**LICENÇA MATERNIDADE NA UNIVERSIDADE: a ausência de amparo legislativo para as discentes.**

**Rithiely Paiva Sirqueira,** UFNT, rithiely.sirqueira@ufnt.edu.br.

**Carliene Freitas da Silva Bernardes,** UFNT, carliene.freitas@ufnt.edu.br

**Deive Bernardes da Silva,** UFNT, deive.silva@ufnt.edu.br.

**Ana Rosa Carvalho de Oliveira,** UFNT, ana.oliveira@ufnt.edu.br

1. **Resumo**

O presente trabalho objetiva analisar a garantia da Licença Maternidade para os diferentes grupos de mães na UFNT: servidoras docentes, servidoras técnico-administrativas, servidoras terceirizadas, discentes de Graduação e Pós-graduação; e relatar as experiências em torno da construção da Licença Parentalidade (Maternidade e Paternidade) estudantil na UFNT. O GT de Políticas de Apoio à Parentalidade na UFNT, em conjunto com o Coletivo PAPU, realizaram pesquisa bibliográfica acerca da Licença Maternidade e Paternidade para servidores federais, trabalhadores da iniciativa privada e estudantes de outras Instituições de Educação Superior brasileiras. Após a pesquisa, iniciou-se a construção da Minuta da Licença Parentalidade, que demonstrou-se ser muito complexa à medida que o grupo pretendia equiparar a licença maternidade estudantil à licença maternidade das servidoras efetivas, garantindo 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, sem prejuízo da remuneração. A estudante possui direito ao regime especial de educação com exercícios domiciliares por 90 dias. No entanto, não tem garantia de permanecer com os auxílios financeiros, bolsas de estágio, bolsas de pesquisa e extensão.

**Palavras-chave:** Maternidades. Educação Superior. Licença Maternidade. Relações Gênero.

1. **Introdução**

A Licença Maternidade é um direito assegurado às trabalhadoras em diversas esferas da sociedade, incluindo o ambiente acadêmico. No contexto universitário, a proteção às estudantes gestantes e lactantes têm sido objeto de debate e regulamentação, uma vez que o acesso à educação e a garantia de permanência nas Instituições de Ensino Superior (IES) são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A Licença Maternidade é um direito fundamental que visa garantir o bem-estar da mãe e do recém-nascido, proporcionando um período de afastamento do trabalho ou dos estudos para cuidados pós-parto. No entanto, no contexto universitário, especialmente na UFNT, observa-se uma disparidade significativa na concessão desse direito entre diferentes grupos de mães - servidoras docentes, servidoras técnico-administrativas, servidoras terceirizadas, discentes de graduação e discentes de pós-graduação. O presente trabalho busca explorar essa desigualdade, com ênfase na situação das discentes de graduação, que são o grupo mais vulnerável, pois sua permanência não é garantida quando se torna mãe.

1. **Objetivos**

 O presente trabalho tem como objetivo geral apresentar as discussões em torno da Licença Maternidade Estudantil, em nível de Graduação, na Universidade Federal do Norte do Tocantins. De forma específica:

1. analisar a garantia da Licença Maternidade para os diferentes grupos de mães na UFNT: servidoras docentes, servidoras técnico-administrativas, servidoras terceirizadas, discentes de Graduação e Pós-graduação.
2. relatar as experiências em torno da construção da Licença Parentalidade (Maternidade e Paternidade) estudantil na UFNT.
3. **A garantia da Licença Maternidade no âmbito universitário: quem tem direito?**

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 1990) - dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - garante a Licença Maternidade para servidoras docentes e técnico administrativas no âmbito das Instituições de Ensino Superior (IES), neste caso, na UFNT. Às servidoras gestantes será concedida licença por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração (Art. 207), prorrogável por mais 60 dias (sessenta dias) conforme Decreto nº 6.690/08 (Brasil, 2008). A licença poderá iniciar no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica, ou após o nascimento da criança.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Art. 392, assegura às servidoras terceirizadas gestantes o direito à Licença Maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e de sua remuneração. Este período pode ser iniciado entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a data do nascimento, mediante atestado médico. Além disso, a legislação permite a extensão do repouso por mais duas semanas, tanto antes quanto depois do parto, conforme recomendação médica. Em casos de parto antecipado, a empregada mantém o direito aos 120 dias de licença.

No Brasil, não existe uma legislação federal específica que regule os direitos das discentes de Graduação e Pós-graduação à Licença Maternidade. A Lei n. 6.202, de 17 de abril de 1975 (Brasil, 1975), garante às mães estudantes o direito ao regime de exercícios domiciliares a partir do oitavo mês de gestação, durante três meses (90 dias), conforme o Decreto-lei número 1.044, 21 de outubro de 1969. O início e o fim do regime especial serão determinados por atestado médico, apresentados à direção das instituições escolares da Educação Básica e Superior. Durante o período, as estudantes devem ser acompanhadas pelos(as) docentes com atividades que poderão ser executadas no espaço domiciliar, as quais deverão ser compatíveis com o seu estado de saúde e as possibilidades do estabelecimento de ensino, cabendo durante ou ao término do prazo prestar os exames finais.

