



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

CAMILA DE ALMEIDA FERREIRA

**LICENÇA-MATERNIDADE EM RELAÇÕES HOMOAFETIVAS: UM ESTUDO DE
CASO**

Recife

2025

CAMILA DE ALMEIDA FERREIRA

**LICENÇA-MATERNIDADE EM RELAÇÕES HOMOAFETIVAS: UM ESTUDO DE
CASO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Sérgio Torres Teixeira

Coorientadora: Kíria de Almeida Miranda

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Ferreira, Camila de Almeida.

Licença-maternidade em relações homoafetivas: um estudo de caso / Camila de Almeida Ferreira. - Recife, 2025.

44 p.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira

Coorientador(a): Kiria de Almeida Miranda

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho. 2. Licença Maternidade. 3. Direitos Fundamentais. 4. Jurisprudência. 5. Homoafetividade. 6. Parentalidade. I. Teixeira, Sérgio Torres. (Orientação). II. Miranda, Kiria de Almeida. (Coorientação). IV. Título.

340 CDD (22.ed.)

CAMILA DE ALMEIDA FERREIRA

**LICENÇA- MATERNIDADE EM RELAÇÕES HOMOAFETIVAS:
um estudo de caso**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em: 21/ 07/ 2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof.: Pedro Spindola Bezerra Alves (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof.: Paulo Roberto Gonçalves Cerqueira

Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Nathalia Nóbrega Concentino

Universidade Federal de Pernambuco

RESUMO

Nos últimos anos, o conceito de família tem sido reavaliado e ampliado para refletir a diversidade das estruturas familiares contemporâneas. Nesse contexto, as relações homoafetivas têm conquistado crescente reconhecimento jurídico e social, desafiando tradições e normas anteriormente estabelecidas. Um aspecto crucial dessa evolução é o acesso equitativo a direitos e benefícios que tradicionalmente eram concedidos apenas a casais heterossexuais, como é o caso da licença maternidade. No entanto, apesar de diversas tentativas progressistas, a legislação e as políticas públicas que regulam este direito frequentemente não contemplam adequadamente as complexidades das famílias homoafetivas, perpetuando muitas vezes estereótipos de gênero. Portanto, em busca da promoção de uma maior equidade na aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários, além da compreensão social da atualidade, esse estudo busca fazer um levantamento dos casos de licença-maternidade pleiteadas por casais homoafetivos, com o objetivo de explorar como os tribunais têm abordado essas questões e quais são as implicações das decisões judiciais para a proteção dos direitos desses casais. Foi utilizado o método qualitativo, com abordagem exploratória e descritiva, tendo como principal técnica de pesquisa um estudo de caso. A pesquisa analisará decisões judiciais relevantes, identificando precedentes e padrões que ilustram as abordagens dos tribunais frente a solicitações de licença-maternidade por casais homoafetivos.

Palavras-chave: Licença-Maternidade; Homoafetividade; Parentalidade Socioafetiva; STF; Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

In recent years, the concept of family has been reevaluated and expanded to reflect the diversity of contemporary family structures. In this context, same-sex relationships have gained increasing legal and social recognition, challenging previously established traditions and norms. A crucial aspect of this evolution is equal access to rights and benefits that were traditionally granted only to heterosexual couples, such as maternity leave. However, despite several progressive attempts, the legislation and public policies that regulate this right often do not adequately address the complexities of same-sex families, often perpetuating gender stereotypes. Therefore, in order to promote greater equity in the application of labor and social security rights, in addition to the social understanding of the current situation, this study seeks to survey cases of maternity leave requested by same-sex couples, with the aim of exploring how the courts have addressed these issues and what the implications of judicial decisions are for the protection of the rights of these couples. The qualitative method was employed, with an exploratory and descriptive approach, using a case study as the primary research technique. The research will analyze relevant court decisions, identifying precedents and patterns that illustrate the courts' approaches to maternity leave requests by same-sex couples.

Keywords: Maternity Leave; Homoaffectivity; Socio-Affective Parenthood; Supreme Court; Fundamental Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS	10
2.1. No mundo	10
2.1.1. História	10
2.1.2. Dinamarca, 1989	14
2.2. No Brasil	16
2.2.1. Histórico	17
2.2.2. STF 2011	18
3 LICENÇA-MATERNIDADE	23
3.1. Conceito	23
3.2. Conflitos atuais do conceito	24
4 LICENÇA-MATERNIDADE EM UNIÕES HOMOAFETIVAS	26
4.1 Compilado jurisprudencial	26
4.1.1. Caso	26
4.1.2. A proteção à parentalidade homoafetiva: análise do caso da dupla licença-maternidade reconhecida pelo TRT da 6ª Região	28
4.1.3. Precedente	30
4.1.3.1. Conciliação em 2015 – TRT da 6ª Região	30
4.2. Julgamento do STF	33
5 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil evoluiu de modo significativo nas últimas décadas, provocando uma reconfiguração nos conceitos de família, parentalidade e direitos fundamentais. Tal transformação encontra respaldo no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, e no princípio da igualdade (art. 5º, *caput*), que veda qualquer forma de discriminação. Ainda, o art. 226, § 4º, reconhece a família como base da sociedade, garantindo-lhe especial proteção do Estado, independentemente de sua conformação tradicional.

Apesar de tais avanços, persistem desafios relacionados à efetivação de direitos sociais em contextos que se afastam da lógica heteronormativa. A licença-maternidade, direito trabalhista previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 392 e seguintes), constitui um exemplo emblemático de garantia social. Esse direito visa assegurar o afastamento remunerado da mãe por ocasião do nascimento ou da adoção de uma criança, objetivando fortalecer o vínculo inicial entre mãe e filho e propiciar o adequado desenvolvimento afetivo e psicológico da criança.

Todavia, verifica-se a ausência de regulamentação específica que contemple a realidade das famílias homoafetivas, o que evidencia uma lacuna normativa que desafia tanto o legislador, quanto o Poder Judiciário. Em virtude dessa omissão, o Judiciário tem recorrido, não raro, à aplicação analógica e à interpretação extensiva de dispositivos legais concebidos para as famílias heteronormativas. Embora tais soluções sejam importantes para mitigar injustiças pontuais, nem sempre proporcionam segurança jurídica, tampouco promovem a plena isonomia de tratamento entre as diferentes formas de família.

Lôbo (2011) observa que a família homoafetiva, apesar do reconhecimento constitucional e jurisprudencial, ainda enfrenta barreiras quanto à efetividade dos direitos sociais, especialmente aqueles historicamente concebidos sob o paradigma da heteronormatividade. A omissão legislativa relativa à licença-maternidade para casais homoafetivos, além de afrontar o princípio da igualdade, conflita com o princípio da proteção integral da criança, previsto no art. 227 da Constituição Federal e reiterado no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990). Este diploma legal reforça o dever prioritário do Estado, da sociedade e da família de assegurar o pleno desenvolvimento da criança, o que inclui o direito à convivência familiar e ao vínculo afetivo desde os primeiros meses de vida.

No campo jurisprudencial, merecem destaque as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade por Omissão (ADI) 4277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, nas quais a Corte reconheceu a união estável homoafetiva como entidade familiar, atribuindo-lhe os mesmos direitos e deveres das uniões heteroafetivas. Esse entendimento consagrou a necessidade de interpretar o conceito de família de modo a incluir todas as formas de afeto e proteção recíproca, alinhando-se aos princípios constitucionais da dignidade e da igualdade.

Além disso, no Recurso Extraordinário (RE) nº 1.211.446, o STF reafirmou a importância da isonomia entre casais homoafetivos e heteroafetivos no exercício da parentalidade, reconhecendo o valor jurídico do vínculo socioafetivo. Tal decisão reforça o entendimento de que o afeto, e não apenas o vínculo biológico, deve orientar a concessão de direitos parentais, incluindo a licença-maternidade.

Contudo, mesmo com esse arcabouço constitucional e jurisprudencial favorável, observa-se que a concretização do direito à licença-maternidade em relações homoafetivas enfrenta entraves relacionados a interpretações restritivas ou omissões administrativas. Essas dificuldades comprometem a plena realização do princípio da igualdade (art. 5º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal) e violam a dignidade da pessoa humana, criando barreiras à efetividade dos direitos sociais e à proteção integral da criança.

Neste contexto, o presente trabalho propõe-se a realizar uma análise crítica da lacuna normativa existente quanto à licença-maternidade em relações homoafetivas, à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais. Pretende-se, inicialmente, apresentar uma contextualização histórica e internacional das relações homoafetivas, evidenciando marcos normativos e jurisprudenciais.

Por fim, o estudo abordará dois casos concretos que evidenciam os desafios enfrentados pelas famílias homoafetivas na concretização da licença-maternidade: o processo nº 0000183- 54.2018.5.06.0193, apreciado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6); e o RE nº 1.211.446, julgado pelo STF. A partir dessa análise, busca-se contribuir para o aprimoramento legislativo e jurisprudencial, garantindo a efetividade dos direitos das famílias homoafetivas, fortalecendo o Estado Democrático de Direito e promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

2 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Para entender a discussão sobre a licença-maternidade nas relações entre indivíduos do mesmo sexo, é imprescindível analisar a origem da discussão das relações homoafetivas no mundo, tendo em vista que os preceitos atrelados a esse grupo social foram amplamente modificados pela época e pelo contexto social no qual estavam inseridos.

A discussão político-religiosa é um importante fator de empecilho na jornada de ampliação de direitos da comunidade LGBTQIAPN+, portanto, a história é um dos principais âmbitos que deve ser analisado para compreensão factual da atual situação que desencadeia na conversa de licença-maternidade perante esse grupo.

Portanto, é cabível uma análise desses reflexos perante o tempo para que sejam plenamente considerados.

