias – relativo ao prazo constitucional de 5 dias (art. 10, § 1º, do ADCT) e a prorrogação de 15 dias concedida pela Lei federal 11.770/2008 (art. 1º, II) – independentemente da natureza da paternidade (biológica ou adotiva); e

(ii.3) compreender os períodos de licença parental como interregnos que podem ser usufruídos de forma partilhada pelo casal, como direito direcionado à concretização dos princípios da proteção integral e do melhor interesse da criança, cabendo à mulher a liberdade de decisão quanto ao compartilhamento do período de afastamento com o(a) cônjuge ou companheiro(a) que seja

empregado(a), servidor(a) público(a), militar ou membro de Poder, de órgão autônomo ou das Forças Armadas.”

Reporto-me, no mais, ao relatório lavrado pelo eminent Relator.
Arecio, desse modo, o pedido.

MÉRITO

Objetivando simplificar o julgamento, dediquei a primeira parte do voto aos temas em que **divirjo** do Relator e a segunda parte aos pontos onde **acompanho** Sua Excelência.

PRIMEIRA PARTE — DIVERGÊNCIAS

LICENÇA-GESTANTE DAS SERVIDORAS PÚBLICAS COMISSIONADAS E DAS CONTRATADAS POR PRAZO DETERMINADO

O primeiro aspecto a ser considerado refere-se ao tratamento normativo diferenciado da licença-gestante conforme a natureza do vínculo funcional: efetivos, comissionados ou temporários.

Antes de enfrentar a questão, observo não caber a discussão em torno da situação dos empregados públicos celetistas nesta demanda, pois os Estados não possuem competência para dispor sobre direito do trabalho, matéria privativa da União (CF, art. 22, I). A controvérsia envolvendo os empregados celetistas é objeto da ADI 7.495, Rel. Min. Alexandre de Moraes, cujo julgamento teve início (02.8.2024), mas foi interrompido (destaque) após o voto vista por mim proferido (04.10.2024), no qual reconheci a isonomia da licença-gestante em favor dos trabalhadores celetistas.

Prosseguindo, observo que as leis complementares estaduais impugnadas dispõem sobre as licenças parentais dos servidores públicos estaduais **civis** (LC nº 447/2009) e **militares** (LC nº 475/2009).

Em relação às **servidoras efetivas** a duração da licença-gestante foi

estabelecida em 180 (cento e oitenta) dias.

Já em relação às **servidoras comissionadas e temporárias**, além da legislação estadual não lhes assegurar o direito à licença-gestante, **ainda autoriza a sua exoneração, mediante indenização pecuniária**:

"LC nº 447/2009, do Estado de Santa Catarina

Art. 1º À servidora gestante é assegurada licença para repouso pelo período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, a partir da data de nascimento da criança, mediante apresentação da certidão de nascimento. (Redação dada pela Lei 18.316, de 2021)

§ 12. À gestante ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão, exonerada ou dispensada a qualquer tempo, será devida indenização em pecúnia, correspondente ao período de desligamento até 05 (cinco) meses posteriores ao parto.

§ 12-A. À gestante que tenha contrato por tempo determinado, quando a data final da estabilidade exceder o prazo contratual, sem possibilidade de prorrogação, será devida indenização em pecúnia, correspondente ao período de desligamento até 5 (cinco) meses posteriores ao parto. (Redação incluída pela Lei 18.316, de 2021)"

Em seu voto, o Relator mantém a validade de tais disposições, apenas afirmando que “(...)*a licença-gestante tem a abrangência ampla pleiteada pela requerente, alcançando servidoras públicas civis, comissionadas, temporárias e militares*”.

Com as devidas vêrias, divirjo do Relator.

No ponto, o legislador estadual incorreu em **dupla inconstitucionalidade**: (i) restringiu a licença-gestante apenas às servidoras efetivas, com exclusão das servidoras comissionadas e temporárias; (ii) excepcionou a garantia da estabilidade provisória em relação às gestantes ocupantes de cargos em comissão ou temporários.

