LICENÇA MATERNIDADE NO CONTEXTO DE CONFLITOS ARMADOS: REFLEXÕES A PARTIR DOS EXEMPLOS DE ISRAEL E UCRÂNIA

MATERNITY LEAVE IN THE CONTEXT OF ARMED CONFLICTS: REFLECTIONS BASED ON THE EXAMPLES OF ISRAEL AND UKRAINE

Juliana Sander Vanzin[1]

Lya Hadassa Sobral Viana[2]

Yasmin Duma Antocheski Ribeiro[3]

DOI: https://doi.org//10.62140/JVLVYR806632773

RESUMO: Os conflitos armados são uma realidade atual. O presente artigo analisa a proteção da maternidade e o direito à licença maternidade no contexto de conflitos armados, a partir da comparação entre os regimes jurídicos de Israel e Ucrânia. Parte-se da hipótese de que situações de guerra impõem a necessidade de flexibilização e adaptação das políticas de proteção social, sem que isso represente retrocesso de direitos sociais. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com abordagem comparativa desde o referencial teórico de Pierre Legrand, valorizando a análise contextualizada dos sistemas jurídicos. São examinados instrumentos internacionais, bem como normas internas de ambos os países. Os resultados demonstram que, embora enfrentem realidades distintas, Israel e Ucrânia desenvolveram mecanismos institucionais e emergenciais para garantir a continuidade da licença maternidade durante os conflitos, seja por meio de ajustes na base de cálculo, como é o caso de Israel, ou de flexibilizações administrativas e acesso remoto, caso da Ucrânia. A análise evidencia que a proteção à

[1] Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. E-mail: juliana.sandervanzin@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-4320-3292.

[2] Mestranda em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduada em Direito e Relações do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduada em Processo Civil pela Escola da Magistratura Federal. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. E-mail: lyahadassa@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6076-5692.

[3] Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. Membro da Comissão de Direito do Trabalho e de Direito Sindical da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraná (OABPR) E-mail: yasmin.duma@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0003-2951-6174.

maternidade, em cenários de crise, deve ser reforçada por políticas públicas sensíveis às vulnerabilidades agravadas pela guerra, em especial quanto à saúde materno-infantil, segurança econômica e estabilidade social. Conclui-se que a efetividade dos direitos das mulheres e crianças, em contextos de conflitos armados, depende da articulação entre normas internas, compromissos internacionais e capacidade institucional dos Estados e atores privados.

PALAVRAS-CHAVE: Licença maternidade. Conflitos armados. Israel. Ucrânia. Relações de Trabalho.

ABSTRACT: Armed conflicts are a current reality. This paper analyses maternity protection and the right to maternity leave in the context of armed conflicts, through a comparison of the legal regimes in Israel and Ukraine. It is based on the hypothesis that war situations require social protection policies to be made more flexible and adapted, without this representing a regression in social rights. The hypothetical-deductive method is used, with a comparative approach based on Pierre Legrand's theoretical framework, valuing the contextualised analysis of legal systems. International instruments are analysed, as well as domestic regulations in both countries. The results show that, although they face different realities, Israel and Ukraine have developed institutional and emergency mechanisms to guarantee the continuity of maternity leave during conflicts, either through adjustments to the calculation basis, as in the case of Israel, or through administrative flexibilisation and remote access, as in the case of Ukraine. The analysis shows that maternity protection in crisis scenarios must be reinforced by public policies that are sensitive to the vulnerabilities aggravated by war, especially in terms of maternal and child health, economic security and social stability. It is concluded that the effectiveness of women's and children's rights in contexts of armed conflict depends on the articulation between domestic norms, international commitments and the institutional capacity of states and private actors.

KEY WORDS: Maternity leave. Armed conflicts. Israel. Ukraine. Labour relations.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo se propõe a fomentar o debate acerca da proteção entre maternidade-trabalho no contexto dos conflitos armados4. Apenas em 2024, foram identificados cerca de 130 conflitos armados no mundo, causando o deslocamento e morte de milhares de pessoas (Martins, 2024, s.p.). Em um

[4] Neste artigo, se entende por conflito armado a violência armada prolongada entre dois Estados (conflito internacional), as forças do governo e os grupos armados organizados, ou entre esses grupos no território do Estado (conflito não internacional). Adota-se as definições do Direito Internacional Humanitário acerca de conflitos armados, de maneira que foge do escopo do estudo os casos de tensões e distúrbios internos, os quais são esporádicos, com violência de baixa intensidade e com agentes não organizados em grupos armados (CICV, 2015, p. 18-21).

cenário de emergência e risco constante de conflitos armados, externos e internos, o seu custo escondido (*hidden cost*) afeta especialmente a saúde gestacional de mulheres e crianças. Em última instância, a produtividade do trabalho é posta em xeque.

