

# O BENEFÍCIO DA LICENÇA-MATERNIDADE À LUZ DAS NOVAS ENTIDADES FAMILIARES: por uma necessária mudança de paradigma

## ***THE BENEFIT OF MATERNITY LEAVE IN THE LIGHT OF NEW FAMILY ENTITIES: for a necessary paradigm shift***

Caroline Dimuro Bender D'Avila\*

### **RESUMO**

No contexto das novas configurações familiares, este estudo traz o seguinte questionamento que está em discussão no Supremo Tribunal Federal: há possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união estável homoafetiva? Parte-se da premissa de que o instituto tem como objetivo garantir a convivência com a criança e formar o vínculo familiar, de modo que ultrapassa a origem biológica da relação maternal e alcança aqueles que são referência para a criança. Tanto é que tramita um projeto de lei no Congresso Nacional com a finalidade de instituir a dupla **licença parental**, sem estabelecer prazos diferenciados para homens e mulheres. Além disso, resta evidente, em diversas decisões do Supremo Tribunal Federal e na própria legislação, que o gênero feminino e a condição de gestante não são mais determinantes para o reconhecimento do benefício, o qual pode ser estendido a um dos pais em relacionamento homoafetivo masculino e ao empregado adotante, por exemplo. Diante desse panorama, utilizando-se o método hipotético dedutivo e com base em pesquisa documental, jurisprudencial e bibliográfica, chega-se à seguinte conclusão/resultado: a expressão **licença parental** deve passar a reger o instituto e esta deve ser concedida à pessoa – pai, mãe ou quem tiver papel relevante na vida da criança – por escolha da própria família. Entende-se, ademais, que a adoção, como regra geral, do prazo de 180 dias de licença laboral remunerada encontra respaldo nas normas constitucionais que protegem a família e que

---

\* Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora do Curso de Direito da Atitus/POA. Doutoranda na PUCRS com bolsa CAPES. E-mail: carolinebdavila@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3874-1643>.

esse período deveria ser dividido entre os(as) responsáveis do modo mais benéfico no âmbito da estrutura familiar.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Entidades familiares. Homoafetividade. Interpretação constitucional. Licença maternidade. Licença parental.

## **ABSTRACT**

In the context of new family configurations, this study raises the following question, which is under discussion in the Federal Supreme Court: is it possible to grant maternity leave to non-pregnant mothers in a stable same-sex union? It starts from the premise that the institute aims to guarantee coexistence with the child and to form the family bond, in a way that goes beyond the biological origin of the maternal relationship and reaches those who are a reference for the child. So much so that a bill is being processed in the National Congress with the purpose of establishing **double parental leave**, without establishing different deadlines for men and women. Furthermore, it is evident that in several decisions of the Supreme Court and in the legislation itself that the female gender and the condition of being pregnant are no longer decisive for the recognition of the benefit, which can be extended to one of the parents in a male same-sex relationship and to the adopting employee, for example. Given this panorama, using the hypothetical deductive method and based on documentary, jurisprudential and bibliographical research, the following conclusion/result is reached: the expression parental leave must now govern the institute and this must be granted to the person – father, mother or whoever has a relevant role in the child's life – by choice of the family itself. It is also understood that, as a general rule, the adoption of a period of 180 days of paid work leave is supported by constitutional norms that protect the family and that this period should be divided among those responsible in the most beneficial way within the family structure.

## **KEYWORDS**

Constitutional interpretation. Family entities. Homoaffectivity. Maternity leave. Parental leave.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 Licença parental no sistema jurídico brasileiro: leis e perspectivas de regulação;

3 Licença-maternidade e paternidade sob a ótica do Supremo Tribunal Federal;

4 O tema de repercussão geral 1072: (im)possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva;

5 Considerações finais;

Referências.

Data de submissão: 20/09/2023.

Data de aprovação: 29/02/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

O benefício da licença-maternidade e paternidade, de natureza previdenciária, tem previsão constitucional e se destina aos trabalhadores, devidamente segurados no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que tenham se tornado pais. Com o intuito de proteger integralmente a família e a saúde do recém-nascido e de construir um vínculo de afeto com a criança, a licença-maternidade pode ser concedida não somente à mãe gestante, mas também à mãe ou ao pai adotantes, a um dos pais em união homoafetiva e ao pai solo. O afastamento laboral, sem prejuízo da remuneração, é essencial para o convívio familiar.