Em relação às servidoras ocupantes de cargos em comissão (LC nº 447/2009, art. 1º, § 12), permite-se a exoneração da gestante, a qualquer tempo, sem justa causa, apenas pelo fato da gravidez, o que viola frontalmente a garantia de estabilidade da gestante, pela qual lhe é assegurada a permanência no cargo, por durante toda a gestação e até 05 meses após o parto. A garantia assegurada em favor da gestante pelo texto constitucional não pode ser substituída por eventual indenização pecuniária, cujo valor sequer foi fixado no texto legal (ADCT, art. 10, II, b).

No tocante às servidoras temporárias (LC nº 447/2009, art. 1º, § 12-A), autoriza-se a dispensa da gestante após o término do prazo contratual. No julgamento do Tema nº 542/RG, no entanto, esta Corte afirmou o direito das servidoras temporárias à estabilidade temporária, em igualdade de condições com as demais gestantes, com prorrogação do contrato temporário para assegurar a proteção da mãe e do recém-nascido (Tema nº 542/RG).

Resulta claro, daí, que o legislador ordinário **conferiu tratamento jurídico diferenciado a pessoas em condição absolutamente idêntica: a maternidade**.

Em inúmeros precedentes, esta Suprema Corte enfatizou que a função primordial das licenças-parentais consiste **na proteção do bem-estar físico e emocional da criança** (CF, art. 227).

Nada justifica, portanto, que o legislador, no exercício da tarefa de concretizar esse direito fundamental, **confira proteção menor** ao filho adotivo do que ao filho biológico (Tema nº 782/RG); **ou vede** o acesso de casais homoafetivos ao benefício (Tema nº 1.072/RG); **ou impeça** o pai solteiro de gozar de idêntico direito (Tema nº 1182/RG).

Em todas essas situações de injustificada discriminação o maior prejudicado será sempre a criança recém-nascida ou adotada, privada do convívio familiar essencial à formação dos laços de afeto e intimidade com os pais e a família, essenciais à formação de sua estrutura psíquica e emocional e ao pleno desenvolvimento de sua personalidade.

É por isso que o Plenário desta Corte, em inúmeros precedentes,

todos dotados de eficácia “*erga omnes*”, assentou a necessidade do Poder Judiciário **suprir a insuficiência normativa** da legislação referente à licença-maternidade (omissão constitucional parcial), **seja para garantir a proteção adequada** da maternidade, da infância e da família; **seja para assegurar a isonomia** entre as mães gestantes e adotantes, os casais hétero e homoafetivos, as famílias mono e biparentais, os servidores públicos e celetistas, além de outras situações de injusta discriminação legislativa.

Com base na interpretação teleológica e sistemática da Constituição, à luz da dignidade da pessoa humana, **foram adotadas decisões de perfil aditivo**, visando a estender a proteção jurídica prevista na legislação positiva aos grupos sociais que, por omissão do Poder Legislativo, foram excluídos do gozo dos benefícios que a Constituição lhes assegura.

Vale rememorar, nesse sentido, os seguintes precedentes (em ordem cronológica):

Equiparação entre a licença-maternidade das gestantes e adotantes no âmbito da Administração Pública federal — **RE 778.889, Rel. Min. Roberto Barroso, Pleno, j. 10.3.2016 (Tema nº 782/RG);**

Direito da gestante a computar o período de licença no estágio probatório — **ADI 5.220, Rel. Min. Cármén Lúcia, Pleno, j. 15.3.2021;**

Equiparação entre a licença-maternidade das gestantes e adotantes na Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Tocantins — **ADI 6.600, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Pleno, j. 27.4.2021;**

Reconhecimento do direito dos pais solteiros (genitores monoparentais) servidores públicos ao gozo da licença-maternidade — **RE 1.348.854, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Pleno, j. 12.5.2022 (Tema nº 1182/RG);**

Equiparação da licença-maternidade para gestantes e

adotantes nas Forças Armadas — **ADI 6.603, Rel. Rosa Weber, Pleno, j. 14.9.2022;**

Fixação da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, como termo inicial da licença-maternidade — **ADI 6.327, Rel. Min. Edson Fachin, Pleno, j. 24.10.2022;**

Direito da gestante à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que em cargo em comissão ou por tempo determinado — **RE 842.844, Min. Luiz Fux, Pleno, j. 5.10.2023 (Tema nº 542/RG);**