A pertinência do tema se verifica em razão do estado da arte mundial identificado. Dessa forma, a pergunta de pesquisa é "Como Israel e Ucrânia lidam com a licença maternidade quando estão envolvidos em conflitos armados?". A hipótese levantada é de que o conflito armado demanda políticas mais flexíveis de concessão da licença maternidade, a fim de garantir proteção social adequada diante da instabilidade gerada por esses cenários de crise, dependendo da natureza e contexto do conflito.

Para enfrentar a problemática e testar a hipótese, o trabalho será dividido em três tópicos, à parte a introdução e conclusão. No primeiro, será abordado o marco jurídico internacional, com análise de instrumentos internacionais, com destaque para a Convenção n. 183 da OIT, e a problemática da proteção da maternidade nos conflitos armados. No segundo tópico, o estudo se voltará aos regimes jurídicos de licença maternidade em Israel e na Ucrânia, com alguns aspectos contextuais dos países. Em seguida, o artigo analisará comparativamente os dados obtidos no tópico anterior, observando as semelhanças e divergências normativas desde a perspectiva de Pierre Legrand.

Ao final, conclui-se que diante do cenário de conflito armado, seja de modo mais institucionalizado ou por movimentos de mobilização emergencial, é possível que as obrigações estatais de proteção à maternidade sejam adaptadas às circunstâncias excepcionais, garantindo, ao menos, o não retrocesso.

Para a pesquisa adota-se o método hipotético-dedutivo, com abordagem comparativa, fundamentado no referencial teórico de Pierre Legrand. O autor propõe uma análise contextualizada e subjetiva, considerando as peculiaridades dos sistemas jurídicos dos países em questão (Legrand, p. 52-58; 129-130). A escolha do referencial teórico se justifica ante a ênfase nas diferenças culturais dos países comparados, para além da simples diferenciação legal. Isso porque o artigo busca compreender os regimes de Israel e Ucrânia de modo contextualizado.

Além disso, a análise se dará por revisão bibliográfica, com foco nas legislações dos países, doutrinas e produções científicas acerca do tema.

Entre os possíveis vieses identificados estão a ausência de dados primários acerca dos regimes jurídicos em Israel e Ucrânia, assim como a ausência de literatura específica acerca das experiências de licença maternidade em contextos de conflitos armados. Com frequência, as informações não eram obtidas com revisão bibliográfica comum, motivo pelo qual houve dados coletados na legislação local, com auxílio de mecanismos *online* de tradução. É possível que existam divergências interpretativas se comparado com a língua local, portanto.

2. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

A proteção da maternidade no âmbito trabalhista constitui um pilar fundamental dos direitos humanos das mulheres, estabelecida nos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 3, de 191, a Convenção nº 103 de 1952, sobre Proteção à Maternidade, e sua sucessora, a Convenção nº 183 de 2000, estabelecem padrões mínimos para a licença maternidade (OIT, 2018, p. 1).

A Convenção nº 183 representa um avanço significativo ao expandir o escopo de proteção, incluindo trabalhadoras em setores anteriormente excluídos e estabelecendo princípios de não discriminação e proteção da saúde materna e infantil (OIT, 2018, p. 3-4). O período de afastamento mínimo de 12 semanas, previsto nas convenções anteriores, foi substituído por 14 semanas (art. 4º). Ainda assim, a Recomendação nº 191 sugere a extensão desse período para pelo menos 18 semanas (OIT, 2018, p. 1).

Na Nota Técnica n. 4 de 2018, a OIT sistematizou os componentes principais da proteção à maternidade em cinco tópicos, em diálogo com as Convenções nº 103 de 1919, a Convenção nº 103 de 1952, e a Convenção nº 183 de 2000. São eles.: a) licença maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego (OIT, 2018, p. 1-4).

Durante conflitos armados, as obrigações estatais de proteção dos direitos trabalhistas não cessam, mas podem ser adaptadas às circunstâncias excepcionais (UNFPA, 2015, p. 8-9). O deslocamento das populações afetadas, por exemplo, pode variar entre pequeno e longo prazo, com integração ou não nos mecanismos sociais (UNFPA, 2015, p. 8).