Vale destacar que novas configurações familiares têm surgido desde a promulgação do texto constitucional de 1988 (BRASIL, 1988b), que categoriza os direitos das mulheres e dos homens ao prever 120 dias de licença para mães trabalhadoras (art. 7º, XVIII, CF) e cinco dias de licença paternidade (art. 10, § 1º, ADCT) (BRASIL, 1988a). O reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar, por exemplo, restou firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 (BRASIL, 2011b) e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132 (BRASIL, 2011a), em maio de 2011. Registre-se a importância dessa decisão histórica e emblemática que, por unanimidade, equiparou as relações entre pessoas do mesmo sexo a uniões estáveis entre homens e mulheres, para assegurar direitos básicos aos casais homoafetivos: a possibilidade de participação

em plano de saúde, de recebimento de pensão alimentícia, de divisão de bens e de concessão de licença-maternidade na hipótese de adoção ou de reprodução assistida.

No estado do Rio Grande do Sul, em 2023, a Segunda Vara de Família e Sucessões da Comarca de Novo Hamburgo reconheceu a união estável poliafetiva de um trisal formado por duas mulheres e um homem. Ainda cabe recurso da decisão, mas já demonstra uma tendência no sentido de aceitação jurídica de múltiplas configurações familiares (INSTITUTO, 2023).

Frente a esse cenário que se apresenta, torna-se indispensável analisar de que forma deve ser aplicada a normativa trabalhista – considerando inclusive aquela que está a se desenhar no Congresso Nacional –, no que se refere à licença-maternidade para casais homoafetivos, de modo que os direitos humanos e fundamentais dessas pessoas sejam concretizados no mais alto nível. No âmbito do Poder Judiciário, o tema 1072 (BRASIL, 2024b) da sistemática de repercussão geral está em análise e versa sobre a possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira tenha engravidado por meio de técnicas de reprodução assistida.

Trata-se de temática complexa, tendo em vista que, em alguns casos, a mulher não gestante até mesmo realiza tratamento para amamentar. Pretende-se, portanto, no recorte proposto neste artigo, lançar algumas reflexões exatamente sobre este ponto: em uma relação homoafetiva, a mãe não gestante tem direito ao mesmo período de licença que a mãe gestante? Para tanto, a partir do método hipotético-dedutivo, de viés exploratório, e de pesquisa documental, jurisprudencial e bibliográfica, busca-se, em um primeiro momento, identificar a legislação vigente e o horizonte normativo acerca do instituto da licença. Em seguida, são apresentadas decisões relevantes do Supremo Tribunal Federal relativas à matéria e, por fim, comenta-se o caso objeto de exame do Recurso Extraordinário nº 1211446 (BRASIL, 2019).

## 2 LICENÇA PARENTAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: leis e perspectivas de regulação

Em nível constitucional, são previstas atualmente:

- a) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII) (BRASIL, 1988b), além da vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) (BRASIL, 1988a); e
- b) licença-paternidade, nos termos fixados em lei (art. 7º, XIX) (BRASIL, 2011b). O ADCT (BRASIL, 2011a), por sua vez, estabelece o prazo de cinco dias de licença-paternidade até que seja promulgada lei disciplinando a questão (art.10, § 1º). A ausência de lei que regulamente a licença-paternidade constitui omissão inconstitucional do Congresso Nacional, de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2023, no âmbito da ADO nº 20 (BRASIL, 2024a). O Tribunal estabeleceu o prazo de 18 meses para o Congresso sanar a omissão – que dura 35 anos – e, caso não haja a regulamentação, caberá ao STF fixar o prazo de licença. Conforme o Plenário da Corte, o prazo de cinco dias de licença-paternidade não expressa as mudanças ocorridas na família e favorece o tratamento desigual entre mulheres e homens (BRASIL, 2024a).

Para servidoras públicas federais, o Decreto nº 6.690 (BRASIL, 2008a) traz a possibilidade de prorrogação do benefício por 60 dias, totalizando, assim, 180 dias de afastamento. Já a prorrogação da licença-paternidade, por força do Decreto nº 8.737 (BRASIL, 2016), será concedida ao servidor público pelo prazo de 15 dias, além dos cinco dias estabelecidos pela Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), perfazendo um total de 20 dias.

A Lei nº 10.421 (BRASIL, 2002) estendeu a licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, representando um avanço para a promoção do

direito à convivência familiar de crianças. Porém, o período de recebimento do benefício encontra-se escalonado conforme a idade da criança adotada, variando de 120 dias (para crianças até 1 ano) a 30 dias (para crianças maiores de 4 anos).

Criado em 2008, pela Lei nº 11.770 (BRASIL, 2008b), o Programa Empresa Cidadã tem como objetivo, mediante concessão de incentivo fiscal, que os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade previstos na Constituição Federal sejam prorrogados por 60 e 15 dias, respectivamente. Assim, a pessoa jurídica que aderir ao Programa se compromete a garantir 180 dias de licença-maternidade e 20 de licença-paternidade.