Direito das mães não gestantes em união homoafetiva à licença-maternidade — **RE 1.211.446, Rel. Min. Luiz Fux, Pleno, j. 13.3.2024 (Tema nº 1.072/RG);**

Como se vê, à luz da isonomia e da dignidade da pessoa humana, o Supremo Tribunal Federal assentou que a licença-maternidade é direito concedido à **universalidade** das mulheres, **em regime de igualdade, independentemente** do vínculo profissional, objetivando, acima de tudo, a proteção das crianças, em atenção à sua condição especial de pessoas em desenvolvimento, sem discriminação quanto ao vínculo familiar de origem biológica ou adotiva.

As informações prestadas pela Assembleia Legislativa e pelo Governador estadual limitam-se, essencialmente, a afirmar que o legislador agiu assim porque era competente para tanto e modificar o sistema existente acarretaria custos econômicos indesejados.

A argumentação fundada em motivação financeira genérica não é capaz de ilidir o fato de que, em relação à licença-maternidade, a **Constituição Federal de 1988 sempre garantiu a todas as mães tratamento isonômico e igualitário**, não autorizando nenhuma das diferenciações arbitrariamente concebidas pelo legislador, que tem sido sistematicamente invalidadas, por manifestamente inconstitucionais, em sucessivos precedentes desta Corte.

O Poder Judiciário, ao reconhecê-lo, não está criando novos gastos ou instituindo benefícios sem prévia fonte de custeio — **tais despesas já foram determinadas pelo texto constitucional, assim como previstas suas fontes de custeio.** Apenas está a reforçar a supremacia da Constituição em face da omissão dos Poderes Públícos em efetivar o mandamento constitucional destinado a conferir proteção absoluta e prioritária à maternidade e à infância.

Não se pode deixar de considerar, de outro lado, **os custos sociais do não reconhecimento de tais direitos**, especialmente diante do consenso da comunidade científica quanto à importância dos laços de afeto formados entre a criança e a família nos primeiros anos de vida. De acordo com os fundamentos da exposição de motivos do Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), “*esse período da vida vem ganhando, por isso, destaque no mundo inteiro, como tempo estratégico para a formação da pessoa cidadã, e estratégico, igualmente, para o desenvolvimento social e econômico do país*”.

Apoiando-se nessas razões, o Plenário desta Corte, no julgamento do RE 842.844, Min. Luiz Fux, Pleno, j. 5.10.2023 (**Tema nº 542/RG**), proclamou a inconstitucionalidade da diferenciação dos prazos da licença-maternidade **fundada na natureza do vínculo jurídico** (celetista, temporário ou estatutário) e **até mesmo na forma de provimento** (efetivo ou comissionado, demissível “*ad nutum*”):

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDORA GESTANTE. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CARGO COMISSIONADO, NÃO EFETIVO, OU POR CONTRATO TEMPORÁRIO. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

RECONHECIDAS A TODAS AS TRABALHADORAS.
REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. RECURSO
EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

1. As medidas adotadas pelo Estado, como a proteção à maternidade, são de discriminação positiva, não constituindo prerrogativa injustificada ou abusiva, pois o Estado favorece as mães como forma de tratar as diferenças naturais e amplamente justas entre os sexos, além de proteger o nascituro e o infante.

2. O direito à licença-maternidade tem por razão o reconhecimento das dificuldades fisiológicas e sociais das mulheres, dadas as circunstâncias pós-parto, como a recuperação físico-psíquica da mãe e amamentação e cuidado do recém-nascido, além da possibilidade do convívio familiar nos primeiros meses de vida da criança.

3. A Constituição Federal de 1988 se comprometeu com valores como a igualdade de gênero e a liberdade reprodutiva, sendo certo que a condição da trabalhadora gestante goza de proteção reforçada, com respeito à maternidade, à família e ao planejamento familiar.

4. O Texto Constitucional foi expresso em ampliar a proteção jurídica à trabalhadora gestante, a fim de garantir como direito fundamental a licença maternidade (art. 7º XVIII, CF/1988), além de assegurar a estabilidade provisória no emprego.