Nesse contexto, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, estabelece em seu artigo 11 que os Estados devem garantir a igualdade de direitos na esfera de emprego (Brasil, 2002, s.p.). O artigo 11.2 da Convenção traz quatro medidas específicas, no âmbito do casamento e maternidade, para assegurar o direito ao trabalho das mulheres (Brasil, 2002, s.p.). Entre essas medidas está a licença maternidade "com salário pago ou benefícios sociais comparáveis" (Brasil, 2002, s.p.).

A Plataforma de Ação de Pequim, em 1995, destacou os impactos dos conflitos armados nos direitos das mulheres (Matuella, 2017, p. 1286). Com o recorte de gênero, articulou uma tentativa de trazer mais responsabilidade aos Estados na matéria, reconhecendo a violação dos direitos humanos das mulheres em situação de conflitos armados, em particular o estupro sistemático, a escravidão sexual e a gravidez forçada (Matuella, 2017, p. 1286).

A análise desde a perspectiva de gênero revela que as políticas de licença maternidade frequentemente precisam considerar adequadamente a diversidade de experiências femininas, especialmente em contextos de conflito. Neles, as mulheres podem enfrentar deslocamento forçado, perda de emprego, ou necessidade de assumir responsabilidades econômicas adicionais devido à ausência de parceiros mobilizados para o conflito (UNFPA, 2015, p. 108-109; Matuella, 2017, p. 1291-1292).

O direito internacional humanitário estabelece proteções para mulheres grávidas e lactantes durante conflitos armados, com cuidados especiais e tutela contra os efeitos das hostilidades, embora ainda se questione a adequação e eficácia das disposições (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 148-152).

Com isso em vista, Nguyen e Kien (2022, p. 831-833) demonstram que conflitos armados impactam significativamente o acesso aos cuidados pré-natais

e de parto, evidenciando a necessidade de proteções especiais durante esses períodos. Essa realidade reforça a importância de políticas de licença maternidade estratégicas em contextos de guerra, como mecanismo de proteção da saúde materna e infantil. Observa-se que mulheres em áreas de conflito enfrentam redução substancial do acesso a serviços de saúde reprodutiva (Nguyen e Kien, 2022, p. 833-834), tornando mais crítica a necessidade de períodos adequados de licença para recuperação e cuidados infantis.

As políticas de licença maternidade podem refletir e reproduzir padrões de gênero profundamente enraizados na sociedade, particularmente a concepção da mulher como principal responsável pelo cuidado infantil (OIT, 2025, s.p.). Durante conflitos armados, esses padrões podem se intensificar, criando expectativas sociais específicas sobre o papel das mulheres como protetoras da família e da continuidade social (UNFPA, 2015, p. 108-109).

A aplicação prática de parâmetros protetivos requer coordenação entre autoridades civis e militares para garantir que direitos trabalhistas, mormente licença maternidade, sejam mantidos mesmo durante operações militares ou estados de emergência (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152-155). De toda forma, os Estados mantêm obrigações de respeitar, proteger e realizar os direitos humanos (Conectas, 2012, p. 4-5), incluindo direitos trabalhistas, mesmo durante conflitos armados. Isso pode implicar na necessidade de adaptar mecanismos de proteção social, em particular a licença maternidade.

Por tais motivos, é relevante estudar de que forma países envolvidos em conflitos armados lidam com a licença maternidade. No presente caso, a análise se dará sob o recorte do contexto de Israel e Ucrânia.

3. A LICENÇA MATERNIDADE EM ISRAEL E NA UCRÂNIA

Em Israel, o direito à licença maternidade está previsto principalmente na *Employment of Women Law* (Israel, 1954, s.p.). A responsabilidade pelo financiamento da licença maternidade é estatal, pelo *Bituach Leumi*, o equivalente ao Instituto Nacional de Seguridade Social do país.

O período de elegibilidade ao benefício de licença maternidade é determinado com base no tempo de contribuição acumulado pela segurada,

podendo variar de 8 a 15 semanas remuneradas, desde que tenha cumprido os requisitos de contribuição ao *Bituach Leumi*. O valor da licença maternidade é calculado com base na renda dos 3 meses completos anteriores à cessação do trabalho, dividida por 90 e a renda nos 6 meses completos anteriores à cessação do trabalho, dividida por 180.

Tendo em vista a constante tensão geopolítica e os frequentes episódios de mobilização militar em Israel, a exemplo da eclosão da operação militar referente à guerra de Gaza denominada pelo país como *"Swords of Iron"* (Israel, 2024, s.p.) em outubro de 2023, houve adoção de medidas excepcionais por parte do governo israelense sobre, entre outros direitos laborais, a licença maternidade.