Entretanto, as estudantes gestantes e lactantes em regime de exercícios domiciliares não poderão matricular ou manter-se matriculadas em atividades acadêmicas práticas, de campo ou de estágio, pois sua natureza não é compatível com o tratamento especial em regime domiciliar, conforme preconiza o regimento acadêmico da UFNT/UFT (2004)[[1]](#footnote-1), Art. 88, § 2.

As Instituições de Ensino Superiores (IES) gozam de autonomia administrativa para criar suas próprias normas e regulamentos internos, visando atender às necessidades específicas de suas discentes. Logo, na ausência de uma legislação nacional sobre a Licença Maternidade e Paternidade Estudantil, algumas IES têm criado suas próprias normativas.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), têm implementado resoluções internas para promover a inclusão dessas discentes. A UFRGS, por meio da Resolução CEPE n° 53/2022, estabelece normas para concessão de licença gestante, paternidade, adotante e para tratamento de saúde aos discentes dos programas de Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu. A licença gestante é concedida por até 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser requerida a partir do oitavo mês de gestação; a paternidade, por 20 (vinte) dias consecutivos, podendo, excepcionalmente, ser estendida caso o discente acompanhe a parturiente; e a adotante, também por 180 dias. A concessão de bolsas durante as licenças segue as regras das agências de fomento à pesquisa.

A UFOP através da Resolução CEPE n° 7.827, regulamenta as licenças maternidade e paternidade para estudantes de graduação. Estudantes gestantes a partir do oitavo mês podem solicitar regime de exercícios domiciliares por até 90 (noventa) dias, trancamento parcial ou total, sem impacto no tempo máximo de integralização do curso. Ao estudante é assegurado o direito à licença paternidade de 20 (vinte) dias de afastamento, sem atribuição de faltas e com direito a reposição de avaliações. Além disso, é assegurado aos estudantes contemplados pelas licenças maternidade e paternidade a continuidade dos auxílios de assistência estudantil.

Essas políticas de apoio e resoluções internas da UFOP e UFRGS demonstram o compromisso das IES, por meio da sua autonomia administrativa, em criar um ambiente acadêmico inclusivo e acolhedor, onde todos possam desenvolver seu potencial acadêmico e profissional sem abrir mão de suas responsabilidades familiares.

1. **Construção da Licença Parentalidade na UFNT**

Desde agosto de 2022, criou-se na UFNT um movimento em prol de políticas de apoio à parentalidade, que permitam o acesso, a permanência e a progressão de discentes e servidores, pais e mães, na Universidade. Foi criado pela Diretoria de Acessibilidade, Equidade e Políticas Afirmativas – DAEP/UFNT um Grupo de Trabalho (GT) sobre Políticas de Apoio à Parentalidade na UFNT. O GT reúne docentes, técnicos e discentes de diferentes setores da UFNT dos Centros Universitários de Araguaína e Tocantinópolis com a finalidade conhecer as demandas, de pensar, criar e implementar ações e políticas que apoiem o exercício da parentalidade durante as atividades acadêmicas de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

O GT compreende parentalidade como as atividades de cuidado exercidas por homens e mulheres em diferentes configurações familiares (heteroparentais, homoparentais, monoparentais femininas ou masculinas, avós e netos, recasamentos, abrigos, dentre outras) com objetivo de garantir a sobrevivência e formação integral de crianças, sejam elas consanguíneas ou adotivas.

O tema da parentalidade ecoou na Universidade e a necessidade de políticas foi legitimado, principalmente, pelo grupo das mulheres servidoras e discentes, trazendo à tona o impacto da divisão sexual do trabalho nas atividades de cuidado e nas atividades acadêmicas, principalmente para as mães estudantes da Graduação que não tem garantido sua permanência na Universidade.

A partir da consciência da vulnerabilidade das mães estudantes, o GT focou na criação e implementação do PAPU (Programa de Apoio à Parentalidade na Universidade) e na construção da Licença Parentalidade (Maternidade e Paternidade) estudantil em nível de Graduação.

O PAPU tornou-se um programa de permanência estudantil, sob a coordenação de Gênero e Diversidade da DAEP, o qual visa acolher as famílias universitárias por meio da oferta de infraestrutura física (banheiro família com sanitários infantis e fraldários; espaço amamentação; brinquedoteca; parquinhos infantis; acessibilidade com rampas e vagas de estacionamento) e a oferta de serviços: acolhimento noturno e diurno de crianças de 3 a 10 anos com monitores brincantes, no período de aula regular e durante os eventos científicos; rodas de conversa com as famílias universitárias e a comunidade acadêmica; e formação continuada de monitores brincantes.

No ano de 2023, iniciou-se a construção da minuta da Licença Parentalidade da UFNT a partir da participação do Coletivo PAPU - movimento de mães servidoras e discentes, incluindo pais, que se reuniam de 15 em 15 dias, por videoconferência, no primeiro semestre de 2023.