5. A licença-maternidade, prevista como direito indisponível, relativo ao repouso remunerado, pela Carta Magna de 1988, impõe importantíssimo meio de proteção não só à mãe trabalhadora, mas, sobretudo, ao nascituro, salvaguardando a unidade familiar (art. 226 da CF/1988), como também a assistência das necessidades essenciais da criança pela família, pelo Estado e pela sociedade (art. 227 da CF/1988).

6. O tempo de convívio familiar é uma das necessidades descritas no Texto Constitucional, na medida em que, por ocasião do recente nascimento, representa vantagens sensíveis ao desenvolvimento da criança, pois que a genitora poderá atender-lhe as necessidades básicas.

7. A licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre a mãe, o nascituro e o infante, além de proteger a própria sociedade, considerada a defesa da família e a segurança à maternidade, de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto.

8. A Constituição alça a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6º c/c art. 201), estabelecendo como objetivos da assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (CF, art. 203, inc. I). Assim, revelou-se ser dever do Estado assegurar especial proteção ao vínculo maternal.

9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida.

10. A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por aquela que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional, sendo que a tolerância à exclusão da proteção à maternidade ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública vai de encontro aos objetivos constitucionais.

11. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade 12. O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória.

13. O direito conferido pela Constituição Federal de 1988 à

universalidade das servidoras é a proteção constitucional uniformizadora à maternidade. O estado gravídico é o bastante a se acionar o direito, pouco importando a essa consecução a modalidade do trabalho.

14. A proteção ao trabalho da mulher gestante é medida justa e necessária, independente da natureza jurídica do vínculo empregatício (celetista, temporário, estatutário) e da modalidade do prazo do contrato de trabalho e da forma de provimento (em caráter efetivo ou em comissão, demissível ad nutum).

15. O cenário jurídico-normativo exposto impõe ao Supremo Tribunal Federal um esforço de integração dos valores contrapostos. O direito à vida e à dignidade humana, como direitos fundamentais de salutar importância, sobrepujam outros interesses ou direitos, que, balizados pela técnica da ponderação, orientada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, cedem lugar à proteção do nascituro.

16. Ainda que possa de certa forma causar restrição à liberdade decisória de agentes públicos, a proteção constitucional observa finalidade mais elevada: a de proteger a mãe e a criança. O custo social do não reconhecimento de tais direitos, uma vez em jogo valores os quais a Constituição confere especial proteção, é consideravelmente maior que a restrição à prerrogativa de nomear e exonerar dos gestores públicos.

17. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assegura os direitos às trabalhadoras gestantes ocupantes de cargos comissionados ou contratadas temporariamente, conforme demonstram os precedentes, impondo-se a sua observância para a inferência de que as garantias constitucionais de proteção à gestante e à criança devem prevalecer sob os efeitos da natureza de quaisquer vínculos com a Administração Pública.

18. *Ex positis*, conheço do recurso extraordinário e a ele nego provimento.

19. Em sede de repercussão geral, a tese jurídica fica assim

assentada: A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de **licença-maternidade** e à **estabilidade provisória**, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado, nos termos dos arts. 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º; da Constituição Federal, e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

(RE 842844, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 05-10-2023, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 05-12-2023 PUBLIC 06-12-2023)

Impõe-se, portanto, **reafirmar a jurisprudência** desta Corte, para afastar qualquer distinção, **fundada na natureza do vínculo jurídico** (celetista, temporário ou estatutário) **ou na forma de provimento** (efetivo ou comissionado), no tocante ao direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória, previsto na legislação impugnada.

Desse modo, pedindo vêrias ao eminente Relator, com fundamento na jurisprudência desta Corte (Tema nº 542/RG), **julgo procedente** o pedido, para garantir a todas as mães **genitoras ou adotantes**, o direito ao gozo de licença-maternidade de **idêntico conteúdo**, consistente em afastamento remunerado de 180 (cento e oitenta) dias, a partir do 9º (nono) mês da gestação, do parto, da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, da adoção ou da obtenção da guarda para fins de adoção, independentemente do vínculo laboral ou funcional da beneficiária, seja ela servidora pública civil ou militar, efetiva ou comissionada, ocupante de cargo temporário ou permanente.

