



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE
NÃO GESTANTE EM UNIÃO HOMOAFETIVA: ANÁLISE À LUZ DA DECISÃO
DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.211.446)

Vitória Machado Furtado

Rio de Janeiro
2024

VITÓRIA MACHADO FURTADO

A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE
NÃO GESTANTE EM UNIÃO HOMOAFETIVA: ANÁLISE À LUZ DA DECISÃO
DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.211.446)

Artigo científico apresentado como
exigência de conclusão de Curso de Pós-
Graduação *Lato Sensu* da Escola da
Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.
Professores Orientadores:
Mônica C. F. Areal
Nelson C. Tavares Junior
Ubirajara da Fonseca Neto
Rafael Mario Iorio Filho

Rio de Janeiro
2024

**A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE À
MÃE NÃO GESTANTE EM UNIÃO HOMOAFETIVA: ANÁLISE À LUZ DA
DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (RECURSO
EXTRAORDINÁRIO 1.211.446)**

Vitória Machado Furtado

Graduada pelo Instituto Brasileiro de
Mercado de Capitais (IBMEC - RJ).
Advogada.

Resumo – o presente trabalho analisa a trajetória e a evolução da licença-maternidade em relacionamentos homoafetivos no Brasil, com base no ordenamento jurídico e no Recurso Extraordinário 1.211.446/SP. A pesquisa destaca a interpretação extensiva da licença-maternidade em resposta ao reconhecimento de novas entidades familiares, pautada nos princípios da igualdade, liberdade e dignidade da pessoa humana. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha garantido que mães não gestantes em uniões homoafetivas tenham direito ao benefício, surgem limitações que impedem que duas mulheres recebam a licença-maternidade ou que escolham consensualmente quem a receberá. O trabalho enfatiza a necessidade de adaptação da legislação às novas configurações familiares, defendendo a aprovação da licença parental compartilhada como solução para superar as lacunas legais existentes e promover a equidade nas responsabilidades parentais.

Palavras-chave – Direito de Família. Licença-maternidade. Relações homoafetivas. Recurso Extraordinário 1.211.446.

Sumário – Introdução. 1. A evolução da licença-maternidade no ordenamento jurídico brasileiro, à luz dos direitos das mulheres e crianças. 2. As novas configurações familiares e a concessão da licença-maternidade neste cenário. 3. Análise do Recurso Extraordinário 1.211.446/SP e a proposta da licença parental. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico analisa os critérios de concessão da licença-maternidade em relacionamentos homoafetivos, com base no ordenamento jurídico brasileiro e no Recurso Extraordinário 1.211.446/SP, problematizando questões já normatizadas.

Tendo em vista o reconhecimento de novas entidades familiares, a concessão da licença-maternidade tem sido interpretada de maneira extensiva, considerando os princípios da igualdade, liberdade, diversidade familiar, solidariedade, afetividade e da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal, em sede de repercussão geral, fixou a tese de que a mãe servidora ou trabalhadora não gestante, em união homoafetiva, tem direito a gozo de licença-maternidade. Porém, caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade.

Dessa forma, alguns cenários estão excluídos da concessão do benefício, tornando-se impossível que duas mulheres recebam a licença-maternidade ou que duas mulheres escolham consensualmente qual delas receberá a licença-maternidade.

Os próprios Ministros divergiram quanto à segunda parte da tese, alguns entenderam pela inviabilidade de replicar o modelo tido como tradicional de casamento para a união estável homoafetiva, outros demonstraram preocupações com a fonte de custeio da previdência social, razão pela qual restringiram a tese ao caso concreto analisado.

Como se sabe o modelo de família não é necessariamente o heterossexual, sendo que as mais diversas configurações de modelos familiares podem, de forma conjunta, contribuir para a formação de institutos mais acordados com a realidade social, democratizando-os.

Assim, a família, entendida como local de afeto e de realização pessoal, deve ser plural e dialogar entre as suas mais diversas concepções. Neste cenário, será possível refletir sobre os papéis de gênero tão enraizados na sociedade e que provocam diversas discriminações de gênero no ambiente laboral.

Para melhor compreensão do tema, o primeiro capítulo deste trabalho demonstrará a evolução da licença-maternidade no ordenamento jurídico brasileiro, de modo a resguardar a saúde da mãe e de seu filho, além da convivência destes.

O segundo capítulo apontará as novas configurações familiares e a concessão da licença-maternidade neste cenário, analisando a correspondência ou não entre a legislação e as hipóteses de organizações familiares existentes.

O terceiro capítulo terá por escopo a análise do Recurso Extraordinário 1.211.446/SP, debatendo os argumentos utilizados pelos Ministros em seus votos. Por fim, defenderá a necessidade de aprovação da licença parental compartilhada, independentemente de o casal ser heterossexual ou homoafetivo, como uma alternativa para a resolução do descompasso legislativo, a fim de funcionalizar o benefício previdenciário.