Em 2013, após o reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar pelo Supremo Tribunal Federal, foi promulgada a Lei nº 12.873 (BRASIL, 2013), que estabeleceu a licença-maternidade, em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. Com a edição dessa lei, evidencia-se uma conquista no sentido de que a filiação socioafetiva e a biológica têm importância equivalente. Primeiro, porque retira o critério da idade da criança para a concessão do benefício no tempo integral<sup>1</sup> e, segundo, porque permite que a licença-maternidade seja destinada para o segurado do sexo masculino, o que contribui para a concretização do princípio da igualdade.

Mencione-se, nesse sentido, a Convenção nº 156 (ORGANIZAÇÃO, 1981a) e a Recomendação nº 165 (ORGANIZAÇÃO, 1981b), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Igualdade de

---

<sup>1</sup> Está em análise na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei que estende a licença-maternidade remunerada de 120 dias à segurada ou ao segurado da Previdência Social que adotar ou obtiver a guarda judicial de adolescente de até 18 anos. Hoje, o afastamento só é permitido no caso de adoção de crianças de até 12 anos. Oriundo do Senado Federal (PLS nº 143/2016), o projeto tem como objetivo incentivar a adoção de adolescentes e permitir a criação de laços afetivos entre adotante e adotado. Apensado, atualmente, ao PL nº 9963/2018, aguarda a criação de Comissão Temporária pela Mesa da Câmara.

Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres com Responsabilidades Familiares. Ainda que tenha sido adotada em 1981, somente em 2023 – frisa-se, 42 anos após sua celebração – o texto da Convenção foi encaminhado, por meio de despacho do Presidente da República, ao Congresso Nacional. Atualmente, o texto da Convenção está em análise na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN) da Câmara de Deputados, onde já recebeu parecer favorável à sua aprovação. Embora os primeiros passos já tenham sido dados, ainda é preciso cumprir todas as etapas do processo legislativo até a sua promulgação, tais como a apreciação nas comissões temáticas pertinentes e a votação no Plenário da Câmara e do Senado. Para Arruda (2023), a ratificação da Convenção trará enorme contribuição, especialmente para as mulheres, por permitir a ampliação de políticas públicas antidiscriminatórias e por reconhecer o **trabalho de cuidado**, que designa as atividades não remuneradas de apoio a familiares, sejam idosos, pessoas com deficiência ou filhos.

No relatório *Global Gender Gap Report 2022* (WORLD, 2022, p. 27), do Fórum Econômico Mundial, que mediu, a partir de diferentes indicadores, a posição dos países no tema igualdade de gênero, o Brasil aparece em 94º lugar (de 146 Estados). O maior problema identificado no país está relacionado ao empoderamento político, mas a desigualdade de gênero nas relações trabalhistas e no que tange ao salário também seguem elevadas. A Islândia ocupa o topo do *ranking*, com o melhor índice mundial no quesito igualdade de gênero, seguida de Finlândia e Noruega (WORLD, 2022, p. 10). Na tentativa de melhorar a situação, entrou em vigor, no território nacional, a Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023b), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, promove mais transparência quanto aos parâmetros remuneratórios dos empregados e estabelece consequências rigorosas em caso de descumprimento.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que dispõe sobre a Parentalidade no território

nacional e altera cinco legislações vigentes: Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943) (Consolidação das Leis do Trabalho), Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) (Regime Jurídico dos Servidores), Lei nº 8.212 (BRASIL, 1991a) (Lei Orgânica da Seguridade Social), Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991b) (Regime Geral da Previdência Social) e Lei nº 11.770 (BRASIL, 2008b) (Empresa Cidadã). Confira-se a redação do art. 2º do Projeto de Lei:

Art. 2º. A licença parental consiste na ausência obrigatória do trabalho pelo período de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do nascimento da criança dependente de seus cuidados, sem prejuízo de emprego ou salário.

§ 1º O direito à licença parental é assegurado a todos os trabalhadores, autônomos ou não, que exerçam vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida.

§ 2º A licença parental será concedida a até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente (BRASIL, 2021).

Essa proposta legislativa, que já foi aprovada, em 2022, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara do Deputados, muda completamente o paradigma do instituto da licença no Estado brasileiro, a começar pela utilização da expressão “licença parental” (BRASIL, 2021), em perfeita consonância com a pluralidade de formatos de família que hoje existem. Ademais, institui para até duas pessoas de referência da criança, o direito de licença, pelo período de 180 dias.