Por idênticas razões, também com fundamento no Tema nº 542/RG, declaro a inconstitucionalidade material dos §§ 12 e 12-A da LC nº 447/2009, do Estado de Santa Catarina, assentando o direito das servidoras públicas estaduais ocupantes de cargos em comissão demissíveis *ad nutum* e das contratadas por tempo determinado à **estabilidade provisória** (ADCT, art. 10, II, "b"), com extensão do benefício, em caso de morte da gestante, a quem detiver a guarda da

criança (LC nº 146/2014, art. 1º).

LICENÇA-PATERNIDADE E DIREITO DOS GENITORES MONOPARENTAIS (BIOLÓGICOS OU ADOTANTES) À LICENÇA-MATERNIDADE

No tocante à licença-paternidade, **há duas questões** a serem analisadas: a primeira diz respeito à uniformidade do tratamento da licença-parental entre as categorias funcionais (efetivo, comissionado ou temporário); a segunda envolve o direito dos genitores monoparentais (pais solo), genitores ou adotantes, ao mesmo tratamento conferido às mães.

No caso, a licença-paternidade está assim disciplinada:

“Art. 3º O servidor poderá faltar ao serviço por até 08 (oito) dias consecutivos por motivo de:

II - nascimento do filho;

[...]

IV - adoção ou consecução de guarda para fins de adoção de criança de até 06 (seis) anos incompletos.

§ 1º O servidor efetivo, quando do nascimento de seu filho, poderá faltar ao serviço por até 15 (quinze) dias consecutivos.

[...]

Art. 4º É assegurado ao servidor efetivo licença de 180 (cento e oitenta) dias em caso de adoção de criança, ou quando obtiver judicialmente a sua adoção ou guarda para fins de adoção.

§ 1º Em caso de adoção por cônjuge ou companheiro, ambos servidores públicos efetivos, a licença de que trata o caput deste artigo será concedida da seguinte forma:

I - 180 (cento e oitenta) dias ao servidor adotante que assim requerer; e

II - 15 (quinze) dias ao servidor, cônjuge ou companheiro adotante que assim requerer.

Art. 5º Ao servidor efetivo é assegurada licença-paternidade nos termos do art. 4º, por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe em caso de falecimento da mesma ou de abandono do lar, seguida de guarda exclusiva da criança pelo pai, mediante provas ou declaração firmada por autoridade judicial competente.”

Como se vê, enquanto os **servidores efetivos** gozam de 15 dias de licença-paternidade (CF, art. 4º, caput e § 1º, II), os **comissionados e temporários** usufruem apenas 08 dias de licença (art. 3º, *caput*).

Pelas razões já expostas, não cabe ao legislador criar distinções fundadas na natureza do vínculo funcional, pois a licença-paternidade objetiva assegurar a proteção da infância e da família e promover a paternidade responsável, como esta Corte tem acentuado em inúmeros precedentes (ADI 7520, Rel. Min. Dias Toffoli, Pleno, j. 16.12.2024; ADI 7533, Rel. Min. Cármem Lúcia, Pleno, j. 09.12.2024; ADI 7538, Rel. Min. Cármem Lúcia, Pleno, j. 09.12.2024; ADI 7531, Rel. Min. Nunes Marques, Pleno, j. 16.12.2024, entre outros).

De outro lado, há a considerar a situação dos **pais solo**, cuja licença-paternidade, no caso, corresponde a um período de **apenas 15 (quinze) dias**.

A legislação estadual impugnada não contempla as situações em que a responsabilidade pelo cuidado do recém-nascido recai integralmente sobre a figura do pai. São os casos de falecimento da genitora, da prole concebida por fertilização “*in vitro*” mediante gestação substituta ou de abandono do lar.

Em tais situações, impõe-se garantir ao pai solo as mesmas condições de licença-parental asseguradas às mães, com vistas especialmente à proteção do recém-nascido e da criança adotada (CF, art. 227).