O estudo será desenvolvido por meio de uma abordagem dedutiva, sendo a pesquisa de natureza qualitativa, e a técnica utilizada será a bibliográfica, com o uso de legislações nacionais, doutrinas, jurisprudências, artigos científicos, e demais obras acerca da temática, para sustentar a tese.

1. A EVOLUÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO, À LUZ DOS DIREITOS DAS MULHERES E CRIANÇAS

A licença-maternidade é um direito fundamental garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro e reflete o compromisso do Estado com a proteção da saúde da mãe e do filho, bem como da promoção da convivência familiar. Ao longo dos anos, a legislação sobre o tema evoluiu significativamente, alinhando-se aos padrões internacionais e ampliando a proteção dos direitos das mulheres e crianças.

Este tema se relaciona com a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo uma realidade recente, tendo em vista que sua entrada efetiva ocorreu muitos anos após a dos homens.

Até 1962, a mulher casada dependia de autorização do marido para exercer atividade profissional, conforme o art. 233 do Código Civil de 1916¹. Somente com a edição da Lei nº 4.121/62² reconheceu-se o direito de a mulher exercer livremente o trabalho – ao menos no plano jurídico.

A primeira legislação brasileira relacionada à licença-maternidade surgiu com o Decreto-Lei nº 5.452 de 1943³, também conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este marco inicial estabeleceu um período de 84 dias de licença-maternidade para as trabalhadoras, a remuneração seria garantida pelo empregador e não havia garantia de estabilidade, o que implicava em restrições às mulheres no mercado de trabalho.

Por determinação da Organização Internacional do Trabalho — OIT⁴, e com o advento da Lei nº 6.136/1974⁵, não se assegurou apenas o prazo de afastamento em virtude de maternidade, à época de 12 semanas, mas também se estipulou que os salários do período do

¹ BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: 95º da Independência e 25º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

² BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: 141º da Independência e 74º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

⁴ BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção a maternidade. Artigo IV, item 8, da Convenção 103/1952 da OIT: “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

⁵ BRASIL. **Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: 153º da Independência e 86º da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6136-7-novembro-1974-357013-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 ago. 2024.

afastamento ficariam sob encargo da Previdência Social. Esta medida foi adotada com vistas a não desestimular a contratação de trabalhadoras pela classe empregadora, que não mais arcaria com os custos do eventual afastamento, em caso de condição gravídica.

Nas décadas seguintes, a legislação brasileira começou a refletir uma maior preocupação com a proteção da maternidade e o bem-estar infantil. A Constituição Federal de 1988 representou um marco na consolidação dos direitos trabalhistas e sociais, estabelecendo a licença-maternidade como um direito constitucional fundamental das trabalhadoras e promovendo a proteção integral da criança. O artigo 7º, inciso XVIII, garantiu "licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias"⁶.

O avanço foi mais significativo com a Lei nº 11.770/2008⁷, que ampliou a licença-maternidade para 180 dias, estabelecendo que as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã poderiam usufruir de incentivos fiscais. Essa legislação visou não apenas aumentar o período de licença, mas também estimular as empresas a adotar práticas que beneficiem a saúde das mães e o desenvolvimento dos filhos, alinhando-se com as diretrizes internacionais sobre proteção à maternidade.

A licença-maternidade desempenha um papel crucial na proteção da saúde das mulheres e no desenvolvimento das crianças. O instituto tem fundamentos biológicos, como o aleitamento materno, a recuperação da gestante e a necessidade de prestação de cuidados aos bebês. Por outro lado, também possui um fundamento social, já que permite à mãe e à criança criarem vínculos, essenciais ao desenvolvimento saudável e integral.

Nesse sentido, de acordo com a advogada Camila da Cunha⁸, a licença "é um direito da mãe, porém pensado não só em função dela. O período de afastamento laboral é, precipuamente, em função do filho, visando seu pleno desenvolvimento." Embasa sua afirmação nos princípios da proteção integral, do melhor interesse e da proteção absoluta da criança e adolescente.

Do ponto de vista infantil, a licença-maternidade proporciona um ambiente de cuidado essencial para o seu desenvolvimento inicial. O suporte durante os primeiros meses de vida é

⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

⁷ BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. 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: 187º da Independência e 120º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

⁸ CUNHA, Camila Fonseca da. **O direito à licença-maternidade da mãe não-gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2024, p. 15.

crucial para a formação de vínculos afetivos e para o desenvolvimento físico, cognitivo e emocional adequado da criança.