2.1. No mundo

2.1.1. História

É essencial para o tema entender que as relações homoafetivas não são um fenômeno da contemporaneidade, mas estiveram presentes em toda a história humana. Contudo, a discriminação desse grupo social surge com o tempo e mediante a instauração de novas crenças, estas que se distanciaram do que antes era “normal”, fundamentando-se em uma “moral” desenvolvida com base em crenças individuais (Lisboa, 2023).

Nesse tocante, na antiguidade, a homossexualidade era parte da sociedade, sendo até mesmo um ato sagrado na Grécia Antiga, por meio do qual se criou um Batalhão Sagrado na cidade de Tebas, somente com casais em relações homoafetivas. Por meio desse grupo, era feita a integração social dos cidadãos e realizado o rito de passagem sexual do homem que, por envolver outros aspectos políticos, tinha uma atribuição intelectual (Pastore, 2011).

Ademais, a antiguidade romana não atribuía uma negatividade aos indivíduos cujas relações eram com pessoas de mesmo sexo, mas eram contra a passividade; portanto, não haveria distinção das relações homossexuais para as heterossexuais, contanto que o homem não perdesse a “dominação” por conta da “inadequação das mulheres enquanto guerreiras”. (Dover, 1994, p. 276).

Com o crescimento do Cristianismo, a homossexualidade começou a ser moralmente condenada e foi rigorosamente reprimida por autoridades de suas épocas, apesar de haver

momentos, como durante o Renascimento, em que a contenção era menor ou até mesmo ignorada (Gabriela, 2022).

Portanto, a história europeia tentou apagar as evidências das relações homossexuais que ocorreram até o século XX, principalmente no tocante aos seus grandes líderes, que muitas vezes não eram “denunciados” porque tal situação era vista como uma forma de “obtenção de favores especiais” de seus governantes. Apesar disso, há rastros que não foram apagados, como Jaime I, Michelangelo e Rainha Cristina da Suécia (Tracco, 2019).

Com o início do século XX, diversos direitos começaram a ser reivindicados pelas parcelas marginalizadas da população e, após a Segunda Guerra Mundial, a instituição de medidas inclusivas se tornou uma demanda crescente de um grupo perseguido e que não foi amparada no texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos (IBDFAM, 2018).

Por isso, em 1969, ocorre a Rebelião de Stonewall nos Estados Unidos, correspondendo a seis dias seguidos de revolta contra a polícia nova-iorquina que promovia arbitrariamente batidas e revistas depreciativas nos bares e boates gays da cidade. A revolta começou em 28 de junho de 1969, após uma batida policial em um bar gay chamado Stonewall Inn, no bairro Greenwich Village, na cidade de Nova York. Muitas pessoas saíram do local, mas isso não foi o fim da rebelião; ao contrário, os policiais desrespeitaram muitos frequentadores da área e, assim, toda a comunidade retaliou espontaneamente, de modo que as autoridades não conseguiram controlá-la. O cerco durou seis dias e desencadeou protestos em massa contra a discriminação, violência e marginalização de indivíduos LGBTQIAPN+. Esta comemoração é um momento importante na história do movimento moderno de direitos civis da comunidade gay, provocando uma mobilização que se espalhou pelo mundo e levou a uma série de paradas anuais, como as Paradas do Orgulho LGBT (Colling, 2011).

No contexto do século XX, as primeiras paradas LGBTQIAPN+ foram organizadas para exigir reconhecimento e direitos para a comunidade, após eventos como a Rebelião de Stonewall. Desde o início, essas manifestações foram caracterizadas por uma luta não apenas contra a patologização da homossexualidade, mas também por um conjunto de demandas sociais, políticas e legais mais amplas. O direito ao casamento entre pessoas do mesmo sexo, por exemplo, emergiu como uma importante demanda pelo pleno reconhecimento das relações afetivas e pelo acesso à adoção, para que os cidadãos LGBTQIAPN+ pudessem exercer o papel de pais em termos iguais e não discriminatórios. Essas demandas refletiam um desejo de inclusão, igualdade e a capacidade de gozar a vida sem as restrições de uma sociedade heteronormativa (Melo; Maroja, 2012).

Nos Estados Unidos, este movimento alcançou importantes marcos legais: as leis anti-homossexuais foram revogadas, e o sentimento popular mudou, graças ao ativismo e às amplas representações na mídia. Na Europa, em países como Alemanha e França, houve um alargamento gradual do que era considerado aceitável dentro da diversidade sexual. Durante a década de 1980, a resposta do estado à epidemia de HIV/AIDS foi ambígua em sua natureza: por um lado, endureceu a discriminação contra homossexuais — mas, por outro lado, o compromisso público com direitos e políticas foi reforçado durante essa doença como nunca antes (Barroso, 2011).

A década de 1990 marcou uma reviravolta significativa com o estabelecimento de uniões civis legalmente reconhecidas entre pessoas do mesmo sexo em países como a Dinamarca, seguida pelo Países Baixos em 2001, que tornou-se o primeiro país a legalizar o casamento homossexual e a atribuir aos casais homossexuais casados todos os direitos — e as responsabilidades que os acompanham —, tal como se fossem casamentos heterossexuais (Barroso, 2011).

Nas Américas, o Brasil desempenhou decisiva importância ao avançar os direitos LGBTQIAPN+, apesar de um histórico de violência e discriminação. O STF, a partir de 2011, reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar com todos os direitos iguais aos das uniões heterossexuais em propriedade e pensão (De Souza, 2020).

Além disso, a Argentina também teve papel instrumental na luta pelos direitos LGBTQIAPN+ na América Latina e, em 2010, tornou-se o primeiro país da região a legalizar o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Esse momento histórico foi possível graças a mobilizações sociais e pressões de organizações de direitos humanos, e marca um avanço na garantia de igualdade para casais homossexuais (Rodrigues; Béo, 2004).

Assim, a lei permitiu que casais do mesmo sexo se casassem e tivessem os mesmos direitos e deveres que pares heterossexuais, além de garantir o acesso à adoção de crianças e os benefícios de pensão, equiparando legal e socialmente esses casais aos heterossexuais. O avanço da Argentina foi um exemplo para os demais países da região, mostrando que há uma possibilidade para transformações substanciais e que a luta pela inclusão e o reconhecimento dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ faz diferença (Barroso, 2011).

Por outro lado, em muitas partes da Ásia e da África, as relações entre pessoas do mesmo sexo têm enfrentado dificuldades para obter aceitação, em razão de uma combinação de influências religiosas, culturais e políticas que incorporam e reforçam uma cultura conservadora, inclusive com manifestações de hostilidade frente a comportamentos que desafiem a heteronormatividade.

Taiwan fez história em 2019 ao se tornar o primeiro país asiático a legalizar o casamento entre pessoas do mesmo sexo, um momento marcante para os direitos LGBTQIAPN+ na região. Entretanto, o cenário revela-se de maior rigor normativo e repressivo em diversos países asiáticos e africanos, onde a homossexualidade permanece criminalizada, com sanções severas, inclusive a pena de morte, em países como Somália, Uganda e Brunei.

Essas leis são um lembrete da persistência duradoura de atitudes culturais e religiosas em algumas partes do mundo, que enxergam a homossexualidade como uma afronta à ordem social e espiritual. E, mesmo em locais em que avanços já são observados, como em Taiwan, a maioria das comunidades LGBTQIAPN+ nessas regiões ainda possui uma longa e árdua luta pela frente para obter reconhecimento e proteção de seus direitos (Lennox; Waites, 2016).

Além disso, o Oriente Médio está entre os piores locais do mundo para os direitos LGBTQIAPN+. De fato, é uma das regiões mais inerentemente problemáticas para tal grupo, devido às décadas de governos autoritários, leis rigorosas e aos costumes religiosos severos que negam direitos humanos básicos e maculam indivíduos com orientação sexual ou identidade de gênero não normativa. Dessa forma, muitas práticas comuns, como a homossexualidade, são enfrentadas com punições extremas como prisões e, nos casos mais extremos, a pena de morte, o que exemplifica o tipo de ideologia a qual essas pessoas aderem.

Apesar desses desafios, movimentos de resistência têm consolidado espaço, particularmente com a internet sendo um meio de mobilização e expressão. Esse tipo de visibilidade e debate, no entanto, não existia antes nas esferas públicas desses países, com a digitalização permitindo que indivíduos e grupos LGBTQIAPN+ compartilhem suas experiências e lutem por seus direitos. Embora muitas barreiras permaneçam, especialmente em ambientes urbanos com altos níveis de exclusão social, a abertura de plataformas digitais facilitou novos diálogos em torno da diversidade sexual e até mudanças graduais nas normas sociais e políticas públicas.

Além dos mecanismos nacionais, os tribunais internacionais, como o Tribunal Europeu de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, desempenham um papel essencial na promoção e defesa dos direitos LGBTQIAPN+ em nível global. Esses tribunais representam ferramentas importantes na luta contra a discriminação, já que são encarregados de processar casos relacionados à violação dos direitos humanos, especialmente no que tange à orientação sexual e à identidade de gênero. Por meio de suas decisões, eles denunciaram práticas discriminatórias, incluindo a criminalização da homossexualidade e a negação de direitos civis, e têm instado os países a adotarem políticas para que pessoas LGBTQIAPN+ sejam tratadas e protegidas de forma igualitária. Esses tribunais frequentemente emitem

decisões que obrigam os estados a emendar suas leis para garantir a não discriminação e o pleno usufruto de direitos civis, sociais e políticos, contribuindo significativamente para o desenvolvimento das normas globais de direitos humanos (Ribeiro, 2021).