A gestão mais institucionalizada dos direitos trabalhistas em período de conflito armado se observa na posição da Seguridade Social em relação à base de cálculo da licença maternidade. Como explicado, a base de cálculo da licença maternidade é realizada a partir da renda obtida no período anterior ao parto. Portanto, mulheres grávidas que tiveram redução de jornada ou foram colocadas em licença não remunerada em virtude da guerra, teriam sua licença maternidade prejudicada por não haver ou ser reduzida a remuneração-base para fins de cálculo da licença.

Nesses casos, o *Bituach Leumi* passou a adotar o salário integral dos meses anteriores ao conflito como base de cálculo, ou, alternativamente, a complementar o valor recebido para equipará-lo ao montante prévio à crise (Israel, s.d., s.p.). Também há situações excepcionais nas quais trabalhadoras que se encontram em gozo de licença maternidade são convocadas a retornar ao trabalho antes do término legal do benefício, em razão da natureza essencial de suas funções durante a guerra.

Com o objetivo de compatibilizar a proteção à maternidade com as demandas sociais impostas pela guerra, o *Bituach Leumi* estabeleceu diretrizes específicas para esse tipo de situação. De acordo com as orientações oficiais, o retorno antecipado da trabalhadora em licença maternidade não gera, por si só, a obrigação de devolução dos valores recebidos a título de benefício, desde que observadas determinadas formalidades, sendo o principal requisito a apresentação

de uma declaração formal emitida por seu empregador, confirmando que o retorno ao trabalho foi motivado pela essencialidade do serviço prestado pela empresa, encaminhada ao setor responsável do *Bituach Leumi* (Israel, s.d., s.p.).

O interessante é que a licença maternidade em Israel se manteve em 12 semanas mínimas de 1954 até 2007, logo, as alterações pró-licença maternidade são resultado de mudanças mais recentes na política do país (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 79-80). Houve mudanças nos modelos de emprego e estrutura familiar (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 79), entretanto a sociedade israelense tem peculiaridades que influenciam esse panorama normativo.

Perez-Vaisvidovsky (2019, p. 76) assevera que o "familiarismo" (*familialism*), isto é, a prevalência das necessidades da família sobre os interesses individuais, afeta o regime de política familiar do país. As famílias são grandes, com altas taxas de natalidade e forte participação feminina no mercado de trabalho. Na prática, as mães enfrentam a dificuldade da dupla jornada, em razão das longas horas de trabalho e das demandas de famílias extensas (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 76-77).

Além disso, a sociedade israelense é extremamente heterogênea, dividida entre judeus e palestinos, com várias religiões e níveis de religiosidade, e presença de imigrantes e nativos (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 77). Nesse contexto, o conflito Israel-Palestina influenciou as políticas de licença maternidade. A maternidade foi importante para a "batalha demográfica da identidade da nação recém-formada", motivo pelo qual houve incentivo ao papel das mulheres como "mães da nação" em prol do fortalecimento do Estado judeu-sionista (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 77-78).

A experiência israelense, portanto, evidencia que a proteção à maternidade, não foi flexibilizada negativamente em contextos de guerra, mas foi reforçada e adaptada, por meio de mecanismos compensatórios, com o reconhecimento de formas alternativas de manutenção das garantias contra a vulnerabilização das mulheres. O modelo decorre de uma série de fatores que dizem respeito, inclusive, aos conflitos que Israel está envolvido desde sua concepção. Para todos os efeitos, a proteção social é compatível com a posição

internacional sobre a responsabilidade dos Estados na promoção e realização dos direitos humanos, ainda que diante de um contexto de crise de segurança (OHCHR, 2011, s.p.; Conectas, 2012, p. 4-5), a despeito das complexidades fáticas.

A licença maternidade na Ucrânia é disciplinada pela Lei *"Licenças*" (Lei n.º 504/96-VR) e por regulamentações complementares do Código do Trabalho ucraniano (Ucrânia, 1996, s.p.). O direito é garantido a todas as mulheres seguradas, incluindo empregadas formais, trabalhadoras autônomas e seguradas voluntárias. O benefício tem duração padrão de 126 dias corridos (18 semanas), sendo 70 dias antes e 56 dias após o parto. Em casos de parto múltiplo ou complicações, o período pós-parto pode ser estendido para 70 dias (ILO, 2025, s.p.). A cobertura é integral, com pagamento de 100% da média salarial da segurada durante o período de licença, arcado pelo Fundo de Seguro Social da Ucrânia, e não diretamente pelo empregador (ILO, 2025, s.p.).