É nesse sentido a lição do psicanalista e psiquiatra austro-americano René Spitz, professor da Universidade de Denver, no Colorado, que, em sua obra “O primeiro ano de vida”, menciona a presença da mãe, mediante pequenas ações e gestos, como fator indispensável ao estímulo ao bebê: “As influências formativas que se originam no ambiente (isto é, na mãe) são dirigidas a essa totalidade viva, receptiva e em desenvolvimento.”⁹.

A licença prolongada permite um período mais adequado para a recuperação física e emocional das mães, além de contribuir para a redução do estresse e da depressão pós-parto. O direito à licença-maternidade garante que as mulheres possam se recuperar adequadamente após o parto e iniciar a jornada de cuidados com seu recém-nascido.

Entretanto, há um contrassenso, pois muitas empresas evitam contratar mulheres devido à possibilidade de gravidez e a consequente necessidade de licença-maternidade. Mesmo que a legislação trabalhista proíba a discriminação por motivo de sexo ou gravidez (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, artigo 373-A)¹⁰, a prática ainda persiste, limitando as oportunidades de emprego e desenvolvimento de carreira para mulheres. Destaca-se que essa discriminação estrutural reflete a desigualdade de gênero ainda prevalente no mercado de trabalho.

Diante de uma análise mais profunda sobre a origem da licença-maternidade, além da questão biológica, o fator ideológico foi de grande relevância para a criação do instituto, pois a relação entre gêneros está enraizada em concepções distorcidas e preconceituosas que pré-estabelecem vocações e obrigações sem levar em conta as particularidades de cada indivíduo, como dispõe Juliana Cleto:

As relações entre gêneros vêm acompanhadas de uma ideologia velada, que promove a discriminação e a separação de vocações e obrigações - cria-se o indivíduo para que este atue de forma preestabelecida por construções sociais, assim como se esperam dele atitudes condizentes com o seu gênero¹¹.

⁹ SPITZ, René Arpad. **O primeiro ano de vida**. Tradução de Erothildes Millan Barros da Rocha. São Paulo: Martins Fontes, 1979, p. 91.

¹⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

¹¹ CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_cleto.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

De forma diversa, violando a isonomia entre homens e mulheres, a legislação brasileira prevê prazo insignificante para a licença paternidade, o que significa reconhecer como menos importante a atuação do homem como pai.

Conforme o artigo 7, XIX, da CRFB¹² a definição do prazo da licença paternidade foi delegada para lei ordinária, que não foi editada até a presente data. Enquanto não sobrevém a disciplina legal, o prazo será de cinco dias, de acordo com o art. 10, §1º, do ADCT¹³.

Após, o art. 1º, II, da Lei nº 11.770/08¹⁴, com a redação dada pela Lei nº 13.257/2016¹⁵, possibilitou a prorrogação da licença para 20 dias, mas apenas para empresa participante do Programa Empresa Cidadã.

Esta realidade legislativa traz algumas consequências sociais e reforça a construção cultural dos papéis de gênero estabelecidos pelo patriarcado. A advogada Camila da Cunha¹⁶ traz alguns exemplos, como a imposição do dever das atividades domésticas e de cuidado dos filhos às mulheres, em uma dupla jornada de trabalho; o afastamento compulsório das mulheres das atividades formais laborais; maiores índices de desemprego, abandono de emprego e menores salários às mulheres, em comparação com os homens. Isso porque, existe uma estigmatização imposta pelo mercado de trabalho de que as funcionárias não terão disponibilidade e comprometimento à longo prazo com o trabalho profissional.

De forma acertada, a sociedade deve buscar mecanismos para proteger a gestação e a infância. Todavia, o cuidado da criança não deve ser imposto apenas às mulheres, pelo contrário, a presença de todas as figuras parentais – não importando o modelo familiar – são de extrema relevância para o desenvolvimento da criança em formação.

Assim, Terezinha Richartz afirma que, “com a referida desigualdade de período entre a licença-maternidade e a licença do genitor, observa-se a intenção de determinar que a genitora

¹² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

¹³ BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 20 nov. 2024.

¹⁴ BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. 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: 187º da Independência e 120º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Brasília, DF: 195º da Independência e 128º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 21 de nov. 2024.

¹⁶ CUNHA, Camila Fonseca da. **O direito à licença-maternidade da mãe não-gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2024, p. 29/30.

seja a única responsável pelos cuidados de sua prole no início de sua vida, tornando o pai um mero contribuidor do sustento da criança”¹⁷.

Nesse sentido, apesar dos avanços, a integração de políticas públicas que contemplem a licença-paternidade e as necessidades de conciliação entre trabalho e vida familiar continuam a ser um campo fértil para novas reformas.