Embora progressos significativos tenham sido feitos, problemas ainda existem: o ultraconservadorismo está em ascensão, e conquistas passadas são ameaçadas por políticas de retrocesso. A luta pela plena igualdade de direitos, bem como para garantir a segurança e o bem-estar da população LGBTQIAPN+, continua em diferentes contextos sociais e políticos (Melo; Maroja, 2012). Portanto, a história das relações entre pessoas do mesmo sexo é um processo complexo de avanços e retrocessos, que reflete os valores de uma era e a estrutura de poder vigente.

Desta forma, a compreensão histórica das relações entre pessoas do mesmo sexo não apenas permite o reconhecimento das desigualdades estruturais, mas também políticas públicas eficazes para incluir as comunidades LGBTQIAPN+ na sociedade mais ampla. Construir uma sociedade mais justa e humana depende de uma análise deste curso (Plummer, 2015).

2.1.2. Dinamarca, 1989

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e com o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Axel Lundahl-Madsen (1915-2011) resolveu lutar pelos direitos da população LGBTQIAPN+ em seu país, tendo em vista que os homossexuais foram perseguidos por Hitler e não foram amparados no pós-guerra, não sendo sequer citados no documento que pregava proteção de todos do globo (Azevedo, 1999).

Nesse sentido, Axel criou uma associação ativista em 1948 que, um ano depois, veio a ser chamada de “Forbundet af 1948” e, por fim, conhecida como LGBT Danmark — nome atual da organização desde 1985 —, a qual congregava participantes da Dinamarca, Noruega e Suécia (Azevedo, 1999).

Axel e Eigil Eskildsen (1922-1995) se conheceram em 1949 e, a partir desse momento, não se separaram mais, tendo realizado diversas manifestações em conjunto, além de terem criado uma pousada com objetivo de receber casais do mesmo sexo; um jornal, chamado de “Amigo”; e uma empresa com modelos e temáticas gays, razão pela qual foram presos após um ensaio nu, entendido como “sexual” pela polícia dinamarquesa (Azevedo, 1999).

O casal se posicionou como frente das reivindicações LGBTQIAPN+ da época e obtiveram, em junho de 1989, a primeira união civil homossexual reconhecida no mundo após

já terem adotado um sobrenome conjunto (Aygil, ou seja, a junção de seus sobrenomes) e acumularem mais de 40 anos vividos juntos (Barros, 2021).

Apesar da união do casal ter ocorrido em 7 de junho de 1989, por meio de documento publicado na Dinamarca e assinado pela rainha Margrethe 2ª, a lei pioneira aprovada pelos parlamentares dinamarqueses só entrou em vigor em 1989, tornando o país escandinavo, a partir de então, o primeiro do mundo a reconhecer oficialmente a união estável civil entre casais homoafetivos.

A discussão no Parlamento foi fundamental ao suscitar reflexões sobre o papel da religião na formulação de políticas públicas, resultando na aprovação da lei por 71 votos favoráveis, 47 contrários e 5 abstenções. Tal deliberação representou um marco de ruptura com o histórico normativo do país que, até 1866, previa a pena de morte para pessoas homossexuais, e apenas em 1933 passou a admitir a autodeclaração de identidade LGBTQIAPN+. Assim, revelou-se como uma iniciativa pioneira, em consonância com outras políticas progressistas adotadas no mesmo período (Barros, 2021).

Importa destacar, entretanto, que a norma que reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo inicialmente não equiparava integralmente os direitos conferidos aos casamentos civis heteroafetivos. As principais restrições residiam, principalmente, na vedação à adoção e na exigência de nacionalidade dinamarquesa para o reconhecimento legal da união. Com o passar dos anos, essas disparidades foram sendo gradativamente eliminadas, culminando em um ordenamento jurídico mais equitativo. Atualmente, inclusive, é possível que tais uniões recebam bênção religiosa, demonstrando a ampliação do reconhecimento institucional e social desses vínculos (Barros, 2021).

Esse ato foi importante para o restante do país, tendo em vista que 270 homossexuais homens e 70 mulheres registraram suas uniões civis na Dinamarca nos últimos 3 meses de 1989. Ademais, o resto do mundo utilizou essa lei como inspiração e impulso para adoção de leis similares e para os desdobramentos sociais que seriam necessários (Barros, 2021).

No entanto, vale a pena especificar que a oposição à lei que legalizou o casamento entre pessoas do mesmo sexo na Dinamarca foi severa, em grande parte sustentada por setores religiosos e conservadores, que defendiam a medida como algo que poderia minar a instituição da família tradicional, protegendo a união entre um homem e uma mulher como o único modelo correto e irreplicável. Para esses grupos, a aceitação da diversidade sexual era percebida, portanto, como uma ameaça aos valores familiares e à moral religiosa estabelecida.

Entretanto, a mobilização social e a pressão exercida pelo ativismo e as organizações LGBTQIAPN+ foram fundamentais nesse processo, sendo possível criar um movimento

crescente em apoio aos direitos iguais em torno de manifestações, campanhas de conscientização, debates públicos etc. Assim, o Parlamento Dinamarquês, ao perceber que todas as pessoas têm direito a direitos iguais, aprovou a lei que, após vários anos de campanha, legalizou o casamento, fazendo da Dinamarca um símbolo de humanidade e justiça social (Barros, 2021).

A experiência dinamarquesa de uniões do mesmo sexo ilustra que a luta por direitos não termina com a promulgação de uma lei, sendo necessária vigilância contínua para se traduzir em mudança efetiva. Também enfatiza a necessidade de desenvolver um papel chave para organizações da sociedade civil no avanço da igualdade. Desse modo, o reconhecimento das uniões civis na Dinamarca em 1989 não foi apenas um avanço legal, mas também constituiu um ponto de virada na história dos direitos humanos: seu impacto foi além das fronteiras do país, afetando mudanças legais e sociais em várias partes do mundo.

2.2. No Brasil

É cabível entender que a história brasileira desse grupo social se difere bastante do restante do mundo, tendo em vista que até 1500 a realidade preponderante não era a cristã, mas a de pequenas comunidades que regiam seus integrantes por meio de suas crenças coletivas e religiões basilares.

Nesse tocante, a ocupação do território já não possuía uma unificação social das questões sociais, o que se alterou ainda mais com a chegada dos portugueses que impuseram suas próprias convicções à população americana. Ademais, os processos sociais que levaram às manifestações europeias em prol dos direitos LGBTQIAPN+ foram distintos dos brasileiros, que não participaram ativamente da Segunda Guerra Mundial e foram reprimidos na Guerra Fria por meio da Ditadura Militar.

Dessa forma, a análise histórica brasileira é relevante para compreensão das atuais condições vigentes no país e os entraves sociais relacionados aos direitos das uniões homoafetivas.

2.2.1. Histórico

Com a chegada dos portugueses em terras brasileiras, possuímos os primeiros relatos que descreviam os costumes presentes nas sociedades nativas da época.

Nesse sentido, muitas comunidades indígenas não identificavam na sexualidade algo determinante nas relações existentes, visto que não se apresentavam como homens e mulheres

pois não haviam essa dicotomia de termos, fato que Pero de Magalhães Gândavo atesta em seus relatos ao império português, em 1576:

“Índias há que não conhecem homem algum de nenhuma qualidade, nem o consentirão ainda que por isso as matem. Estas deixam todo o exercício de mulheres e imitam os homens e seguem seus ofícios, como se não fossem fêmeas. Trazem os cabelos cortados da mesma maneira que os machos e vão à guerra e à caça com seus arcos e flechas, perseverando sempre na companhia dos homens, e cada uma tem mulher que a serve, com quem diz que é casada, e assim se comunicam e conversam como marido e mulher”.

O medo da sodomia, por parte dos jesuítas e portugueses, instaurou perseguições aos costumes e às relações tão naturalizadas pela população originária, o que acarretou numa inquisição massiva em terras brasileiras, com o assassinato do nativo Tibira do Maranhão e do africano Cintura Fina como dois dos casos mais marcantes da homofobia europeia em solo latino-americano, que surgiu predominantemente por meio da catequização no “Novo Mundo”, conforme explica Luiz Mott em seu artigo *História cronológica da homofobia no Brasil: das capitâncias hereditárias ao fim da Inquisição* (2023):

“Tão generalizada era a homossexualidade na Terra Brasilis, que os Tupinambá tinham nomes específicos para designar e identificar os/as praticantes dessa performance homoerótica: aos homossexuais masculinos chamavam de Tibira e às lésbicas de Çacoaimbeguirá. Condutas radicalmente opostas ao ensinamento oficial da cristandade.”

O período foi marcado por perseguições aos indivíduos em relações homoafetivas, contudo, poucas vezes as punições eram máximas, pois o objetivo lusitano era atingir as famílias para que fosse gerada repulsa nos parentes desse grupo, acarretando numa exclusão socioindividual por medo de que aquele sujeito viesse a lhes levar a ruína. Portanto, a objeção a esse tipo de relacionamento foi internalizada e institucionalizada na sociedade brasileira desde o início da colonização portuguesa no continente americano, o que se evidencia pelo fato de que, diferentemente do contexto europeu, a história brasileira não silenciou completamente a presença de indivíduos abertamente LGBTQIAPN+, embora essa visibilidade tenha coexistido com formas severas de repressão (Lisboa, 2023).

Com base na obra *Devassos no Paraíso*, de João Silvério Trevisan, estima-se que a Inquisição portuguesa no Brasil tenha processado mais de 40 mil pessoas, condenado cerca de 1.800 à morte na fogueira e submetido quase 30 mil indivíduos a outras formas de punição. Esses dados revelam que os mecanismos de perseguição e punição não se restringiam ao

imaginário social, mas constituíam uma realidade concreta e institucionalizada, cuja violência era exercida de forma ostensiva e legitimada pelas autoridades da época (Trevisan, 2000).