Embora a licença maternidade seja direcionada a gestação e ao parto, há previsão de licenças relacionadas à adoção e cuidados infantis prolongados, cujo benefício se articula em políticas complementares de assistência à família. Os homens, por sua vez, têm direito a uma licença paternidade remunerada de até 14 dias corridos, garantida a todos os trabalhadores empregados, e custeada pelo empregador (UNICEF, 2024, p.18-21). E, além da proteção durante o período da licença, a legislação ucraniana assegura estabilidade no emprego para gestantes e mulheres com filhos menores de três anos, vedando sua dispensa arbitrária (Ucrânia, 1996, s.p.).

Com o início da guerra em 2022, o país declarou estado de lei marcial (*martial law*), o que exigiu adaptações legais substanciais. Como apontado por Kmetyk e Shyian (2024, p. 140-143), houve flexibilizações nos procedimentos administrativos e formas alternativas de comprovação de elegibilidade ao benefício, especialmente voltadas às mulheres deslocadas internamente ou em regiões sob conflito direto.

As modificações implementadas incluíram mecanismos de verificação simplificados para concessão de licença maternidade, manutenção dos

pagamentos mesmo em ausência de documentação formal e possibilidades de acesso remoto aos direitos trabalhistas básicos (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 147-149). Tais medidas evidenciam o esforço normativo da Ucrânia em compatibilizar proteção social com a crise humanitária, sem retroceder no núcleo essencial dos direitos de trabalhadoras gestantes.

Durante o atual conflito armado na Ucrânia, foi intensificada a aplicação da Lei nº 2195-IV, de 18 de novembro de 2004, *On Social Protection of Children of War* (Proteção Social de Crianças da Guerra). A norma garante benefícios legais às crianças cujos pais estejam mobilizados ou tenham falecido em decorrência do conflito. Entre os direitos assegurados estão: prioridade em creches e escolas, apoio financeiro específico, estabilidade no emprego para o responsável legal e acesso facilitado a cuidados de saúde e programas sociais. Essa proteção é relevante especialmente em famílias em que o pai foi convocado para o serviço militar e a mãe permanece como cuidadora única, acumulando funções parentais.

Nesse cenário, a experiência ucraniana mostra que, mesmo sob circunstâncias de conflito armado intenso, é possível assegurar a continuidade de garantias fundamentais por meio de flexibilização procedimental, articulação institucional e preservação do papel protetivo do Estado. A adoção de compromissos internacionais em direitos sociais tem orientado a manutenção de uma política pública sensível às necessidades de mães trabalhadoras, mesmo em meio à guerra.

4. BREVE TOPOLOGIA COMPARATIVA DE ISRAEL E UCRÂNIA

De acordo com os dados obtidos, não se observou uma flexibilização da licença maternidade, de matriz neoliberal propriamente dita. Apesar dos diferentes contextos socioeconômicos e políticos, Israel e Ucrânia se propõem a proteger a maternidade e infância, por meio da adaptação dos seus regimes de licença maternidade.

Ferraz, Lopes e Villatore (2021, p. 120-123) observaram a tendência de flexibilização do regime jurídico trabalhista, em razão da maleabilidade do mercado de trabalho. Daí a importância de uma flexissegurança, ou seja, um projeto normativo, neste caso de licença maternidade, que compreendam as

necessidades e realidades sociais, sem olvidar a proteção social (Ferraz, Lopes e Villatore, 2021, p. 122-126). Essa preocupação de alinhar expectativas e realidades, no âmbito dos conflitos armados, pode ser benéfica para garantir os objetivos da OIT quanto à licença maternidade.

Os conflitos armados produzem impactos diferenciados sobre mulheres trabalhadoras e mães, criando vulnerabilidades específicas que transcendem as já existentes em tempos de paz. Mulheres grávidas e lactantes enfrentam riscos adicionais relacionados ao acesso limitado a serviços de saúde, nutrição inadequada, e estresse psicológico extremo, fatores que podem comprometer tanto a saúde materna quanto infantil (Torche e Shwed, 2015, p. 573-575). O impacto diferenciado dos conflitos sobre mulheres trabalhadoras é ainda mais pronunciado quando se considera a dupla carga de trabalho, formal e doméstico, em contextos nos quais estruturas familiares tradicionais são impactadas pela guerra (UNFPA, 2015, p. 19-22).