2. AS NOVAS CONFIGURAÇÕES FAMILIARES E A CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NESTE CENÁRIO

Nas últimas décadas, as configurações familiares passaram por profundas transformações, refletindo mudanças sociais, culturais e legais significativas. Esse cenário impacta diretamente a legislação trabalhista e, em particular, a concessão de benefícios como a licença-maternidade.

Em sede doutrinária, o Eminentíssimo Ministro Edson Fachin assevera que a Constituição incorporou uma concepção plural de família, cuja consagração deve orientar a exegese de todo o Direito Civil e de toda a legislação infraconstitucional que impacta aspectos relacionados às relações familiares. *In verbis*:

[...] a Constituição Federal de 1988 impôs ao Direito Civil o abandono da postura patrimonialista herdada do Século XIX, em especial do Código Napoleônico, migrando para uma concepção em que se privilegiam a subjetividade, o desenvolvimento humano e a dignidade da pessoa concretamente considerada, em suas relações interpessoais. É por isso que cabe enfatizar a concepção plural de família presente na Constituição, apta a orientar a melhor exegese do novo Código Civil brasileiro¹⁸.

No mesmo sentido, é o magistério de Gustavo Tepedino e Ana Carolina Brochardo Teixeira:

Verifica-se, do exame dos arts. 226 a 230 da Constituição Federal, que o centro da tutela constitucional se desloca do casamento para as relações familiares dele (mas não unicamente dele) decorrentes; e que a milenar proteção da família como instituição, unidade de produção e reprodução dos valores culturais, éticos, religiosos e econômicos, dá lugar à tutela essencialmente funcionalizada à dignidade de seus membros, em particular no que concerne ao desenvolvimento da personalidade dos filhos¹⁹.

¹⁷ RICHARTZ, Terezinha et. al. Licença-maternidade e licença-paternidade: a persistência do patriarcado na legislação brasileira. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.9, n.1, p. 2103-2104, jan. 2023.

¹⁸ FACHIN, Luiz Edson. **Direito de Família**: elementos críticos à luz do novo código civil brasileiro. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 17-18.

¹⁹ TEPEDINO, Gustavo; TEIXEIRA, Ana Carolina Brochardo. **Fundamentos do Direito Civil - Direito de Família**, 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 2.

As novas configurações familiares representam uma diversidade de arranjos que se afastam do modelo tradicional, como as monoparentais, homoafetivas, reconstituídas, extensas e por adoção.

No Brasil, até o reconhecimento das uniões estáveis homoafetivas pelo STF na ADI 4.277/DF e na ADPF 132/RJ²⁰, os homossexuais não podiam constituir formalmente uma família, o que representava uma verdadeira marginalização dos direitos homoafetivos. Depois de muita luta, o STF reconheceu a qualidade de entidade familiar das uniões homoafetivas. Essa decisão está em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, já que cada um pode exercer livremente sua liberdade, bem como partilhar sua vida com outras pessoas²¹.

Há uma evidente discrepância entre a legislação vigente e as necessidades das novas configurações familiares. Em regra, a jurisprudência brasileira é favorável à extensão dos direitos concedidos a casais heterossexuais aos homoafetivos. Porém, não há uma lei expressa que assegure tal interpretação normativa, de modo que as decisões precisam se pautar no princípio da igualdade e em analogias a outras leis vigentes para resolver as situações levadas ao judiciário. Nesse cenário, a concessão da licença-maternidade e paternidade ainda não refletem completamente essa diversidade.

Diante de omissão legislativa, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem precedentes no sentido da extensão da licença-maternidade a genitores em casos não expressamente previstos na legislação. Por exemplo, a Egrégia Corte declarou a inconstitucionalidade da fixação de prazos distintos de duração deste benefício para genitoras adotivas e biológicas, no julgamento do RE 778.889²².

Da mesma forma, no julgamento do RE 1.348.854²³, o Plenário do Supremo reconheceu ao servidor público do sexo masculino solteiro que adote uma criança, o direito à licença-maternidade.

²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132**. União homoafetiva e seu reconhecimento como instituto jurídico [...]. Relator: Min. Ayres Britto, 05 de maio de 2011. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20132%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

²¹ PANDOLFO, Jonatha Rafael. Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 16, n. 2, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/37797>. Acesso em: 22 ago. 2024.

²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 778889/PE**. Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 10 de março de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur352981/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

²³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1348854/SP**. Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal [...]. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur471193/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

Recentemente, no RE 842.844²⁴, o Plenário da Corte afirmou que também deve ser garantido o direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória às servidoras públicas detentoras de cargos comissionados, visto que este direito tem como objetivo fundamental o interesse da criança e da mulher.