A relatora da iniciativa legislativa, deputada Fernanda Melchionna, destacou a importância do projeto no combate à desigualdade de gênero, pois, historicamente, incumbem às mulheres os cuidados com a casa, com os filhos, com os idosos e com os enfermos. Entretanto, no relatório, a parlamentar registrou a inconstitucionalidade – por vício de iniciativa – da criação do benefício da licença parental para servidores públicos federais e

retirou os artigos referentes a esse ponto, mediante a elaboração de Substitutivo.

Sobre a situação atual do processo legislativo, o PL nº 1974/2021 está aguardando Designação de Relator na Comissão de Saúde (CSAUDE). Ainda deverá ser objeto de apreciação pelas comissões de Seguridade Social e Família, de Finanças e Tributação e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Comparativamente, cabe referir o caso da Islândia que, como já exposto, é o país com o mais alto índice de igualdade de gênero dos 146 analisados pelo Fórum Econômico Mundial (WORLD, 2022). Lá, o período de licença parental tem 39 semanas de duração, sendo 13 semanas reservadas separadamente para mães e pais. E ainda são concedidas 13 semanas adicionais, que podem ser divididas entre o casal de acordo com a sua preferência. Já na Espanha, as licenças maternidade e paternidade são intransferíveis e têm exatamente o mesmo tempo: 16 semanas. A Suécia também adota um sistema equitativo: oferece 480 dias de licença parental, sendo que, destes, 150 dias podem ser transferidos de um progenitor ao outro (GAMA; OLIVEIRA; HENRIQUES, 2022, p. 325).

Percebe-se que o Brasil, pelo menos, já colocou em discussão no parlamento um modelo de licença que se aproxima dos exemplos de países europeus, os quais preocupam-se efetivamente com a igualdade de gênero. A perspectiva de uma divisão igualitária do período de licença se mostra benéfica para o ingresso e a permanência da mulher no mercado de trabalho e para a redução da diferença salarial entre homens e mulheres.

Um dos efeitos da maternidade na vida das mulheres brasileiras diz respeito à redução de seus salários e de sua participação no mercado de trabalho: mesmo uma década após terem filhos, os salários das mães não voltam aos padrões anteriores à gestação. Além disso, 50% das mulheres saem do mercado de trabalho no período de dois anos a contar do retorno da licença-maternidade. Por certo, muitos fatores contribuem para esse

cenário permanecer: estruturas culturais, preconceito, menos oportunidades, demissões injustas, entre outros (CHAIMOVICH; ZAPPELINI; BURLE, 2023). Entre tantas medidas que podem – e devem – ser tomadas para alterar esse cenário, Chaimovich, Zeppelini e Burle afirmam que equiparar a licença-maternidade e a licença-paternidade, para que o cuidado com os filhos seja exercido de forma equitativa entre homens e mulheres, é fundamental. Para as autoras:

[...] a transformação cultural de compartilhamento da responsabilidade do cuidado entre homens e mulheres, assim como a redução da discriminação feminina no trabalho, será proporcional à redução da diferença entre a duração das licenças parentais (CHAIMOVICH; ZAPPELINI; BURLE, 2023).

Na mesma linha, Vilas Boas entende que a diferença dos prazos entre as licenças maternidade e paternidade deveria ser derrubada pelo legislador:

[...] pois restaria fragilizada a divisão sexual do trabalho, em especial a atribuição do trabalho doméstico às mulheres e o direcionamento dos homens para a atividade produtiva (VILAS BOAS, 2023).

Em um estudo comparativo entre o modelo sueco de licença parental e os modelos latino-americanos, Fernandes e Nascimento (2021, p. 46) apontam que a equidade entre os gêneros passa pela reorganização social das funções do homem e da mulher no âmbito familiar e pelo estabelecimento de uma licença parental, capaz de reduzir a divisão sexual do trabalho, permitir uma maior emancipação feminina e superar estereótipos de gênero no que tange ao trabalho de cuidado. Na Suécia, a licença parental, adotada na década de 1970, permite que os pais dividam igualmente o tempo de afastamento do trabalho para os cuidados com os filhos. Esse sistema apresentou reflexos no planejamento familiar, na maior participação dos homens no ambiente doméstico e na paternidade responsável (FERNANDES;

NASCIMENTO, 2021, p. 47). Tais benefícios poderiam ser observados no Estado brasileiro se o debate sobre a licença parental avançasse no território nacional.