O Supremo Tribunal Federal, apreciando o tema sob a sistemática da repercussão geral (**Tema nº 1182/RG**), reconheceu o direito dos pais solo

ao gozo de licença-parental **em condições de igualdade** com as seguradas gestantes ou adotantes, vindo a fixar a seguinte tese jurídica:

“À luz do art. 227 da CF, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, **estende-se ao pai genitor monoparental.**”

Assim, com as devidas vêrias, julgo parcialmente procedente o pedido, para declarar a inconstitucionalidade, **com redução** de texto, do art. 3º, caput, II e IV, e conferir interpretação conforme ao § 1º do art. 3º e aos arts. 4º e 5º, todos da LC nº 447/2009, de Santa Catarina, fixando exegese no sentido de garantir a todos os servidores, independentemente da natureza do vínculo (efetivos, comissionados ou temporários), o direito à licença-paternidade em condições idênticas (15 dias), assegurando em favor dos pais solo, genitores ou adotantes, o direito à licença-parental em idênticas condições à da licença-maternidade.

SEGUNDA PARTE — CONVERGÊNCIAS

LICENÇA-MATERNIDADE DIFERENCIADA PARA GESTANTES OU ADOTANTES

O requerente insurge-se, ainda, contra a diferenciação de prazos da licença-maternidade em relação às mães gestantes e às mães adotantes.

A matéria já está pacificada nesta Corte, em julgamento proferido sob a sistemática da repercussão geral (*Tema nº 782/RG — Possibilidade de lei instituir prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes*), **no qual o Plenário fixou a seguinte tese jurídica** (RE 778.889, Rel. Min. Roberto Barroso, Pleno, j. 10.3.2016):

“Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.”

Acompanho, portanto, no ponto, o eminente Relator, que, **reafirmando a jurisprudência desta Corte**, propõe a declaração de inconstitucionalidade material da expressão normativa *“de criança até 06 (seis) anos incompletos”* constante do inciso IV do art. 3º da LC nº 447/2009 e do *caput* do art. 3º da LC nº 475/2009.

DIREITO AO USUFRUTO DA LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADO PELO NÚCLEO FAMILIAR

Por fim, a Procuradoria-Geral da República, na inicial, requereu a fixação de exegese visando a autorizar o usufruto partilhado da licença parental pelo núcleo familiar (licença-paternidade e licença-maternidade), cabendo à gestante, quando possível, a decisão quanto ao compartilhamento do período de afastamento com o respectivo cônjuge ou companheiro.

Contudo, no exame da ADO 20, Rel. p/ o Acórdão Min. Edson Fachin, j. 14.12.2023, o Plenário declarou a existência de situação de mora legislativa e omissão inconstitucional na regulamentação do direito fundamental social à licença-paternidade (CF, art. 7º, XIX).

Naquele julgamento, a solução encontrada foi a fixação de prazo de 18 meses, a contar da publicação da ata da Sessão de Julgamento (**publicada em 18.12.2023**), para que o Congresso Nacional regule o direito à licença-paternidade.

Ou seja, o Congresso Nacional tem **até o dia 18.6.2025** para aprovar a legislação necessária à compatibilização do regime jurídico da licença-paternidade (CF, art. 7º, XIX) com o da licença-maternidade (CF, art. 7º, XVIII), **conferindo eficácia ao direito de igualdade, em especial, à**

igualdade de gênero (CF, art. 5º, I) e aos deveres constitucionais de proteção familiar e à infância (CF, arts. 6º, 203, 226, 227 e 229), à luz do princípio da paternidade responsável, com máxima prioridade e visando ao melhor interesse da criança.

Diante desse cenário, entendo necessário manter fidelidade à posição conciliadora atingida no julgamento da ADO 20, Rel. p/ o Acórdão Min. Edson Fachin, observando a necessária deferência aos trabalhos legislativos em curso no Congresso Nacional.

Vale ressaltar, por oportuno, que o Plenário desta Corte, em recentíssimo julgamento (ADI 7.518, Rel. Min. Gilmar Mendes, Pleno, j. 14.9.2024), **rejeitou pedido semelhante**, também formulado pela Procuradora-Geral da República, em ação direta na qual se impugnava a legislação do Estado do Ceará no ponto em que não permitia o compartilhamento da licença parental entre o casal.