Casais do mesmo sexo, especialmente aqueles compostos por duas mulheres, enfrentam dificuldades em garantir direitos iguais de licença-maternidade. A legislação atual não prevê de maneira explícita a concessão de licença-maternidade para ambas as mães em casos de adoção ou em situações em que uma das parceiras não seja a mãe biológica. Logo, a extensão da licença-maternidade para casais do mesmo sexo, onde ambas as mães ou pais devem ter o direito de cuidar do recém-nascido, é uma questão que ainda demanda maior atenção.

No sentido da igualdade entre as mulheres, enquanto gênero, Tullius Marcus Fiuza Lima defende ser inaceitável a concessão de licença-parternidade para a mãe não gestante, que compõe um casal homoafetivo do sexo feminino, isso porque:

Em respeito à personalidade e à dignidade da mulher, mostra-se inaceitável a concessão da licença-paternidade para a mãe não gestante, desconsiderando as particularidades psíquicas e culturais próprias do gênero, sobretudo no caso em que duas mães, compondo um casal homoafetivo do sexo feminino, pretendem exercer conjuntamente o direito à maternidade. O princípio da igualdade, em toas as dimensões, veda discriminações entre pessoas que merecem idêntico tratamento, isto é, entre duas mulheres, impedindo que o Judiciário, ao interpretar a norma constitucional, dê tratamento distinto a quem a lei, e também a natureza, definiu iguais.²⁵

Nesse contexto, o reconhecimento pessoal representa uma dimensão da dignidade da pessoa humana. O Professor Daniel Sarmento menciona que:

É possível extrair do princípio da dignidade da pessoa humana um direito fundamental ao reconhecimento, que também tem fortes conexões com a igualdade e com a solidariedade. Trata-se de um direito ‘ao igual respeito da identidade pessoal’. Ele não apenas veda as políticas públicas e práticas sociais que estigmatizam as pessoas por conta das suas identidades, como também impõe que o Estado interfira sobre as relações sociais, buscando eliminar as valorações negativas conferidas pela cultura hegemônica a certos grupos.²⁶

²⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 842844/SC**. Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Constitucional. Administrativo. Servidora gestante [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 05 de outubro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur492484/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

²⁵ LIMA, Tullius Marcus Fiuza. O direito à licença-maternidade para casais homoafetivos femininos. p. 473-489. In: **Direito Econômico e Desenvolvimento**. Entre a prática e a academia. Coordenador: Cláudio Xavier Seefelder Filho. Belo Horizonte: Fórum. 2023.

²⁶ SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana** - conteúdo, trajetórias e metodologia. Rio de Janeiro: Fórum, 2016, p. 334.

Assim sendo, o Ministro Edson Fachin²⁷ argumenta que a cultura hegemônica pressupõe que um casal deva consistir em integrantes com papéis masculinos e femininos, inclusive quando formado por pessoas do mesmo gênero. Portanto, é imperativo romper com essa visão binária, especialmente no contexto das uniões homoafetivas, compostas por dois homens ou duas mulheres.

No caso do Recurso Extraordinário 1.211.446²⁸, em que estão presentes duas mães, ao sugerir que uma delas terá direito à licença-paternidade, causaria uma reprodução do discurso da cultura hegemônica e, assim, a negligenciar a identidade das mulheres que desempenham o papel de mães, não de pais, em uniões homoafetivas.

Para asseverar este entendimento, a advogada Camila da Cunha afirma:

Privar a mãe de seu direito de gozo da licença-maternidade pelo fato de não ter gestado seu filho, é estabelecer tratamento discriminatório em função da origem da filiação, o que é constitucionalmente vedado pelo art. 227, §6, da CRFB/88. Ademais, atribuir-lhe uma licença-paternidade não encontra previsão legal, correspondendo a uma analogia *in malam partem*, a traduzir tratamento discricionário em função da origem da filiação.²⁹

É imperativo que o direito à licença seja ampliado e flexibilizado, permitindo que pais e mães, independentemente de seu gênero, orientação sexual ou composição familiar, possam usufruir de um tempo adequado para se dedicarem aos primeiros meses de vida de seus filhos.

Dessa forma, o Ministro Luiz Fux³⁰ afirma que a resposta do Judiciário deve ser equilibrada e com duplo efeito: i) na proteção da criança, que não escolhe a família em que irá nascer; ii) proteção da mãe não gestante em união homoafetiva, escanteada por uma legislação omissa e preconceituosa.

Diante das novas configurações familiares e a fim de garantir a maior participação dos pais na criação de seus filhos, desde o seu nascimento, favorecendo o fortalecimento dos

²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1211446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024, p. virtual 121. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201211446%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ CUNHA, Camila Fonseca da. **O direito à licença-maternidade da mãe não-gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2024, p. 53/54.