Não significa dizer que o efeito da guerra necessariamente será negativo para as mulheres sob esse aspecto. É possível que as mulheres sejam empoderadas com os novos papéis (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152). A licença maternidade, nesse contexto, pode representar tanto uma proteção essencial quanto um fardo adicional, dependendo das condições econômicas e sociais específicas enfrentadas.

Há dificuldades interseccionais que se manifestam, também, na necessidade de conciliar responsabilidades maternas com demandas econômicas intensificadas pela guerra (Matuella, 2017, p. 1291-1292). Criam-se, portanto, dilemas entre segurança familiar e sobrevivência econômica que políticas de licença maternidade adequadas podem ajudar a mitigar. Dessa forma, investimentos em políticas sensíveis de proteção à maternidade podem gerar benefícios tanto individuais quanto institucionais, mesmo durante conflitos.

É verdade que a licença maternidade pode ter objetivos diferentes dependendo da corrente adotada. Ela pode visar a proteger a maternidade a partir de percepções sobre o papel da mulher, as quais podem ser fisiológicas, biológicas, religiosas, eugênicas, morais e familiares; ou fundar-se na concepção

de que a saúde da mulher e as futuras gerações devem ser protegidas (Ferraz, 2025, p. 159). Em quaisquer dos casos, é essencial que políticas de licença maternidade, em contextos de conflito, considerem também as pressões socioeconômicas específicas enfrentadas por mulheres em situações de guerra e pós-guerra (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152-153).

Kmetyk e Shyian (2024, p. 135-136) analisam as adaptações legais nas relações trabalhistas na Ucrânia sob lei marcial, demonstrando como Estados podem modificar procedimentos sem comprometer direitos fundamentais. Tais adaptações incluíram, por exemplo, a criação de um novo conceito para a suspensão do *labour agreement*, que se diferencia do simples rompimento do contrato em razão de deslocamentos forçados (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 136-139).

A experiência ucraniana ilustra a complexidade de manter direitos trabalhistas durante conflitos de alta intensidade. Essas adaptações demonstram que, mesmo em circunstâncias extremas, é possível manter estruturas básicas de proteção social por meio de estratégias de políticas públicas (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 138-139). Por outro lado, a experiência israelense com políticas de licença parental em contexto de conflito prolongado revela tanto potencialidades quanto limitações de abordagens que combinam responsabilidade estatal e corporativa (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 86-88).

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem que empresas têm responsabilidade de respeitar direitos humanos, independentemente da capacidade ou vontade estatal de cumprir suas obrigações (Conectas, 2012, p. 10). Em contextos de conflito, essa responsabilidade corporativa torna-se particularmente relevante, especialmente quando governos enfrentam limitações operacionais (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 109-153).

Empresas operando em zonas de conflito devem implementar políticas de *due diligence* específicas para identificar e mitigar riscos aos direitos de trabalhadoras, incluindo manutenção de benefícios de licença maternidade (Conectas, 2012, p. 10-13). A responsabilidade empresarial em contextos de

conflito adquire dimensões particulares quando se leva em conta que muitas trabalhadoras dependem de empregadores privados para acesso a direitos fundamentais.

Sistemas de proteção social baseados em parcerias entre setor público e privado podem oferecer maior resiliência durante crises. É preciso ter cautela, de qualquer forma, para evitar que surjam dependências problemáticas quando empresas priorizam interesses econômicos sobre responsabilidades sociais (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 78-88).

De maneira geral, mulheres em situações de conflito enfrentam riscos específicos relacionados à violência baseada em gênero, incluindo violência sexual como arma de guerra, o que torna ainda mais crítica a proteção adequada durante períodos de gravidez e lactação (Moura *et al*, 2012, s.p.). Daí a necessidade de políticas de licença maternidade que considerem não apenas aspectos médicos tradicionais, mas também traumas específicos relacionados ao conflito e suas implicações para a saúde materna e infantil (Østby *et al*, 2018, p. 1306-1308), além de outros aspectos do caso concreto.

Os casos da Ucrânia e Israel demonstram abordagens diferentes, mas complementares, para manutenção de direitos de licença maternidade durante conflitos. Enquanto a Ucrânia implementou adaptações emergenciais amplas em resposta a um conflito de grande escala iniciado em 2022, Israel desenvolveu ao longo de décadas um sistema mais institucionalizado de gestão de direitos trabalhistas durante crises de segurança. No caso de Israel, o contexto histórico do Estado influenciou fortemente a percepção acerca do papel da licença maternidade (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 76-86).