### **3 LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE SOB A ÓTICA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Já está consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, desde 2016, o entendimento de que o período de licença-maternidade concedido à mãe gestante e à mãe adotante deve ser o mesmo, independentemente da idade da criança adotada. O caso que gerou a tese fixada no Tema 782 (BRASIL, 2016b) da sistemática da repercussão geral tratava de uma servidora pública federal que estava com a guarda provisória, para fins de adoção, de uma criança de 1 ano e 3 meses de idade. Insatisfeita com o deferimento de apenas 30 dias de licença (prorrogada por mais 15 dias), a servidora ingressou na Justiça Federal, e tanto na primeira como na segunda instâncias, teve o seu pedido de 120 dias de licença-maternidade (mais 60 dias de prorrogação) negado. No âmbito do Supremo Tribunal Federal, esse entendimento foi reformado no julgamento do Recurso Extraordinário nº 778889 (BRASIL, 2016a), sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso.

Ao longo do voto, Barroso (BRASIL, 2016a) discorreu sobre a proteção da infância sob a perspectiva histórico-evolutiva, especialmente acerca da difícil trajetória das crianças adotadas até seu reconhecimento, em pé de igualdade, com os filhos biológicos. Desse modo, por meio da interpretação sistemática do texto constitucional, a licença-maternidade prevista no art. 7º, XVIII, deve abranger não apenas a gestante, mas também a adotante. No caso de crianças mais velhas, o período de licença se torna fundamental, tendo em vista que sua adaptação, após anos de internação em instituições de abrigo, é ainda mais difícil na família adotante.

Observa-se, conforme Barroso, um avanço na Constituição de 1988 e na sociedade no que se refere à compreensão de temas como o direito das crianças, a importância da adoção e

o conceito de família. Crianças e adolescentes passam, à luz da dignidade humana – fundamento do Estado –, a receber proteção integral e prioritária. Aos filhos biológicos e adotivos é assegurado o direito à igualdade. E as famílias deixam de ser patriarcais e hierarquizadas e são concebidas pelo afeto entre seus membros (família socioafetiva).

Outra decisão que merece menção, proferida em 2022 pela Corte Suprema, estende a licença-maternidade de 180 dias a servidores públicos federais que sejam pais de famílias monoparentais, isto é, constituídas por pais solo. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 1348854 (BRASIL, 2022), o Tribunal fixou a seguinte tese ao tema 1.182, para fins de repercussão geral:

À luz do art. 227 da CF que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, bem como do princípio da isonomia de direitos entre o homem e a mulher (art. 5º, I, CF), 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, servidor público (BRASIL, 2022).

Esse julgado teve como base o caso de um perito médico do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), pai de gêmeos gerados por barriga de aluguel – pelo procedimento de fertilização *in vitro* – nos Estados Unidos. Alexandre de Moraes, Ministro relator do acórdão, registrou em seu voto a necessidade de integral proteção à criança, o princípio constitucional da igualdade de gênero, a possibilidade da extensão da licença-maternidade para o homem adotante e a indispensabilidade do cuidado parental para o desenvolvimento seguro e saudável dos filhos.

**4 O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.072:** (im)possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva

O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) manteve sentença proferida pela 1ª Vara da Fazenda Pública da Comarca de São

Bernardo do Campo (SÃO PAULO, 2018) , em 2018, que estendeu o benefício da licença-maternidade, pelo período de 180 dias, à mãe não gestante – servidora pública – de casal homoafetivo, cuja companheira – trabalhadora autônoma – engravidou por meio de inseminação artificial. Frisa-se que a mãe gestante, na condição de profissional autônoma, não é filiada a qualquer regime de previdência e, portanto, não tem como desfrutar da licença.

Sob a ótica do TJSP, o direito à licença-maternidade, no caso, possibilita o convívio familiar, atende o princípio do melhor interesse do menor previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), maximiza a proteção de direitos fundamentais e encontra fundamento no entendimento atual da jurisprudência acerca da união homoafetiva e da multiparentalidade.

Inconformado com o acórdão, o Município de São Bernardo do Campo (SP) interpôs Recurso Extraordinário (BRASIL, 2019), indicando a violação do art. 7º, inciso XVIII, e do art. 37, *caput*, ambos da Constituição Federal. O primeiro artigo estabelece o direito de “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, e o segundo expressa, entre outros, o princípio da legalidade. Nas razões recursais, o Município alega que o direito à licença-maternidade é destinado somente à mãe gestante e não há autorização legal para interpretá-lo extensivamente.