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1211446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024, p. virtual 33. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201211446%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

vínculos de afetividade e interação entre os familiares, diversos países vêm consolidando a concessão da licença-parental, que surgiu como meio de equalizar essa situação.

3. ANÁLISE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.211.446/SP E A PROPOSTA DA LICENÇA PARENTAL

No caso em análise, a interessada é servidora pública, mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja gestação decorreu de procedimento de inseminação artificial heteróloga³¹. A companheira é trabalhadora autônoma, sem filiação a qualquer regime de previdência e sem direito ao benefício da licença-maternidade. Diante disso, a funcionária pública deu entrada no pedido administrativo de licença gestante, o que foi negado sob a justificativa de ausência de amparo legal.

Na origem, a servidora ajuizou ação de concessão de licença gestante em face do Município de São Bernardo do Campo/SP. A sentença julgou procedente o pedido, reconhecendo o direito ao benefício da licença-maternidade, mediante remuneração, pelo período de 180 dias. O Tribunal *a quo* manteve a decisão, tendo em vista a maximização dos direitos fundamentais no âmbito familiar, tanto para as mães quanto para as crianças.

O RE 1211446³² foi interposto pelo Município de São Bernardo do Campo/SP contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, alegando que a interpretação extensiva atribuída ao direito à licença-maternidade contraria o princípio da legalidade administrativa (art. 37, *caput*, da CRFB), pois não haveria autorização legal para a concessão da licença na hipótese. Argumenta ainda que o direito ao afastamento remunerado do trabalho é exclusivo da mãe gestante, que necessita de um período de recuperação após as alterações físicas decorrentes da gestação e do parto.

No julgamento do referido RE, o STF fixou a seguinte Tese³³ – Tema 1072: “a mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-

³¹ A reprodução assistida heteróloga é aquela na qual um dos doadores de gameta ou ambos é estranho ao casal que está se submetendo a técnica. No caso analisado, por meio da técnica da fertilização *in vitro*, os óvulos da mãe não gestante foram fecundados, resultando na gravidez da companheira.

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1211446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade [...]. Relator: Min. Luiz 13 de março de 2024, p. virtual 121. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201211446%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

³³ *Ibid.*

maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade”.

Com a repercussão geral, o Ministro Relator reconheceu que é necessário ampliar o entendimento também para funcionárias do setor privado. Assim, o entendimento da Corte vai valer tanto para servidoras públicas quanto trabalhadoras que têm o contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O voto do Min. Relator Luiz Fux traçou algumas bases teóricas, como a concepção plural de família da Constituição Federal, o direito fundamental a licença-maternidade e a coexistência dos princípios de proteção à maternidade e da supremacia do interesse público. Diante disso, ele entende que a licença-maternidade é uma proteção constitucional que tem efeitos para a mãe e para a criança, e que deve ser garantida independentemente da origem da filiação e da configuração familiar. Declarou que: “em uma sociedade democrática, a realidade da multidiversidade familiar e todos os seus desdobramentos têm que ser reconhecidos”³⁴.

De acordo com o Ministro, as mães não gestantes, "apesar de não vivenciarem alterações típicas da gravidez, arcam com todos os demais papéis e tarefas que lhe incumbem após a formação do vínculo familiar"³⁵.

O mesmo Ministro entendeu pela impossibilidade de concessão de dupla licença-maternidade ao mesmo núcleo familiar em virtude da mesma criança, devendo a uma delas ser concedida a licença-maternidade e à outra a licença-paternidade.

Acompanhando posicionamento do relator, ministro André Mendonça propôs tese considerando o livre planejamento familiar: “1. É legítima a concessão da licença a uma das mães, gestante ou não gestante. 2. Em razão do livre planejamento familiar é exclusiva às mães a decisão de quem deve usufruir da licença-maternidade e quem deve usufruir da licença-paternidade.”³⁶

Por outro lado, o ministro Alexandre de Moraes abriu divergência ao entender que é necessário conceder duas licenças maternidade em união homoafetiva de mulheres. Afirma que não é possível escolher apenas uma mãe para aplicar a licença-paternidade, sob o argumento de que: “[...] o INSS ficará sobrecarregado. Primeiro, são poucos casos, e, segundo, nós estamos,

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1211446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade [...]. Relator: Min. Luiz 13 de março de 2024, p. virtual 121. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201211446%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

ao adotar esse posicionamento, querendo replicar o modelo tradicional de casamento - homem e mulher - para união estável homoafetiva - mulher e mulher.”³⁷ Portanto, vota pela previsão da licença adotante dupla, de 120 dias para cada.

O entendimento foi acompanhado pela ministra Carmén Lúcia e o ministro Dias Toffoli, o qual enfatizou enfatizando que não cabe ao Estado dizer quem faria o papel de mãe e quem faria o papel de pai.