No julgamento em questão, o Plenário, à unanimidade (no ponto), **julgou improcedente** o pedido de compartilhamento da licença parental formulado na ADI 7.518, enfatizando caber ao Poder Legislativo, no exercício de sua liberdade de conformação, dispor definitivamente sobre esse aspecto da questão:

Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Licença-parental. Arts. 137, caput, 139, parágrafo único, da Lei Complementar 46/1994; arts. 3º, caput, 4º, parágrafo único, da Lei Complementar 855/2017. 3. Inadmissibilidade de diferenciação entre filhos biológicos e adotivos. Equiparação das licenças. 4. Licença-parental aos pais solo. Ausência de norma estadual. Proteção insuficiente. Violação à isonomia, à proteção integral e à vedação à discriminação. 5. Licença-maternidade às servidoras civis temporárias e em comissão. Precedente. 6. Licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva. Possibilidade, desde que não usufruída idêntica licença pela companheira. 7. **Livre compartilhamento da licença parental entre o casal. Ausência de obrigação**

constitucional. Liberdade de conformação do legislador. 8. Pedido julgado parcialmente procedente.

(ADI 7.518, Rel. Min. Gilmar Mendes, Pleno, j. 14.9.2024)

Na linha desse entendimento, acompanho, no ponto, o eminente Relator, **para julgar improcedente** o pedido de compartilhamento da licença parental entre o núcleo familiar, **sem prejuízo** do Poder Legislativo, no exercício de sua liberdade de conformação, adotar esse critério na legislação a ser editada.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **conheço** da ação direta e **julgo parcialmente procedente** o pedido, nos seguintes termos:

(a) dissentindo, respeitosamente — com fundamento na jurisprudência desta Corte (Tema nº 542/RG) —, **julgo procedente** o pedido, para garantir a todas as servidoras públicas estaduais, **genitoras ou adotantes**, o direito ao gozo de licença-maternidade de **idêntico conteúdo**, consistente em afastamento remunerado de 180 (cento e oitenta) dias, a partir do 9º (nono) mês da gestação, do parto, da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, da adoção ou da obtenção da guarda para fins de adoção, **independentemente do vínculo laboral ou funcional da beneficiária, seja ela servidora pública civil ou militar, efetiva ou comissionada, ocupante de cargo temporário ou permanente**.

Por idênticas razões, também com fundamento no Tema nº 542/RG, declaro a inconstitucionalidade material dos §§ 12 e 12-A da LC nº 447/2009, do Estado de Santa Catarina, assentando o direito das servidoras públicas estaduais ocupantes de cargos em comissão demissíveis *ad nutum* e das contratadas por tempo determinado à **estabilidade provisória** (ADCT, art. 10, II, "b"), com extensão do

benefício, em caso de morte da gestante, a quem detiver a guarda da criança (LC nº 146/2014, art. 1º).

(b) **dissentindo, respeitosamente** — com fundamento na jurisprudência desta Corte (Tema nº 1182/RG) — declaro a inconstitucionalidade, **com redução** de texto, do art. 3º, caput, II e IV, e confiro interpretação conforme ao § 1º do art. 3º e aos arts. 4º e 5º, todos da LC nº 447/2009, de Santa Catarina, fixando exegese no sentido de garantir a todos os servidores, independentemente da natureza do vínculo (efetivos, comissionados ou temporários), o direito à licença-paternidade em condições idênticas (15 dias), assegurando em favor dos pais solo, genitores ou adotantes, o direito à licença-parental em idênticas condições à da licença-maternidade (180 dias).

(c) **acompanhando** o Relator, **declaro** a inconstitucionalidade material da expressão normativa “*de criança até 06 (seis) anos incompletos*” constante do inciso IV do art. 3º da LC nº 447/2009 e do *caput* do art. 3º da LC nº 475/2009.

(d) **acompanhando** o Relator, **julgo improcedente** o pedido de compartilhamento da licença parental entre o núcleo familiar, **sem prejuízo** da possibilidade de o Poder Legislativo, no exercício de sua liberdade de conformação, adotar esse critério na legislação a ser editada.

É como voto.