No século XIX, a partir do surgimento de novos “fundamentos sanitários” — que possuíam como objetivo coibir a homossexualidade, utilizando-se de argumentos “científicos” de limpeza racial e higiene —, o império português traz para a colônia maior controle da população por meio de condenação de grupos sociais que estariam prejudicando a biologia da nação (Caruzo, 2020).

Em 1960, 30 anos após a Europa, os movimentos de reivindicação de direitos LGBTQIAPN+ surgiram em solo brasileiro. Com Stonewall como grande inspiração, a comunidade *queer*¹ começa a se apresentar de maneira mais substancial nas casas de festas, teatros e no público em geral. Diante disso, seguindo o exemplo dinamarquês, surgem diversos grupos ativistas como o Somos – Grupo de Afirmação Homossexual, e novas formas de mídias são veiculadas, como o jornal Lampião da Esquina, que abordava temas como sexo e gênero, com abertura para discussão da sexualidade, heteronormatividade e busca por direitos homossexuais (Caruzo, 2020).

Contudo, a AIDS gerou um atraso nos progressos do movimento liberacionista, pois provocou uma busca de cura para um fenômeno cuja causa se associava à homossexualidade, ocasionando o surgimento de medos que até a atualidade se perpetuam, como refletido na proibição de doação de sangue por pessoas gays, vigente até 2021 (IBDFAM, 2021).

Apesar disso, a década de 1990 foi um momento de crescimento da visibilidade da causa LGBTQIAPN+, que surge de maneira rápida e crescente na mídia, como produto e consumidor, demandando por espaço e políticas públicas voltadas para essa população (Caruzo, 2020). Em 2011, o STF reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo e, em 2013, o Conselho Nacional de Justiça faz o mesmo, apesar das críticas de alguns parlamentares e das propostas, por bancadas evangélicas, de Projeto de Lei (PL) que visavam a “cura gay” (Caruzo, 2020).

2.2.2. STF 2011

Em 2010, um censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) inferiu que havia 60 mil casais em relações homoafetivas convivendo conjuntamente no Brasil, número que só aumentou desde a equiparação dos regimes matrimoniais. Nesse sentido, a decisão que coube formalizar a equiparação foi tomada unanimemente no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e da ADPF 132 em 2011, que incidiam

¹ Termo utilizado para referir-se a pessoas que não se identificam com os padrões de heteronormatividade.

sobre violação de preceitos fundamentais da constituição, como a igualdade e a dignidade da pessoa humana.

Segundo o art. 3º da Constituição Federal, determina-se que:

“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 II - garantir o desenvolvimento nacional;
 III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Apesar disso, o antigo impedimento ao reconhecimento da união estável entre indivíduos em relacionamentos homoafetivos contrariava o dispositivo mais importante do ordenamento jurídico brasileiro. Dessa maneira, a orientação sexual de um indivíduo não deveria ser óbice para instauração de uma unidade familiar.

Nesse sentido, o próprio conceito de família teve que ser reestruturado, visto que o conceito de união estável, definido no artigo 1723 do Código Civil, relaciona não somente a união de sexos opostos, mas também instaura o objetivo de constituir família. Com isso, a Procuradoria Geral da República, como também o acórdão final, estabeleceram uma posição com uma fundamentação analógica, no seguinte sentido:

“[...] o não reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar pela ordem infraconstitucional brasileira priva os parceiros destas entidades de uma série de direitos patrimoniais e extrapatrimoniais, e revela também a falta de reconhecimento estatal do igual valor e respeito devidos à identidade da pessoa homossexual
 [...] é cabível uma interpretação analógica do art. 226, §3º, pautada pelos princípios constitucionais acima referidos, para tutelar como entidade familiar a união entre pessoas do mesmo sexo”.

Portanto, a identificação desse direito ocorre de maneira equânime com relação aos direitos e deveres inerentes aos casais heterossexuais, sendo estabelecido pelo Código Civil que “é reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família”.

Além disso, observa-se que, diferentemente de outros países, ao reconhecer o direito a união estável homoafetiva, o Brasil não criou especificidades para esse tipo de relação, não despertando disparidades, como no caso dinamarquês; contudo, gerando lacunas em relação a

direitos que não pudessem ser analogicamente comparáveis, como no caso da licença maternidade.

A decisão do STF de reconhecer a união estável entre pessoas do mesmo sexo, formalizada por meio da ADI 4277 e da ADPF 132, representou um marco na luta pelos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ no Brasil. A equiparação das uniões homoafetivas aos casais heterossexuais foi fundamental para garantir a igualdade de direitos no contexto familiar, considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, que exige o tratamento igualitário perante a lei, independentemente da orientação sexual. Entretanto, a decisão também gerou um debate sobre as implicações práticas dessa equiparação, especialmente em relação a aspectos não contemplados pela legislação infraconstitucional (Júnior; Lacerda, 2018).

O artigo 3º da Constituição Federal de 1988 prevê, entre seus objetivos, a formação de uma sociedade livre de preconceitos; a interpretação subsequente aponta para a necessidade de reconhecer a dignidade de todos os indivíduos, sem exceção. Por esse motivo, o reconhecimento jurídico das uniões homoafetivas estáveis surge como uma ferramenta essencial no combate ao pluralismo de preconceitos e desigualdades, recompensando e instituindo a pacificação da vida em sociedade, sem a exclusão de qualquer orientação sexual no ordenamento jurídico (Dias, 2008).

Uma constituição elaborada para eliminar a marginalização não poderia permitir que pessoas em relações homoafetivas fossem desqualificadas do exercício de direitos fundamentais, como o direito à união estável e os benefícios dessa união (Dias, 2008).

Após a decisão do STF, a ideia de família também foi restabelecida à luz dos novos arranjos familiares que se estabeleceram nas últimas décadas. O conceito de uniões estáveis, anteriormente entendido como exclusivo entre homem e mulher, foi estendido para incluir relações homoafetivas usando a mesma lógica. A mudança foi mais do que uma mudança semântica: foi uma transformação na estrutura social e jurídica, que refletia a realidade das famílias modernas. Esta modificação da ideia de família demonstra o desenvolvimento dos direitos humanos e a necessidade de tratamento igualitário para todos perante a lei, conforme mandatado pela Constituição (Contarini, 2021).

Portanto, a analogia fundamentada pela Procuradoria Geral da República, que levou ao argumento de que as uniões homoafetivas estáveis deveriam ser tratadas equitativamente com aquelas entre homem e mulher, está no mesmo caminho aceitável do art. 226, § 3º, do Código Civil e não foi um passo insignificante para a progressão da jurisprudência brasileira sobre a matéria (Contarini, 2021).

O órgão alegou que a não inclusão adequada das uniões homoafetivas entre as entidades familiares violava a dignidade humana ao criar uma lista de direitos que levaria a uma série de direitos desiguais para os casais homossexuais, incluindo a falta de acesso aos direitos patrimoniais e não patrimoniais, que são básicos para a proteção familiar (Hess; Silveira, 2017). A base da analogia abraçada pelo STF visava garantir que as uniões homoafetivas recebessem o mesmo tratamento que as uniões de pessoas de sexos opostos, para que os direitos e deveres que compõem esses vínculos fossem os mesmos (Barbosa, 2023). No entanto, a legislação infraconstitucional brasileira supunha equivalência, mas não havia instrumentos legais específicos em relação às uniões homoafetivas, o que resultou em lacunas relacionadas a alguns direitos que não podiam ser cobertos pela analogia, como a licença-maternidade, por exemplo (Barbosa, 2023).

Além disso, a omissão em mencionar orientação sexual e identidade de gênero como características subtipo formadas de maneira diaspórica lançou um novo desafio para o legislador brasileiro, que precisava adaptar a legislação para a inclusão abrangente de pessoas LGBTQIAPN+ nas políticas públicas e sociais (Barbosa, 2023).

O direito de não trabalhar devido à maternidade, concedido às mulheres por causa de gravidez definida fisiologicamente, é um exemplo de uma das lacunas que a analogia promovida entre uniões homoafetivas e heterossexuais criou no reconhecimento efetivo de unidades capazes de afeições maternas.

Devido à falta de regulamentação dos casais homoafetivos, pessoas que haviam adotado filhos ou mantido uma união estável com outra mulher não podiam ter o direito à licença- maternidade. Esse tipo de vazio legislativo destaca a importância de uma revisão mais expansiva das leis para garantir que todos os direitos sociais sejam estendidos igualmente a todos os casais, independentemente de sua orientação sexual.

Outras questões surgem em relação aos direitos dos casais homoafetivos, incluindo o direito à adoção e herança. O STF tem decidido a favor dos casais do mesmo sexo adotarem crianças, mas o reconhecimento de certos direitos não patrimoniais pode ser mais difícil dependendo de como os Tribunais interpretam as reivindicações constitucionais (De Souza, 2023).

Além disso, problemas de partilha de bens e proteção patrimonial precisarão ser ajustados à nova situação, pois simplesmente conceber uniões homoafetivas como equivalente às uniões heterossexuais nem sempre garantirá que os direitos e garantias de todos os membros da família sejam plenamente reconhecidos e respeitados (Garcia, 2023).

No que diz respeito aos direitos patrimoniais, por exemplo, a equivalência não apaga as lacunas que podem fazer a diferença na vida cotidiana em relações homoafetivas. No entanto, a ausência de legislação específica pode levar a uma situação de insegurança jurídica, quando os direitos dos parceiros não são claramente determinados, particularmente em relação à herança, partilha de bens e proteção de bens no caso de falecimento de um parceiro (Garcia, 2023).