De acordo com a advogada Camila da Cunha³⁸, “os argumentos trazidos no Acórdão em comento, quando comparados com a conclusão e a redação da tese firmada, relevam, um esforço para autocontenção da Corte Constitucional”. Conclui que a busca por proporcionalidade gerou uma interpretação forçada, de modo a encaixar a composição da família homoafetiva no padrão heterocisnormativo, o que reforça discriminatórios papeis de gênero.

Em verdade, a decisão do STF representa um passo importante na garantia dos direitos das famílias homoafetivas. No entanto, é necessário ir além e questionar a distinção de direitos com base no sexo biológico, propondo medidas que reconheçam e valorizem todas as formas de parentalidade.

Como forma de solucionar os diversos casos que ainda chegarão ao judiciário sobre o tema das licenças nos arranjos familiares existentes atualmente, destaca-se a licença parental ou compartilhada, a qual se configura como um período que pode ser dividido entre os progenitores ou adotantes de comum acordo. Tal licença pode ser uma maneira de abarcar a diversidade e a pluralidade de famílias que já existem e que venham a existir. Pode, ainda, ser uma maneira de desafogar o Judiciário, uma vez que estas pessoas decidiriam entre si como dividir a licença e não buscariam este Poder.

Em relação a possibilidade jurídica da unificação da licença maternidade e paternidade, entende-se que, considerando o ordenamento jurídico atual, é possível a transformação da licença-paternidade e maternidade em uma licença única, desde que observados certos requisitos. De acordo com Silva Adriana: “De início, é intuitivo que uma reforma dessa natureza deve ser operada por meio de Emenda à Constituição, visto que licença-maternidade e paternidade são matérias formalmente constitucionais.”³⁹

³⁷ *Ibid.*

³⁸ CUNHA, Camila Fonseca da. **O direito à licença-maternidade da mãe não-gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2024, p. 53/54.

³⁹ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho = Maternity license and the seek for gender equality in the work enviroment. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018.

A criação de uma licença sem distinção de gênero diminui a discriminação de arranjos familiares não tradicionais, como o analisado. Não será mais necessário identificar um indivíduo como “pai” e um como “mãe”; o benefício será destinado à família enquanto unidade.

Já existe um Projeto de Lei nº 1974/2021⁴⁰ propondo uma licença parental remunerada de 180 dias às mães, pais e a todas as pessoas em vínculo socioafetivo para os cuidados necessários com a chegada de um bebê, criança ou adolescente em grupos familiares, dos deputados Sâmia Bomfim (PSOL-SP) e Glauber Braga (PSOL-RJ).

Também existe o Projeto de Lei nº 3.773/2023⁴¹, que prevê a equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade. A proposta foi aprovada pela Comissão de Direitos Humanos (CDH) e agora segue para votação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ).

Na justificação do projeto, o Senador Jorge Kauru afirma:

A desarrazoada quantidade de famílias monoparentais hoje existentes, melhor se diria, “monomaternais”, pois são sustentadas e cuidadas exclusivamente pelas mães, podem indicar a falta de responsabilização dos homens sobre seus filhos. E, sem a regulamentação da licença-paternidade, é como se nós, parlamentares, estivéssemos tacitamente secundando esse tipo de atitude⁴².

Portanto, o instituto da licença-parental é um modelo mais adequado para a finalidade da igualdade de gênero. Os países nórdicos, a exemplo da Suécia, passaram a adotar a licença-parental como solução para o problema mencionado, erigindo um novo paradigma no contexto da evolução dos direitos trabalhistas da mulher.

Contudo, a simples reforma legislativa é insuficiente para concretizar este objetivo, porque a mudança precisa surgir socioculturalmente, sendo a Lei um mero indutor de comportamento.

Nesse sentido, não basta conceder um período maior de licença se não houver incentivo para que os homens usufruam dessa licença. Cabe mencionar o movimento feminista

⁴⁰ BRASIL. **Projeto de Lei nº 1974/2021**. Câmara dos Deputados. 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). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019141&filename=PL%201974/2021. Acesso em: 24 ago. 2024.

⁴¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.773/2023**. Senado Federal. Dispõe sobre a Licença-paternidade, nos termos do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, cria o salário parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade e altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9426279&disposition=inline>. Acesso em: 24 ago. 2024.

⁴² *Ibid.*

que atua na mudança da mentalidade do grupo social. Ademais, seria preciso a criação de políticas públicas voltadas para essa mudança estrutural.

CONCLUSÃO

Com base nas premissas gerais apresentadas, apesar dos avanços, ainda se observa que os benefícios da licença-maternidade e paternidade refletem uma visão tradicional e excludente da família, o que perpetua desigualdades nas responsabilidades parentais. Embora haja normas que prevejam a corresponsabilidade, a disparidade persiste e dificulta a igualdade de gênero.