Luiz Fux, Ministro relator do Recurso Extraordinário, manifestou-se, em 2019, pela existência de repercussão geral da questão constitucional, decisão que foi seguida por maioria no Supremo Tribunal Federal, vencido o Ministro Edson Fachin. Na sua decisão, Fux destacou a “dimensão plural” da titularidade da licença-maternidade, a necessidade de proteção da mãe não gestante – que, mesmo sem precisar se recuperar fisicamente do parto, assume todos os demais afazeres que a maternidade exige – e o dever do Estado de proteger o vínculo maternal independentemente da origem da filiação ou da configuração familiar. Além disso, o Ministro ressaltou que o direito à

licença-maternidade deve ser interpretado em conformidade com uma série de outros princípios, a exemplo da dignidade humana, da liberdade reprodutiva, do melhor interesse da criança e da proporcionalidade. Este último no sentido de impedir a proteção deficiente ao vínculo entre a mãe não gestante e a criança.

Merece ser abordada a referência extensa que o Ministro Fux fez ao princípio da igualdade, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Citando autores como Ronald Dworkin, Charles Taylor e Axel Honneth, Fux assinala a efetividade da igualdade material no reconhecimento, como mãe, da mulher não gestante em união estável homoafetiva para fins de concessão da licença-maternidade. Com isso, o Estado demonstra respeito pela autonomia individual e pelas escolhas existenciais e avança na proteção da diversidade das configurações familiares.

Outro argumento, curioso, por sinal, é que a mãe gestante se submeteu ao procedimento de inseminação artificial heteróloga, ou seja, o óvulo fecundado foi o da mãe que requereu a licença-maternidade e não aquele da mãe que gestou o bebê. Em termos biológicos, a criança, então, possui duas mães. Possivelmente, caso o Recurso Extraordinário seja provido, não haverá a limitação da licença-maternidade à situação específica de inseminação artificial heteróloga mas, de todo modo, torna-se importante fixar parâmetros para a concessão do benefício. Percebe-se, assim, ser incontestável que a discussão apresenta relevância social, jurídica e econômica. Portanto, transcende os limites subjetivos da causa.

Em seu parecer acerca do caso, a Procuradoria-Geral da República se manifestou pelo desprovimento do Recurso Extraordinário e propôs duas sugestões de Teses de Repercussão Geral, abaixo transcritas:

I – É possível conceder-se licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial.

II – É defesa a concessão da licença-maternidade em duplicidade dentro da mesma entidade familiar, assegurado à segunda mãe benefício análogo à licença-paternidade (BRASIL, 2020).

Inicialmente, a manifestação da Procuradoria ressaltou a **dimensão plural** da licença-maternidade, extraída a partir de uma interpretação sistemática do texto constitucional, que tutela a proteção da família, do melhor interesse do menor e da maternidade de forma ampla (arts. 201, inciso I, 203, inciso I e 226, *caput*). Sendo assim, o sentido do benefício ultrapassa a necessidade de recuperação das circunstâncias físico-psíquicas do pós-parto e tem como núcleo axiológico a integração familiar.

Por outro lado, o parecer referiu que as licenças parentais impactam no orçamento da previdência social, portanto, a sua extensão deve ser discutida na esfera legislativa. Isso posto, a concessão de dois benefícios análogos na mesma família não se faz viável, sendo proibida a dupla licença-maternidade. No caso em tela, como a mãe gestante atua profissionalmente de forma autônoma, a mãe não gestante poderia receber o benefício. Pozzetti e Leite (2019, p. 427) adotam posicionamento divergente e afirmam que o direito à licença-maternidade deve alcançar as duas mulheres em relação homoafetiva. Só assim, para os autores, os princípios da dignidade humana e da isonomia material restariam atendidos. No mesmo sentido, Gomes e Aquino (2021, p. 95) entendem que, apesar da duplicidade de licença-maternidade em uma mesma família homoafetiva feminina constituir um privilégio ao qual casais heteroafetivos e homoafetivos masculinos não fariam *jus*, conceder a licença-paternidade a uma das mães da relação representa a violação do princípio da não discriminação e da igualdade (na sua dimensão substancial). Portanto, por meio de uma interpretação integrativa e sistemática dos princípios constitucionais e da legislação que disciplina a licença-maternidade, ambas as mães deveriam ter o benefício da licença-maternidade assegurado.

Como referido anteriormente, encontra-se em trâmite na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que prevê a licença parental remunerada pelo período de 180 dias para, no máximo, duas pessoas de referência para a criança. Caso o projeto se torne lei, restará superado o entendimento de que não há previsão para a dupla licença, a qual pode, de acordo com o projeto, ser destinada tanto às mães e aos pais, como às pessoas que tenham vínculo socioafetivo com a criança.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas de que, atualmente, o direito à licença-maternidade transcende o aspecto biológico da relação materna e tem como objetivo assegurar a ampla proteção à família tutelada na Constituição Federal. Tanto é assim que se estende a concessão do benefício:

- a) à mãe adotante, com prazo idêntico ao da mãe gestante, independentemente da idade da criança adotada;
- b) ao pai, servidor público federal, de família monoparental;
- c) a um dos pais em união estável homoafetiva masculina;
- d) ao cônjuge ou companheiro em caso de falecimento da genitora;
- e) ao empregado-adotante se, porventura, a mãe adotiva vier a faltar.