Após pesquisa das legislações nacionais sobre Licença Maternidade e Paternidade para servidores federais e trabalhadores da iniciativa privada, o grupo buscou construir minuta que equiparasse a licença das estudantes da Graduação com as servidoras efetivas: 120 dias de Licença Maternidade, prorrogável por mais 60 dias, sem prejuízo da remuneração. Apesar das mães estudantes não estarem chanceladas pelos vínculos trabalhistas, elas podem receber auxílios financeiros para permanência estudantil, bolsas de estágio remunerado, bolsas de extensão, pesquisa e/ou ensino, contempladas com recursos financeiros internos ou externos à UFNT. Entretanto, há normativas específicas para cada área mencionada, o que dificulta a garantia desses direitos. Por exemplo, a Lei do Estágio (2008)[[2]](#footnote-2) não garante à estudante, gestante e lactante, a permanência no estágio e a manutenção da remuneração, ficando a cargo da instituição dispensá-la ou não.

Por outro lado, a Lei 13.536/2017[[3]](#footnote-3) do governo federal prorroga, por até 180 dias ou o dobro do tempo (360 dias) para mães atípicas, as bolsas de estudo com duração mínima de 12 (doze) meses, concedidas pelas agências de fomento para a formação de recursos humanos e para pesquisa, se for comprovado o afastamento temporário do bolsista em virtude da ocorrência de parto, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção durante o período de vigência da respectiva bolsa.

Dessa forma, construir a Licença Parentalidade na UFNT, em específico, sobre a Licença Maternidade tornou-se um desafio, haja vista a complexidade de atividades acadêmicas que as estudantes desenvolvem no âmbito acadêmico. A mesma foi interrompida para leitura e atualização das legislações com outros setores da UFNT.

1. **Considerações Finais**

A princípio, a Licença Maternidade é garantida a todas as mulheres que se encontram em período gestacional, lactação ou de adoção, incluindo servidoras públicas e trabalhadoras da iniciativa privada, em conformidade com a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quando se trata das discentes mães universitárias, em nível de graduação, a legislação garante regime especial por meio de exercícios domiciliares pelo prazo de 90 dias, porém não há legislação nacional que regule a Licença Maternidade Estudantil, seja a nível de Graduação e Pós-graduação, de forma a garantir os seus direitos reprodutivos, o acesso, a permanência e a progressão na Educação Superior sem prejuízo dos auxílios financeiros de permanência estudantil, bolsas de estágio, pesquisa e/ou extensão.

 Nesse cenário, os Coletivos de Mães Universitárias, a gestão superior das Universidades e o Ministério da Educação em diálogo com outros Ministérios, são cruciais na construção de políticas que assegurem não apenas o direito à Licença Maternidade, mas também outras ações que garantam a sua permanência e progressão na Educação Superior.

1. **Referências**

BRASIL. **Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975.** Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei nº 1.044, de 1969, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1975.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Presidência da República, 1990.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de** **maio de 1943,** aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Presidência da República, 1988.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP. **Resolução CEPE n. 7.827, de 27 agosto de 2019,** regulamenta as licenças maternidade e paternidade de estudantes de Graduação da UFOP. Ouro Preto: CEPE, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS. **Resolução CEPE n. 53, de 19 de out. de 2022,** regulamenta licenças gestante, paternidade e adotante e licença para tratamento de saúde na Pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu da UFRGS. Porto Alegre: CEPE, 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS - UFT. **Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) n. 06 de 15 dez. 2004**, aprova o Regimento Acadêmico da UFT. Palmas: CONSEPE UFT, 2004.

**VI. Agradecimentos**

Ao Diretor do CEHS, prof. Dr. Marco Aurélio pelo apoio na implementação do PAPU; à coordenadora geral do PAPU, Ma. Ana Rosa, coordenadora de Gênero e Diversidade/DAEP/UFNT; ao curso de Educação do Campo pelo apoio financeiro com bolsas para os(as) monitores(as) brincantes no ano de 2022/2023; aos/às monitores (as) brincantes que estão conosco desde 2022; às professoras Dra. Jane Darley e Dra. Fabiana Rosa, supervisoras do PAPU em Araguaína; às famílias universitárias pela construção da rede de apoio por meio do Coletivo PAPU.

**VII. Financiamento**

Edital Cuidar PROEX/UFNT nº 024/2023 e Edital Floresça PROEX/UFNT nº 013/2023.

1. Em função da criação da UFNT em 2019, pelo desmembramento dos Campus de Araguaína e Tocantinópolis da Universidade Federal do Tocantins (UFT), e do Regimento Acadêmico da UFNT está em processo de construção, seguem-se as normativas da tutora UFT. [↑](#footnote-ref-1)
2. LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 08 out. 2024. [↑](#footnote-ref-2)
3. LEI Nº 13.536, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017, dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13536.htm>. Acesso em: 02 out. 2024. [↑](#footnote-ref-3)