Portanto, para que haja equilíbrio na relação, é fundamental que pais e mães compartilhem de maneira igual a responsabilidade pelo cuidado das crianças, tendo em vista que ambos possuem a mesma capacidade para desempenhar esta função.

Do mesmo modo, ao inserir a figura paterna nos cuidados familiares, as políticas públicas favorecem o fortalecimento dos laços afetivos, promove amor e aproxima o pai do processo de desenvolvimento da criança, em vez de mantê-lo em um papel secundário.

Ademais, com o reconhecimento dos novos modelos familiares, torna-se ainda mais essencial a adaptação dos benefícios oferecidos, tornando-os mais flexíveis para atender ao melhor interesse da criança, a fim de garantir que seu desenvolvimento não seja prejudicado em razão da configuração familiar em que se encontra.

Assim, a presente obra verificou que, ao julgar o Recurso Extraordinário 1.211.446/SP, o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito da mãe não gestante de usufruir da licença-maternidade, visto que não há fundamento constitucional para tratar de forma desigual a mãe gestante da não gestante, diante da vedação a discriminação pela origem da filiação. Todavia, a decisão restringiu a concessão do benefício a uma das mães e entendeu que a outra teria direito a um período equivalente ao da licença-paternidade.

Nesse contexto, é essencial adotar uma visão pluralista da família, que acolha os mais variados modelos familiares e reconheça como entidade familiar qualquer vínculo baseado na afetividade, independentemente de sua estrutura. Assim, o Direito deve garantir a liberdade de escolha na formação da família, sem privilegiar determinados formatos em detrimento de outros, uma vez que proteger a família é assegurar a dignidade plena do ser humano.

Isto posto, a proposta de uma licença parental que respeite as diferentes configurações familiares, independentemente de gênero ou orientação sexual, é apresentada como a solução mais adequada para promover a igualdade e o bem-estar infantil. Além disso, possibilita uma

inclusão mais ampla dos casais homoafetivos nas políticas públicas, evitando qualquer forma de segregação baseada em estereótipos de gênero.

A implementação de uma licença parental, reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), poderia garantir um desenvolvimento mais equilibrado para as crianças, permitindo que tanto pais quanto mães assumam papéis ativos na educação e cuidado, o que, por sua vez, fortalece vínculos familiares e contribui para a equidade nas responsabilidades.

A regulamentação desse benefício no Brasil é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, isonomia e o melhor interesse da criança, representando um passo crucial para modernizar as políticas de licença parental e atender às necessidades das novas configurações familiares.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção a maternidade. Artigo IV, item 8, da Convenção 103/1952 da OIT: “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. 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: 187º da Independência e 120º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: 153º da Independência e 86º da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6136-7-novembro-1974-357013-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei 3.773/2023**. Senado Federal. Dispõe sobre a Licença-paternidade, nos termos do art. 7o, inciso XIX, da Constituição Federal, cria o salário parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade e altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a Lei no

8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9426279&disposition=inline>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 778889/PE**. Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 10 de março de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur352981/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1348854/SP**. Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal [...]. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur471193/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 842844/SC**. Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Constitucional. Administrativo. Servidora gestante [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 05 de outubro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur492484/false>. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário RE 1211446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201211446%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 22 ago. 2024.

CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_cleto.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

CUNHA, Camila Fonseca da. **O direito à licença-maternidade da mãe não-gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2024.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 11 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

FACHIN, Luiz Edson. **Direito de Família**: elementos críticos à luz do novo código civil brasileiro. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LIMA, Tullius Marcus Fiuza. O direito à licença-maternidade para casais homoafetivos femininos. In: **Direito Econômico e Desenvolvimento**. Entre a prática e a academia. Coordenador: Cláudio Xavier Seefelder Filho. Belo Horizonte: Fórum, 2023.

PANDOLFO, Jonatha Rafael. Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 16, n. 2, jul./dez. 2017.

Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/37797>. Acesso em: 22 ago. 2024.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana** - conteúdo, trajetórias e metodologia. Rio de Janeiro: Fórum, 2016.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho = Maternity license and the seek for gender equality in the work enviroment. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018.

SPITZ, René Arpad. **O primeiro ano de vida**. Tradução de Erothildes Millan Barros da Rocha. São Paulo: Martins Fontes, 1979.

TEPEDINO, Gustavo; TEIXEIRA, Ana Carolina Brochardo. **Fundamentos do Direito Civil - Direito de Família**, 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

WINNICOTT, Donald Wood. **Human Nature**. London: Free Association Books, 1988. Tradução: Natureza humana. Rio de Janeiro: Imago, 1990.