Ambas as experiências revelam que a proteção efetiva de trabalhadoras mães durante conflitos requer não apenas vontade política, mas também capacidade institucional, recursos adequados, e coordenação entre diferentes setores da sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do regime jurídico de licença maternidade em Israel e Ucrânia permitiu constatar que, mesmo diante do contexto de conflito armado, que impõe desafios severos à efetivação da proteção da maternidade e à manutenção de direitos humanos, é possível que os Estados, mediante mecanismos de proteção social, consigam exercer sua responsabilidade e obrigação em proteger e realizar os direitos humanos, incluindo direitos trabalhistas.

Em ambos os países, identificou-se a manutenção de tais mecanismos, seja de forma mais institucionalizada, considerando o contexto histórico de Israel, ou como resposta emergencial, como no caso da Ucrânia. As políticas analisadas, embora distintas em estrutura e trajetória histórica, convergem ao reconhecer que a proteção social durante a maternidade deve ser preservada como eixo de estabilidade e justiça social, mesmo em tempos de guerra.

A hipótese inicialmente formulada foi confirmada. A ocorrência de conflitos armados exige a flexibilização e adaptação das políticas de licença maternidade, não em sentido regressivo, mas como meio de garantir efetividade a direitos fundamentais em situações excepcionais. Tanto em Israel, por meio de diretrizes do *Bituach Leumi* para cálculo e manutenção do benefício, quanto na Ucrânia, com a simplificação dos procedimentos e ampliação do acesso remoto, observou-se esforço estatal e institucional no sentido de assegurar proteção à maternidade, ainda que sob circunstâncias extraordinárias.

Por outro lado, não se pode perder de vista que as vulnerabilidades são agravadas pela guerra, criando-se novas demandas que carecem de uma proteção não fornecida pelo regime jurídico comum ou pela ausência de retrocesso em um contexto de crise. Dessa forma, exige-se que se impulsione a criação de mecanismos institucionais mais responsivos e sensíveis, para que assim haja a devida proteção à maternidade e às mulheres.

6. REFERÊNCIAS

Brasil. Decreto Federal nº 4.377, de 13 de Setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.
Comitê Internacional da Cruz Vermelha - CICV. Direito Internacional Humanitário (DIH): respostas às suas perguntas. 2015. Disponível em: https://www.icrc.org/pt/publication/direito-internacional-humanitario-dih-respostas-suas-perguntas. Acesso em: 26 jun. 2025.
CONECTAS. Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementação dos Parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar E Reparar". São Paulo, 12 de março de 2012. Disponível em: https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.
Gardam, Judith; Charlesworth, Hilary. Protection of women in armed conflict. *Human Rights Quarterly*, v. 22, n. 1, p. 148-166, 2000. Disponível em: https://www.files.ethz.ch/isn/38684/WS-OP%2003.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.
Heger Boyle, Elizabeth; Sobek, David. Violence against civilians and social change. *Sociological Science*, v. 2, p. 1137-1158, 2015. Disponível em: https://sociologicalscience.com/download/volume-2/december/SocSci_v2_558to581.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.
Herrick, Minette S. R.; Chai, Weiwen. Increasing maternity leave and decreasing attrition rates of U.S. active duty women in the prenatal and immediate postpartum period. *Military Medicine*, Oxford, v. 188, n. 11–12, p. e3532–e3539, nov./dez. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1093/milmed/usad146. Acesso em: 15 abr. 2025.
International Labour Organization - ILO. More than 120 nations provide paid maternity leave. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/more-120-nations-provide-paid-maternity-leave. Acesso em: 14 mar. 2025.
Israel. Employment of Women Law, 1954. Disponível em: https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p176_001.htm#Seif22. Acesso em: 25 jun. 2025.
Israel. Knesset. *Swords of Iron* – glossary entry on the Knesset website. Jerusalem, 2024. Disponível em: https://main.knesset.gov.il/EN/About/Lexicon/Pages/SwordsIron.aspx. Acesso em: 26 jun. 2025.
Israel. *Maternity allowance* – Questions and answers. National Insurance Institute. Jerusalem, [s.d.]. Disponível em: https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/About/Frequent_questions/HarvotBarzelOuestions/MaternityAllowance/Pages/default.aspx. Acesso em: 24 jun. 2025.
Kmetyk, Kh. V.; SHYIAN, Yu. V. Legal regulation of labour relations in Ukraine under conditions of martial law: a review of changes. *Юридичний вісник*, vol. 2, ed. 71, p. 134-155, 2024. DOI: 10.18372/2307-9061.71.18801. Disponível em: https://law.nau.edu.ua/wp-content/uploads/2024/08/yurvis-2-71-2024.pdf#page=134. Acesso em: 15 abr. 2025.
Legrand, Pierre. *Como ler o direito estrangeiro*. São Paulo: Contracorrente, 2018.
Matuella, Iazana. Conflitos armados e a agenda internacional: a questão da mulher. *Revista Estudos Feminista***s**, Florianópolis, 25 (3), Setembro-dezembro,