Cada vez mais ambos os cônjuges, seja em relações homoafetivas ou não, assumem papel igualmente relevante no âmbito familiar e, ainda que a legislação permaneça estabelecendo diferença entre os prazos da licença para mulheres e homens, esse cenário legislativo pode se alterar com a aprovação do Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que institui a **licença parental** de 180 dias a até duas pessoas de referência para a criança. Torna-se absolutamente necessária uma lei que uniformize a temática e dissolva a insegurança jurídica que permeia essa questão.

Entende-se, portanto, que a mãe não gestante tem o direito de usufruir da **licença-maternidade** se a mãe gestante atua como profissional autônoma e que, na linha da jurisprudência que vem se firmando no Supremo Tribunal Federal, será dado provimento ao Recurso Extraordinário nº 1211446 (BRASIL, 2019). Acerca do Projeto de Lei acima referido, este está em consonância com a nova realidade que se apresenta na esfera familiar ao utilizar a nomenclatura **licença parental** e ao estabelecer o prazo geral de 180 dias de afastamento laboral remunerado. Porém, o benefício deveria ser assegurado somente a uma pessoa, podendo a família escolher, com ampla liberdade, sobre a melhor forma de sua aplicação. Ou seja, a gestão do tempo de licença ficaria a critério dos responsáveis, que poderiam administrá-lo como lhes convier para atender, na maior medida possível, o princípio do superior interesse do menor, o direito à convivência familiar e o desenvolvimento pleno e integral da criança.

Ademais, a licença parental, nesses termos, contribuiria sobremaneira para a igualdade de gênero na sociedade, já que, independentemente do padrão de organização familiar, as responsabilidades familiares seriam manejadas do modo mais benéfico para todos os membros da relação socioafetiva. Ou seja, sem a imposição legal de um período de maior duração para um dos genitores ou adotantes. A instituição da licença parental, modelo em que pais, mães ou pessoas de referência para a criança podem se alternar no período de afastamento do trabalho para cuidar dos filhos, contribui para diminuir a assimetria entre os direitos dos pais e representa um avanço para a efetivação da igualdade entre os gêneros feminino e masculino.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. O trabalho de cuidado e a importância da ratificação da Convenção 156, da OIT. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 17 mar. 2023. Disponível em: [www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br).

com.br/2023-mar-17/katia-magalhaes-arruda-importancia-ratificacao-convencao-156. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. Artigo 10 – ADCT /1988a. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtAD2860.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.974, de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Autores: Sâmia Bomfim - PSOL/SP e Glauber Braga - PSOL/RJ. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2021]. Disponível em: [www.camara.leg.br/proposicoesweb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2118305&fileame=tramitacaopl%201974/2021](http://www.camara.leg.br/proposicoesweb/prop_mostrarintegra?codteor=2118305&fileame=tramitacaopl%201974/2021). Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9963, de 2018**. Altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), para estabelecer que a guarda provisória no procedimento de adoção terá eficácia até a prolação da sentença. Autor: Aécio Neves - PSDB/MG. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2021]. Disponível em: [www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2170969](http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2170969). Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional. **Mensagem nº 85, de 2023a**. Submete à consideração do Congresso Nacional, o texto da Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Relatora: Deputada Fernanda Melchiona. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: [www.camara.leg.br/](http://www.camara.leg.br/)

proposicoes Web/prop\_mostrarintegra?codteor=2292407.  
Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988b**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008a**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2008]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

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, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991a**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República,

[2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991b**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008b**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas – RDC, instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, para a contratação de todas as ações relacionadas à reforma, modernização, ampliação ou construção de unidades armazenadoras próprias destinadas às atividades de guarda e conservação de produtos agropecuários em ambiente natural [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/L12873.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023b**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943). Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. **Manifestação nº RE 1211446/SP**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5701548>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais. **MSC nº 85/2023c**. Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351176>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20**. Disciplina da Licença Paternidade. Relator: Min. Marco Aurélio. DJE divulgado em 01/04/2024a, publicado em 02/04/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=428829929>. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 4277**. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Perda parcial de objeto. Recebimento, na parte remanescente, como Ação Direta de