Muitas famílias homoafetivas não têm a oportunidade de garantir a proteção dos direitos de seus filhos e parceiros porque não há legislação que ofereça uma solução nesses casos. Alguns estudiosos do direito brasileiro também discutem o tratamento específico que deve ser dado na lei. Investigações mostram que a falta de normas para uniões homoafetivas gera conflitos legais que dificultam a efetividade dos direitos dos casais homoafetivos. Assim, o entendimento é que a urgência em criar uma legislação mais específica e singular para as uniões homoafetivas visa garantir que as relações familiares de qualquer natureza sejam igualmente dignificadas e respeitadas (Garcia, 2023).

O reconhecimento judicial das uniões homoafetivas também tem implicações significativas para a construção da sociedade brasileira. O reconhecimento legal dessas uniões permite que o Brasil envie uma mensagem importante sobre o respeito à diversidade e o combate à discriminação por orientação sexual. Assim, Dias (2008) afirma que o reconhecimento da união homoafetiva é um passo fundamental na luta por uma sociedade mais justa e igualitária, com igualdade de oportunidades para todos, independentemente da identidade sexual, e o pleno exercício dos direitos.

Somente no final de 2011, o STF abriu a possibilidade de reconhecimento legal das uniões do mesmo sexo no Brasil. No entanto, os itens com uniões heterossexuais equivalentes, antes de outros aspectos legais da natureza particular do casal, e a criação de normas especiais que respondem às necessidades dessas famílias, permanecem um desafio pendente. A luta contínua por direitos iguais envolve a atualização da legislação e a conscientização social sobre a necessidade de reconhecer inequivocamente a diversidade sexual, conforme mandatado pelos princípios constitucionais de dignidade e igualdade.

3 LICENÇA-MATERNIDADE

3.1. Conceito

A licença-maternidade é um direito inerente às trabalhadoras grávidas, o que garante a elas um período de tempo para que possam se dedicar ao parto e aos primeiros meses do bebê, afastadas da força de trabalho e sem perder o salário. Esta lei é vital na proteção da saúde da mãe e da criança e é apoiada por regulamentações nacionais, bem como por leis trabalhistas internacionais acordadas humanamente, conforme declaração do Dalai Lama (Krost; Da Silva, 2009).

No Brasil, as primeiras disposições legais sobre licença-maternidade estavam contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 (Zainaghi; Machado, 2009). Mas foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que este direito adquiriu status constitucional e as empregadas passaram a ter garantidos 120 dias de afastamento do trabalho após o parto ou aborto espontâneo, com a segurança do emprego assegurada (Rocha, 1999).

O desenvolvimento das disposições sobre licença-maternidade na legislação no Brasil mostra uma preocupação crescente com os direitos das mulheres no mercado de trabalho. Em 2008, com o lançamento do Programa Empresa Cidadã, as mulheres tiveram seu período máximo estendido para até 180 dias de afastamento, influenciando as atitudes nos ambientes corporativos, característica que se assemelha a todas as inovações legislativas voltadas para consolidar o trabalho doméstico. Esta medida foi introduzida para garantir que a amamentação fosse facilitada, além de fortalecer os muito buscados vínculos maternos (Pereira, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também estabelece diretrizes sobre licença-maternidade com um período mínimo de quatorze semanas de afastamento. A Convenção 183 da OIT, a qual o Brasil é signatário, reafirma a necessidade de proteger as trabalhadoras mães e seus filhos jovens (Delgado, 2020).

A proteção legal da licença-maternidade visa reduzir disparidades de gênero no local de trabalho, visto que a ausência de garantias adequadas pode levar à discriminação contra mulheres em idade reprodutiva, afetando suas oportunidades de desenvolvimento de carreira. Alguns estudos sugerem que estender a licença-maternidade poderia ajudar a criar um ambiente corporativo mais equitativo (Cleto, 2014).

O desenvolvimento infantil e a licença-maternidade também têm sido amplamente pesquisados. Perspectivas de saúde a longo prazo e indicadores de desenvolvimento mental para crianças cujas mães tiram uma licença mais longa são melhores do que aquelas cujas mães retornam ao trabalho precocemente. Além disso, o aleitamento materno exclusivo, com apoio

de uma licença-maternidade de 180 dias, tem sido defendido pela Organização Mundial da Saúde (Cleto, 2014).

Entretanto, para as empresas, implementar uma licença-maternidade de longo prazo também apresenta problemas. Por exemplo, pequenas ou médias empresas frequentemente enfrentam dificuldades financeiras com a ausência prolongada de funcionários e precisam arcar com esse período de licença adicional (Garcia; Viecili, 2018).

Além da licença-maternidade para mães biológicas, a lei brasileira permite que mães adotivas tirem licença-maternidade. Todas as mães são destinatárias dos mesmos direitos e reconhecimentos, em razão do entendimento de que o vínculo afetivo possui igual relevância jurídica, independentemente da existência de laços consanguíneos entre mãe e filho. Este é um exemplo de como a definição de maternidade pela sociedade tem mudado nos últimos anos (Sonego, 2007).

Outro tema importante é a inclusão da licença-paternidade dentro do escopo das medidas de igualdade de gênero para promover responsabilidades iguais na família. No Brasil, tal licença permanece curta, de 5 a 20 dias, dependendo se a empresa qualifica-se ou não para esta categoria dentro do Programa Empresa Cidadã. Este período de tempo não é considerado adequado para garantir que um pai possa se dedicar ao seu bebê desde o nascimento (Delgado, 2020).

Estudos comparativos mostraram que em países onde há um período mais equilibrado de licença parental compartilhada, a diferença entre os salários masculinos e femininos não é tão grande. Políticas que incentivam a responsabilidade compartilhada na família não apenas levam a uma maior igualdade entre os gêneros, mas também influenciam positivamente no desenvolvimento dos filhos (Vieira, 2015).

Concluindo, a licença-maternidade no Brasil registrou melhorias significativas, mas ainda enfrenta questões e desafios crônicos. Ao mesmo tempo que direitos ligados à maternidade e parentalidade são ampliados, uma base para promover a igualdade e o bem-estar público é estabelecida. É necessário que a discussão sobre este direito continue se desenvolvendo em sintonia com uma sociedade em constante mudança (Barbosa, 2021).

3.2. Conflitos atuais do conceito

Apesar do reconhecimento do direito da licença maternidade para uma das mães no STF em RE com Repercussão Geral, ainda existem diversas problemáticas envolvendo o conceito,

tendo em vista que há uma predominância de estereótipos de gênero e conceitos retrógrados do que constitui uma família (IBDFAM, 2021).

Nesse sentido, a forma com que a licença-maternidade e a licença-paternidade são propostas perante a sociedade reitera um conceito nos ditames de que cabe ao homem o papel de prover para o lar e, à mulher, a educação e instrução familiar. Na realidade, esse conceito gera para ela uma dupla jornada de trabalho, fazendo-a ajudar financeiramente e ser a responsável pela manutenção do lar e educação da família. Diante disso, observa-se que quando há a concessão da licença sem discriminação de gênero para apenas um dos integrantes do casal homoafetivo, os 120 dias e os 5 dias de benefícios não são necessariamente decididos por questões fisiológicas do casal, mas por meio de consenso, gerando uma melhor e mais harmônica realidade social (Silva, 2018).

Apesar disso, a nomenclatura e os preceitos utilizados geram uma equiparação identitária entre funções familiares heteronormativas com as homoafetivas, com os casais devendo constantemente recair em papéis históricos de gênero (IBDFAM, 2021). Contudo, não se trata apenas de um debate da comunidade LGBTQIAPN+, mas um debate de gênero inviabilizado pelos fatos contemporâneos, que se sustentam por meio de alicerces do século passado (Lobato, 2024).

Observa-se que o conceito de licença-maternidade tem se expandido com o advento de diferentes tipos de relações afetivas na atualidade, mas a falta de uma regulamentação específica que as ampare apresenta-se como um problema que impede a diversidade necessária na atual conjuntura social (Lucca, 2022).

O julgamento do STF permitiu que fossem ampliadas as realidades fáticas nas quais são concedidos o referido benefício previdenciário, contudo, ainda é necessário que cada caso seja especificamente ajuizado judicialmente para que esse direito possa ser usufruído pelos requerentes. Portanto, fica claro que apesar de ter sido estabelecido jurisprudencialmente, há óbices ao recebimento do auxílio, decorrentes de negligência do Poder Legislativo brasileiro, que aguarda a movimentação judiciária como forma de sanar a problemática e não busca prevenir desigualdades por meio de promulgação de lei correspondente com a atualidade e coerente com a realidade fática social (Lobo, 2021).

Outrossim, o requerimento da comunidade LGBTQIAPN+ é reflexo das mudanças da sociedade brasileira e das relações de gênero, que atualmente não mais condizem com um código datado de 1950 ou tampouco com os ideais classistas. Nesse sentido, as uniões homoafetivas tiveram que superar os preconceitos existentes na sociedade, bem como perpassar os inúmeros entraves jurídicos presentes na legislação vigente.

4 LICENÇA-MATERNIDADE EM UNIÕES HOMOAFETIVAS

Conforme supracitado, cada caso teve e ainda tem que ser acionado judicialmente, para que o benefício possa ser usufruído, não sendo um direito inerente à pessoa LGBTQIAPN+ da mesma forma que aos integrantes da família tradicional brasileira. Portanto, cabe ser analisado cada caso que repercutiu na decisão final do STF, a qual concedeu esse direito às relações homoafetivas.

4.1 Compilado jurisprudencial

O compilado dos casos foi escolhido como forma de demonstrar a unanimidade da discussão que conferiu o direito a ambos responsáveis, mesmo quando houveram questões quantitativas ou temporais, não ocorreram grandes divergências no direito a esse benefício.