2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n3p1277. Acesso em: 27 abr. 2025.
Ferraz, Miriam Olivia Knopik. Maternidade e trabalho: mapeamento dos instrumentos internacionais no âmbito da organização internacional do trabalho e a correlação com os objetivos do desenvolvimento sustentável. *REVISTA DA AGU*, [S. l.], v. 24, n. 01, 2025. DOI: 10.25109/2525-328X.v.24.n.01.2025.3583. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/3583. Acesso em: 28 jun. 2025.
Ferraz, Miriam Olivia Knopik; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves; VILLATORE, Marco Antônio César. Flexibilização e Flexissegurança: Os Paradigmas e as Possibilidades para a Adaptação da Legislação Trabalhista. *Revista da AGU*, [S. l.], v. 20, n. 02, 2021. DOI: 10.25109/2525-328X.v.20.n.02.2021.2558. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/2558. Acesso em: 27 jun. 2025.
Moura, Tatiana; Garraio, Júlia; Roque, Sílvia. Mulheres e guerras: representações e estratégias. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 2012. Disponível em: http://rccs.revues.org/4794. Acesso em: 27 abr. 2025.
Nguyen, My; KIEN, Le. The impacts of armed conflicts on prenatal and delivery care utilization. *Journal of Applied Economics*, vol. 1, ed. 25, p. 458-475, 2022. Disponível em: 10.1080/15140326.2022.2068178. Acesso em: 15 abr. 2025.
Office Of The High Commissioner For Human Rights - OHCHR. Children's rights committee reviews reports of Egypt under convention and optional protocol. Press Release, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/press-releases/2011/06/childrens-rights-committee-reviews-reports-egypt-under-convention-and. Acesso em: 15 abr. 2025.
Organização Internacional Do Trabalho – OIT. Proteção da maternidade. Notas da OIT, n. 4, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/nota-4-protecao-da-maternidade. Acesso em: 26 jun. 2025.
Organização Internacional Do Trabalho – OIT. Nova nota informativa da OIT destaca disparidade global de gênero de cinco meses nas licenças parentais remuneradas. Genebra, 24 de junho de 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-nota-informativa-da-oit-destaca-disparidade-global-de-genero-de-cinco. Acesso em: 27 jun. 2025.
Østby, Gudrun; Urdal, Henrik; Tollefsen, Andreas Forø; KOTSADAM, Andreas; BELBO, Ragnhild; Ormhaug, Christin. Organized Violence and Institutional Child Delivery: Micro-Level Evidence From Sub-Saharan Africa, 1989–2014. **Demography**, vol. 55, ed. 4. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13524-018-0685-4. Acesso em: 27 jun. 2025.
Perez-Vaisvidovsky, Nadav. Israel: leave policy, familialism and the neoliberal welfare state. *In*: Parental Leave and Beyond. **Policy Press**, 2019. p. 75-90. Disponível em: https://doi.org/10.46692/9781447338796.005. Acesso em: 26 abr. 2025.
TORCHE, Florencia. SHWED, Uri. The Hidden Costs of War: Exposure to Armed Conflict and Birth Outcomes. **Sociological Science**, 2015. DOI: 10.15195/v2.a27. Disponível em:

https://sociologicalscience.com/download/volume-2/december/SocSci_v2_558to581.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.
Ucrânia. Закон України № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 року. **Про відпустки**. Disponível em: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text. Acesso em: 4 abr. 2025.
United Nations Children's Fund. Situation Analysis of Children in Ukraine 2024. Disponível em: https://www.unicef.org/ukraine/media/49206/file/UNICEF_SitAn_2024_ENG.pdf.pdf. Acesso em: 14 mar. 2025.
United Nations Population Fund - UNFPA. The impact of conflict on women and girls: a consultative paper for the World Humanitarian Summit. New York: UNFPA, 2015. Disponível em: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/impact_conflict_women.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.
Ukraine. *Law No. 2195-IV of 18* November 2004 On Social Protection of Children of War. Disponível em: https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=18247. Acesso em: 27 jun. 2025.