inconstitucionalidade. União homoafetiva e seu Reconhecimento como instituto jurídico. Convergência de objetos entre ações de natureza Abstrata. Julgamento conjunto. Encampação dos fundamentos da ADPF nº 132-RJ pela ADI nº 4.277-DF, com a finalidade de conferir “interpretação conforme à Constituição” ao art. 1.723 do Código Civil. Atendimento das condições da ação [...]. Relator: Min. Ayres Britto, 5 de março de 2011b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 132**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Relator: Min. Ayres Britto. Decisão de julgamento (Lei 9.868/99) publicada no DJE e no DOU ATA Nº 10, de 4/5/2011. DJE nº 89, publicado em 13/5/2011a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2598238>. Acesso em: 16 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Congresso deve regulamentar licença-paternidade em 18 meses, decide STF**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 14 dez. 2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1211446/RG**. Recurso Extraordinário. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade. União homoafetiva. Inseminação artificial. Extensão da licença-maternidade à mãe não gestante. Direito à igualdade, à dignidade humana e à liberdade reprodutiva. Melhor interesse do menor. Pluriparentalidade. Manifestação pela repercussão geral. [...] Relator: Luiz Fux, 7 de novembro de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751389749>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1348854**. Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal. Genitor monoparental de crianças gêmeas geradas por meio de técnica de fertilização in vitro

e gestação por substituição (“barriga de aluguel”). Direito ao benefício de salário maternidade pelo prazo de 180 dias. [...]. Relator: Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=763952910>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 778889**. Direito Constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Equiparação Do Prazo Da Licença-Adotante Ao Prazo De Licença-Gestante. [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 10 de março de 2016a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=11338347>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral. Tema 782**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. 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. Brasília, STF [2016]. Ata de julgamento DJE: 17/03/2016b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782>. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral. Tema 1.072**. Relator: Min. Luiz Fux. A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade. Brasília, STF [2024]. Ata de julgamento DJE: 19/03/2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5701548&numeroProcesso=1211446&classeProcesso=RE&numeroTema=1072>. Acesso em: 28 maio 2024.

CHAIMOVICH, Mariana; ZAPPELINI, Thaís Duarte; BURLE, Caroline. Licença-paternidade é mecanismo de igualdade de gênero. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 dez. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-27/licenca-paternidade-e-mecanismo-de-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier. Conquistas e desafios das políticas públicas para a maternidade: reflexões sobre a licença parental como instrumento de equidade de gênero. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 34, n. 1, p. 37-53, 2021.

GAMA, Andréa de Sousa; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristiane Cardoso. Trabalho e gênero: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Trabajo y Sociedad**, Santiago del Estero, v. 23, n. 39, p. 315-334, oct. 2022. Disponível em: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151468712022000200315&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151468712022000200315&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 19 set. 2023.

GOMES, Isabela Monteiro; AQUINO, Paula Teles de. A extensão da licença-maternidade à mulher não gestante em relacionamento homoafetivo: análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 40, p. 75-100, dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DA FAMÍLIA (IBDFAM). **Justiça do Rio Grande do Sul reconhece união poliafetiva de trisal que espera primeiro filho**. Assessoria de Comunicação, Belo Horizonte, 6 set. 2023. Disponível em: [ibdfam.org.br/noticias/11141/Justiça+do+Rio+Grande+do+Sul+reconhece+união+poliafetiva+de+trisal+que+espera+primeiro+filho](https://ibdfam.org.br/noticias/11141/Justiça+do+Rio+Grande+do+Sul+reconhece+união+poliafetiva+de+trisal+que+espera+primeiro+filho). Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 156 da OIT**. Relativa à Igualdade de

Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 67.<sup>a</sup> sessão, em Genebra, a 23 de Junho de 1981a. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268941/download>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 165** - Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r165-recomendacao-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego>. Acesso em: 16 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César; LEITE, Kaleen Sousa. Licença maternidade nas relações homoafetivas: um olhar sob o princípio da isonomia material. **Percurso**, Curitiba, v. 1, n. 28, p. 422-429, jan. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v1i28.3444>. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3444>. Acesso em: 5 set. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. 1<sup>a</sup> Vara da Fazenda Pública. Foro de São Bernardo do Campo. **Processo: 1028794-78.2017.8.26.0564**. Gestante / Adotante / Paternidade. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=FO0008E7T0000&processo.foro=564&processo.numero=1028794-78.2017.8.26.0564>. Acesso em: 17 jun. 2024.

VILAS BOAS, Marcela do Carmo. A licença-paternidade e a necessidade da promoção da igualdade de gênero. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 25 ago. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-25/>

marcela-vilas-boas-licenca-paternidade-igualdade-genero/.  
Acesso em: 31 jan. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2022**.  
Geneva: WEF, 13 July 2022. Disponível em: <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>. Acesso em: 19 set. 2023.