4.1.1. Caso

A evolução no conceito de família dos sistemas jurídicos brasileiros atendeu à expansão dos direitos fundamentais em relação a novos arranjos familiares, como as uniões homoafetivas. Entre os principais direitos garantidos está a licença-maternidade, que é fundamental para garantir o primeiro contato de convivência entre mães e filhos, propiciando cuidados e a formação de vínculos afetivos. A jurisprudência nacional vem se adaptando lentamente aos desafios impostos por essa nova configuração familiar e à igualdade de direitos de casais heterossexuais e homossexuais. Nesse sentido, decisões judiciais têm reconhecido o direito à licença-maternidade para a mãe não gestante, ancorando-se tanto no princípio da dignidade humana como no melhor interesse da criança.

Ao longo dos anos, o STF e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) foram acionados para se manifestar sobre o assunto, especialmente após a decisão da ADI 4277 e da ADPF 132, que concederam reconhecimento às uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar. Essa permissão levou à ampliação dos direitos previdenciários, sucessórios e trabalhistas para casais do mesmo sexo, sendo a licença-maternidade uma das principais garantias em questão. A partir dessas decisões, desenvolveu-se o consenso de que não deve haver qualquer interpretação discriminatória da lei em relação à orientação sexual dos pais em relação aos direitos de maternidade e paternidade.

A Justiça do Trabalho vem decidindo em casos mais recentes pela extensão da concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em casais lésbicos, seguindo o princípio da igualdade e a proteção integral da criança. Está bem aceito no Direito que a função da licença-maternidade serve a propósitos sociais além da mera realidade biológica da gravidez, e se estende ao cuidado, nutrição e vínculo necessários para o crescimento e desenvolvimento da criança. Nesse sentido, algumas decisões reafirmam que a mãe não gestante também é uma figura materna equivalente e essencial, justificando a extensão do benefício.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tratou do tema em decisões que enfatizam que é necessário que a maternidade não seja entendida apenas pelo aspecto biológico, mas também pelo afeto e pelo papel social da mãe não gestante. No Recurso Extraordinário (RE) 1211446, o TST afirmou que a parceira em uma união homoafetiva, sendo servidora pública, tem direito a uma licença-maternidade integral para cuidar de uma criança nascida por meio de fertilização *in vitro* de sua parceira. Reconheceu-se que infringir esse direito significaria, por um lado, uma violação do princípio da igualdade e, por outro, uma invalidação do status jurídico das famílias homoafetivas (STF, 2024).

Dada a falta de regulamentação legislativa específica, persiste a insegurança jurídica, razão pela qual o Judiciário tem estado na vanguarda para tornar esses direitos uma realidade. Existem alguns julgados que destacam a necessidade de o Congresso Nacional legislar sobre o assunto, com o argumento de que isso proporcionará maior previsibilidade e uniformidade nas decisões, evitando interpretações diferentes e garantindo a todos o direito à licença-maternidade de forma clara e objetiva.

Também presente nas decisões está a aplicabilidade da Convenção sobre os Direitos da Criança, assinada pelo Brasil, que garante à criança o direito de se desenvolver em um ambiente familiar saudável e seguro. Os tribunais baseiam esse raciocínio em um tratado internacional, alegando que não conceder licença-maternidade à mãe não gestante infringiria o direito da criança de ter cuidados completos e convívio com ambas as mães, independentemente de estarem geneticamente ou biologicamente conectadas à criança.

No entanto, algumas decisões ainda mostram resistência à equiparação da mãe não gestante à mãe biológica, em uma interpretação predominantemente literalista da legislação previdenciária e trabalhista. O principal argumento nesses casos é que a atual redação da lei confere o benefício apenas à mãe gestante ou adotante, não incluindo explicitamente a mãe não gestante em uma união homoafetiva. Todavia, tais posições estão sendo cada vez mais suplantadas por decisões focadas na interpretação constitucional.

No âmbito internacional, a jurisprudência brasileira está começando a dialogar com decisões de tribunais estrangeiros enfrentando situações similares. Países como Canadá, Espanha e Portugal já reconhecem a licença-maternidade para a mãe não gestante em casais homoafetivos, reforçando o argumento por direitos iguais e demonstrando a necessidade de o Brasil adaptar sua legislação a essa nova realidade.

A consolidação da jurisprudência favorável à licença-maternidade em uniões femininas homoafetivas também reflete um avanço civilizatório, revelando a capacidade do Judiciário de interpretar a legislação à luz dos princípios constitucionais e dos direitos humanos. Assim, garantir esse direito não é apenas reconhecer a diversidade das famílias — é lançar as bases para uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva.

Por fim, a análise jurisprudencial demonstrou que o caminho para a efetiva consolidação dos direitos da mãe não gestante nas uniões homoafetivas ainda requer avanços legislativos, mas que o Judiciário foi parte fundamental desse processo. Conceder licença-maternidade nesses casos não é apenas o reconhecimento da maternidade socioafetiva, “mas também reafirma que o afeto e o cuidado são as verdadeiras bases dos laços familiares no mundo contemporâneo”.

4.1.2. A proteção à parentalidade homoafetiva: análise do caso da dupla licença-maternidade reconhecida pelo TRT da 6ª Região

O presente capítulo analisa o processo nº 0000183-54.2018.5.06.0193, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região, que trata da concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em uma união homoafetiva. O caso exemplifica a necessidade de uma releitura das normas trabalhistas à luz dos princípios constitucionais de igualdade, dignidade da pessoa humana, proteção integral da criança e reconhecimento jurídico da pluralidade das estruturas familiares.

G.P.F.N., médica do trabalho da empresa reclamada, convive em união estável com M.G.C., também empregada da estatal. Em 2018, nasceu o filho da união das duas, tendo M.G.C. sido a gestante. A empregadora concedeu licença-maternidade apenas à mãe biológica e determinou que G.P.F.N., por ser a “mãe não gestante”, se submetesse a um curso de “pai responsável” para usufruir da licença-paternidade ampliada.

G.P.F.N. voltou ao trabalho. Pouco tempo depois, laudos médicos constataram que o bebê não ganhava peso suficiente com a amamentação exclusiva da mãe gestante, recomendando que G.P.F.N. também passasse a amamentar. Diante disso, ela pleiteou a concessão da licença-maternidade, que lhe foi negada sob a justificativa de inexistência de

amparo legal e de impossibilidade de pagamento por parte do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Inconformada, G.P.F.N., ajuizou ação trabalhista com pedido de antecipação de tutela para obter a licença-maternidade, alegando violação a direitos fundamentais e destacando o superior interesse da criança.

A autora fundamentou seu pedido nos pontos elencados a seguir:

- A Constituição Federal (artigos 226 e 227) reconhece a pluralidade das formas de família e impõe ao Estado o dever de proteger as crianças, garantindo o direito à saúde, alimentação e convivência familiar;
- A legislação previdenciária (art. 72, §1º da Lei 8.213/91) estabelece que o empregador antecipa o pagamento do salário-maternidade, podendo depois compensá-lo;
- A CLT prevê a licença-maternidade também para as hipóteses de adoção, reforçando a tese de que a maternidade não se restringe à gestação;
- Laudos médicos atestaram a necessidade de a autora participar da amamentação, inclusive mediante tratamento de indução à lactação, para o adequado desenvolvimento da criança.

Além disso, foram trazidos precedentes de outros tribunais reconhecendo o direito à dupla licença-maternidade em uniões homoafetivas.

A empresa sustentou a inexistência de previsão legal para conceder duas licenças-maternidade no mesmo núcleo familiar. A reclamada alegou que se limitou a cumprir a norma legal e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que preveem apenas uma licença-maternidade e uma paternidade, e argumentou ainda que o INSS não ressarciria a empresa pela concessão de uma segunda licença-maternidade.

No julgamento do Recurso Ordinário (RO), a relatora apresentou uma interpretação constitucional e principiológica da matéria, superando a literalidade da legislação.

O acórdão destacou os seguintes pontos:

- O núcleo familiar homoafetivo tem o mesmo direito à proteção estatal conferido às famílias heteronormativas;
- A negativa da licença-maternidade à mãe não gestante constitui discriminação e desconsideração da maternidade socioafetiva;

- A situação concreta envolvia o direito à saúde da criança, cuja recomendação médica indicava a necessidade da amamentação pela segunda mãe;
- A concessão da licença-maternidade visa garantir a efetividade dos direitos da criança e o fortalecimento do vínculo afetivo, além de adequar-se à função social da empresa;
- O argumento de limitação legal e de responsabilidade do INSS não se sustentava, uma vez que a empresa pode arcar com o pagamento e buscar compensação.

Com esses fundamentos, o Tribunal deu provimento ao recurso da autora, reconhecendo o direito à licença-maternidade da mãe não gestante e ordenando que a reclamada concedesse o benefício com todos os seus efeitos legais e financeiros.

O caso analisado possui significativa repercussão jurídica e social, pois enfrenta de forma pragmática os desafios decorrentes da ausência de regulamentação específica para as novas configurações familiares nas relações de trabalho. Além disso, a decisão combate estereótipos de gênero e a concepção tradicional de maternidade, abrindo espaço para o reconhecimento da maternidade socioafetiva em pé de igualdade com a biológica.

O julgado reforça a tese de que a interpretação da legislação trabalhista e previdenciária deve ser orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do melhor interesse da criança. Assim, ao determinar a concessão da licença- maternidade para viabilizar a amamentação da criança pelas duas mães, o acórdão afirma o direito da criança à alimentação adequada e à convivência familiar ampla.

Este caso evidencia o papel essencial da Justiça do Trabalho na promoção da igualdade de direitos e na adaptação das normas às transformações sociais, tornando-se um precedente importante para casos futuros envolvendo a parentalidade em uniões homoafetivas.

4.1.3. Precedente

4.1.3.1. Conciliação em 2015 – TRT da 6ª Região

Em 20 de abril de 2025, o TRT da 6ª Região se deparou com a ação trabalhista Nº 0000502-97.2015.5.06.0008, impetrada por M.M.M., jornalista, em face de sua empregadora, pleiteando o pagamento de licença-maternidade com antecipação da tutela *inaudita altera pars*. A autora, cônjuge de N.L.L.B., decidiu realizar seu desejo de ser mãe por meio de inseminação artificial de sua esposa. Contudo, por conta do trabalho autônomo da gestante,

além de dificuldades de amamentação advindas de uma mamoplastia anterior, a reclamante resolveu realizar procedimento de indução à lactação, com objetivo de cuidar da criança.

Todavia, a empresa não solicitou ao INSS a licença-maternidade a seu favor, além de recusar o pagamento da licença por visualizar a autora como mãe adotiva, cabendo tão somente ao órgão público a concessão.

A autora pleiteou também a urgência da concessão do pagamento do benefício, visto que o nascimento da filha, Maitê, estava previsto para o dia 25 de abril de 2015, constatando que preenchia os requisitos solicitados legalmente para o benefício de mãe adotiva, havendo o Conselho de Medicina a certificado como mãe da criança. Alegou, ainda, que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) equipara o filho adotivo ao natural, não fazendo distinção entre eles e juntou decisões de outros tribunais que sustentavam seu pedido.

Ainda assim, o juiz responsável negou a tutela *inaudita altera pars*, tendo em vista a falta de documento probante da recusa da empresa em comunicar-se com o INSS, e prorrogou o julgamento para depois da manifestação da ré.

A parte contrária manifestou-se no sentido de que caberia à empregada pleitear o benefício perante a autarquia, e não à empresa, jamais tendo esta negado qualquer direito à reclamante. Ademais, reiterou que a própria autora afirmou ser mãe adotiva e, portanto, a presença da Sociedade Anônima no polo passivo seria um equívoco. Por fim, ainda alegou ser incabível a concessão da licença para a M.M.M., pois geraria duplicidade do benefício para o mesmo filho, e que não havia prova “inequívoca” nos autos que pudesse ensejar a concessão da tutela antecipada.

O juiz, portanto, indeferiu a tutela antecipada por não haver prova inequívoca dos fatos e determinou que fosse oficiado o INSS para apresentação de informações sobre possíveis benefícios concedidos à requerente e à sua companheira.

No dia 11 de junho de 2025, M.M.M. peticionou afirmando que havia feito um acordo com a empresa para se ausentar do trabalho e continuar recebendo seu pagamento até que fosse finalizada a ação, contudo, a reclamada teria descumprido o acordo, não pagando os proventos da autora no referido mês. Além disso, ela disse ter entrado em contato com o INSS pleiteando o benefício, mas foi informada de que caberia ao empregador fazer o requerimento.

Após intimada sobre tal assunto, a ré peticionou afirmando que o acordo meramente constava a não resistência pela empresa à pretensão, tanto é que não haveria convocado Maira para retornar ao trabalho. Contudo, também afirmou não haver se comprometido em pagar o salário maternidade, pois seria encargo do INSS e reiterou, ao final, que a autora não colacionou documento de ausência de percepção de salário maternidade pela cônjuge. Por fim, o INSS

apresentou documento informando que nenhuma das mães recebiam quaisquer benefícios pela autarquia federal.

Nesse sentido, as partes foram intimadas para primeira audiência de conciliação, que ocorreu no dia 23 de julho 2015, perante a qual o magistrado explicou que a sra. M.M.M. não se enquadraria como mãe adotante, mas como gestante. A audiência acabou sendo redesignada para 4 dias depois, após o preposto afirmar que não poderia aceitar ou recusar a proposta de conciliação por modificações da empresa.

No dia 27 de julho de 2015, suscitou-se o entendimento legal de que todo o filho concebido durante o casamento presume-se do casal e, portanto, tanto M.M.M. quanto sua esposa seriam mães legítimas da recém nascida. Culminou que a sessão foi redesignada para o dia subsequente.

Concluiu-se o caso no dia 28 de julho de 2015, quando a empresa concordou com os seguintes termos: 1) Pagar a licença maternidade de 120 dias para reclamante (início de 25 de abril de 2015 a 23 de agosto do mesmo ano); 2) Findo o período do benefício, M.M.M. teria ainda 30 dias de férias; 3) Regularizar os salários maternidade de abril, maio e junho que não foram quitados até o dia 10/08/2015.

É visível que o caso se mostrou especialmente difícil pela ausência de classificação da situação dentro dos moldes legais vigentes, pois, apesar de o casamento LGBTQIAPN+ já ter sido legalizado e amplamente permitido pelo STF, as normas e procedimentos decorrentes do novo contexto familiar não foram esclarecidas. Nesse sentido, a jornalista não se encaixava nos casos de parto — em que o pagamento da licença-maternidade é responsabilidade do empregador —, tampouco em adoções — casos nos quais o INSS assume o ônus — e, consequentemente, a profissional não conseguia ser equiparada a um indivíduo de casal heterossexual por sua condição singular. Diante disso, houve um atraso na concessão do benefício, com a autora somente o recebendo passados 3 meses do nascimento da filha.

À época, o caso foi bastante peculiar por ser a primeira ação relativa à licença-maternidade em relação homoafetiva no estado de Pernambuco, tendo se tornado um importante precedente por sua natureza singela e distinta, estabelecendo factualmente que não basta a permissão: é preciso que a legislação venha e ampare legalmente as lacunas, pois a analogia não é passível de resolução de todos os casos.

4.2. Julgamento do STF

Em março de 2024, o STF proferiu uma decisão unânime e histórica ao reconhecer o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas femininas. Essa decisão, tomada no julgamento do RE 1.211.446, estabeleceu que a mãe não gestante, servidora pública ou trabalhadora regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem direito à licença-maternidade. No entanto, caso sua companheira já tenha usufruído do benefício, a mãe não gestante terá direito a um período equivalente ao da licença-paternidade (Lobato, 2024).

Foram levantados os seguintes argumentos pela recorrida, pleiteante do direito à licença maternidade:

- A **proteção da criança e do adolescente**, visto que, sendo a licença-maternidade um benefício previdenciário destinado à proteção de menores, deve ser estendido às mães não gestantes em uniões homoafetivas, as quais, embora não passem pelas alterações físicas da gestação, assumem integralmente as responsabilidades parentais;
- A **isonomia**, visto que negar o direito à licença-maternidade à mãe não gestante seria uma forma de discriminação, reforçando estereótipos de gênero e excluindo modelos familiares diversos. A condição de ser mãe, independentemente da gestação, é pré-requisito suficiente para acionar o direito ao benefício;
- A **entidade familiar e multiparentalidade**, tendo em vista que a CF/88 reconhece distintas formações de família, inclusive a possibilidade de mais de um único pai;
- O **direito à licença-maternidade**, pois, por conta do tópico supracitado, é essencial que esse benefício seja visto de maneira extensiva, ao ponto de abranger os diversos tipos de relações afetivas.

Apesar de não haver ocorrido contestação, dentre os ministros, sobre a concessão do benefício, os argumentos foram divergentes no tocante ao tempo de licença adequado para a mãe não gestante, pois há uma perpetuação dos estereótipos de gênero e a equiparação de modelos tradicionais de família a uniões homoafetivas (Lobato, 2024).

Primordialmente, o relator, Ministro Fux, proferiu seu voto. Ele pontuou os ser incabível, perante a Constituição, a não concessão do benefício, visto que ela protege os diversos formatos de família, incluindo a união estável homoafetiva, reconhecida pelo STF na ADI 4.277. Ademais, pelo direito de proteção da maternidade e infância, é imperativo que a licença-maternidade seja um direito social essencial nesse tocante, cujo fundamento principal

do benefício é o bem-estar da criança, por meio do convívio com a mãe nos primeiros meses de vida (Batista, 2025).

O relator ainda ressaltou os diversos precedentes que já haviam sido proferidos estendendo a licença-maternidade a situações não expressamente previstas em lei, mas que foram norteados no melhor interesse da criança. Portanto, haveria discriminação caso fosse negado, até mesmo em face das mães adotantes (Batista, 2025).

Por fim, propôs a seguinte tese, afirmando que não haveria dupla concessão pois a mãe não havia usufruído do benefício: “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.” (Brasil, 2024).

Em seguida, os demais ministros se posicionaram, tendo os votos dos ministros Nunes Marques e André Mendonça convergido com Fux. Outrossim, esse último explicitou que a decisão sobre qual mãe usufruirá da licença-maternidade de 120 dias, e qual terá a licença de 5 dias (correspondente à licença-paternidade), é parte do planejamento familiar previsto na constituição e, assim, caberia às mães a decisão de quem usufruiria de cada um dos lapsos temporais (Batista, 2025).

O Ministro Edson Fachin apoiou o voto do Relator, contudo, sugeriu que fosse incluído um período equivalente à licença-paternidade para a mãe não gestante, caso a companheira tenha usufruído do benefício, pois uma equivalência nesses períodos ajudaria a aproximar as posições e garantir a proteção à criança (Batista, 2025).

Já o ministro Alexandre de Moraes afirmou que, dentro do casal, ambas são mães em igualdade de condições. Desse modo, ele insistiu ser indevido aplicar a forma de um casamento heteronormativo à uma união homoafetiva, visto que acabaria reiterando estereótipos de gênero a uma das mulheres configurada como “pai”, resultando nesta o dever de renúncia jurídica sobre seu status materno, sendo ato contrário com o espírito da Constituição. Nesse caso, defendeu o reconhecimento de ambas as mulheres como mães, equiparando o tratamento dado à licença adotante dupla (Batista, 2025). Vide fala do Ministro:

“A abordagem de ‘essa é a mãe, essa outra é o pai’ reproduz o paradigma tradicional, contrário ao espírito da Constituição. Essa classificação de uma das mulheres como pai, concedendo-lhe licença-paternidade, levanta divergências sobre a identidade materna. Conclui-se que é necessário equiparar o tratamento dado à licença adotante dupla, reconhecendo ambas as mulheres como mães”.

A Ministra Cármen Lúcia e o Ministro Dias Toffoli apoiaram os argumentos de Moraes, a primeira sendo favorável à concessão do benefício igualitário às duas mães, e o segundo, de que é papel do casal discernir quem usufruirá de cada uma das licenças (Batista, 2025).

Nesse tocante, o ministro Flávio Dino questionou se, em casos semelhantes envolvendo dois homens, um deles teria direito à licença-maternidade e o outro à licença-paternidade, destacando a necessidade de uma abordagem equitativa que reconheça e valorize o papel de ambos os pais na criação e no cuidado da criança. Ainda assim, acompanhou o relator, destacando a importância de reconhecer a multiparentalidade e a proteção integral às famílias (Batista, 2025).

O Ministro Cristiano Zanin também acordou com o relator, contudo, divergiu do Ministro Flávio Dino ao afirmar ser necessário restringir a tese ao caso concreto, reconhecendo apenas o direito à licença-maternidade à mãe não gestante cuja companheira não teve direito ao benefício (Batista, 2025).

Nesse sentido, observa-se que esse julgado foi de extrema importância, não somente por estabelecer mais um direito, mas também por explicitar ainda mais a necessidade de revisão dos papéis heteronormativos vigentes na sociedade brasileira, questionados entre os próprios ministros por meio do tempo de concessão da licença.

Diante disso, a presidente da Comissão de Direito Homoafetivo e Gênero do IBDFAM (Instituto Brasileiro de Direito de Família), Priscila De Oliveira Morégola Pires, destacou a importância do reconhecimento e proteção dos direitos das famílias formadas por casais do mesmo sexo, visto que é cabível a todas as mães, independentemente de sua gestação biológica, o direito à licença-maternidade para cuidar e apoiar seus filhos nos primeiros meses de vida (Lobato, 2024).

Por fim, é válido ressaltar que a problemática foi majorada pela dificuldade de se conceituar os papéis vigentes dentro de uma família, e não necessariamente pela adaptação à legislação existente, que já ampara as diferentes realidades afetivas.

5 CONCLUSÃO

Diante da crescente pluralidade das estruturas familiares na sociedade contemporânea e da urgência em assegurar direitos iguais a todas as configurações parentais, a presente pesquisa teve por objeto dois casos em específico: o do TRT da 6ª Região, e o julgado RE.1.211.446, do STF. Ambos os casos apresentados demonstraram coerência com a realidade social e superação de dificuldades no amparo legislativo das decisões.

Contudo, é imprescindível que o ordenamento jurídico avance além de interpretações extensivas ou analogias nem sempre aptas a abarcar a complexidade dessas relações. A decisão do STF no julgamento do RE 1.211.446, embora representativa, evidencia a limitação da atual legislação ao tentar adaptar, por meio de teses jurisprudenciais, conceitos moldados por uma lógica binária e tradicional de gênero.

A ausência de uma norma legal clara sobre a licença-maternidade em contextos diversos, como o das uniões homoafetivas, não só fragiliza a segurança jurídica dessas famílias, como também perpetua estereótipos ultrapassados, ao atrelar o direito ao cuidado inicial exclusivamente à maternidade biológica ou ao papel feminino tradicional. Tal concepção, além de excludente, ignora a realidade de vínculos afetivos e responsabilidades parentais que extrapolam os limites da gestação.

Portanto, é por meio de julgados como os abordados que se escancaram as dificuldades de enquadramento das distintas relações sociais. Visa-se, diante do exposto, a promulgação de uma legislação específica sobre licença-parental, que contemple expressamente diferentes arranjos familiares e distribua de forma equânime o direito ao cuidado com os filhos.

Tal medida trata de reconhecer, de forma plena, que a parentalidade não se define pela biologia. Somente assim será possível construir um sistema jurídico verdadeiramente inclusivo, coerente com os princípios constitucionais de igualdade, dignidade da pessoa humana e proteção integral à criança.

REFERÊNCIAS

70 ANOS DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS: DIREITOS E GARANTIAS PARA TODOS. **IBDFAM**, 2018. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/noticias/6843>. Acesso: em 22 abr. 2025.

ALMEIDA, João. Por que o casamento homoafetivo voltou a ser assunto no Brasil. **Jornal da USP**, São Paulo, 10 set. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/diversidade/por-que-o-casamento-homoafetivo-voltou-a-ser-assunto-no-brasil/>. Acesso em: 16 set. 2024.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. Uniões entre pessoas do mesmo sexo. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 94, p. 13-31, 1999.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado Direitos LGBTQ+: nenhum direito a menos / Defensoria Pública do Estado da Bahia. - 2ª ed. - Salvador: ESDEP, 2022. 36 p.: il

BARBOSA, Esdras Silva Sales *et al.* A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS ATRAVÉS DO PRECEDENTE JUDICIAL DA ADPF 132 E ADI 4277. **Revista Formadores**, v. 16, n. 3, 2023.

BARROS, Denner Dias. **Leitura e escrita de mundo com a matemática e a comunidade LGBTQ+**: as lutas e a representatividade de um movimento social. 2021. 283p. Tese (doutorado em Educação Matemática) – Instituto de Geociências e Ciências Exatas, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2021. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/11449/215761>>. Acesso em:

BARROSO, Luis Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, v. 17, n. 1, p. 105-138, 2011.

BATISTA, Gustavo. Extensão da licença-maternidade à mãe não gestante em relacionamento homoafetivo. **Instituto Brasileiro de Direito de Família**, 10 abr. 2025. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/2306/Extens%C3%A3o%2Bda%2Blicen%C3%A7a%2Bmaternidade%2B%C3%A0%2Bm%C3%A3e%2Bn%C3%A3o%2Bgestante%2Bem%2Brelacioname%2Bhomoafetivo?>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.277**, Distrito Federal. Relator: Carlos Ayres Britto. Brasília, DF, julgado em 5 mai. 2011. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 92, 18 maio 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=4277&base=baseAcor daos>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7.132**, Amapá. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília, DF, julgado em 6 dez. 2024. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504856>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.211.446**, São Paulo, Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 13 mar. 2024. Publicado em 21 maio 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur503319/false>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Resolução Administrativa nº20/2024**, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, 29 de julho de 2024. Lex: Resolução Administrativa do STJ e Tribunais Regionais Federais, Recife, art. 40-A e 40-B, julho/2024.

CARUZO, Matheus Svóboda. DEVASSOS NO PARAÍSO: A HOMOSSEXUALIDADE NO BRASIL, DA COLÔNIA À ATUALIDADE. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, [S. l.], v. 31, n. 2, 2020. DOI: 10.35919/rbsh.v31i2.450. Disponível em: https://www.rbsh.org.br/revista_sbrash/article/view/450. Acesso em: 26 fev. 2025.

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: 30 mar. 2025.

CNJ. Casal tem direito à licença-maternidade garantido para cada mãe. **Conselho Nacional de Justiça**, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/casal-tem-direito-a-licenca-maternidade-garantido-para-cada-mae/>. Acesso em: 22 abr. 2025

CNN BRASIL. Saiba o que significa a sigla LGBTQIA+ e a importância do termo na inclusão social. **CNN Brasil**, 28 jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/saiba-o-que-significa-a-sigla-lgbtqia-e-a-importancia-do-termo-na-inclusao-social/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

COMO CITAR JURISPRUDÊNCIA NO TCC. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-citar-jurisprudencia-no-tcc/1307535173>. Acesso em: 16 set. 2024.

COLLING, Leandro. **Stonewall 40+**: o que no Brasil?. Salvador: EdUFBA, 2011.

CONSELHO DA EUROPA. **Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comitê de Ministros aos Estados-Membros sobre medidas para combater a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero**. Estrasburgo: Conselho da Europa, 2010.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Jornada de Direito da Família. **Enunciado nº 1**. Brasília: CJF, 2017.

CONTARINI, Gabriel Gomes. Dez anos do julgamento conjunto da ADPF 132 e ADI 4277. Como anda a aplicação do direito à busca da felicidade no direito de família pelo STF. **Instituto Brasileiro de Direito de Família**, Belo Horizonte, v. 23, 2021.

CORREIA, Larissa. Conciliação consegue que empregador custeie licença-maternidade de funcionária homossexual cuja mulher foi a mãe biológica. **TRT6**, 10 set. 2015. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2015/09/10/conciliacao-consegue-que-empregador-custeie-licenca-maternidade-de-funcionaria>. Acesso em: 22 abr. 2025.

DAS ARTES. Homossexualidade masculina na arte ocidental. **Das Artes**, 2023. Disponível em:

<https://dasartes.com.br/web-stories/homossexualidade-masculina-na-arte-ocidental/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada. São Paulo: LTr Editora, 2020.

DE SOUZA, João Paulo Andrade. O RECONHECIMENTO JURÍDICO DA FAMÍLIA HOMOAFETIVA: ANÁLISE DA DECISÃO DA ADI 4277 E DA ADPF 132 A PARTIR DA CONCEPÇÃO DE PARADIGMA EMERGENTE. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, v. 27, n. 58, p. 68-91, 2023.

DE SOUZA, Rogério Soares et al. DO JULGAMENTO DA ADI N. 4.277/DF PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: EFEITOS DO JULGADO E SUA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO. **PROJEÇÃO, DIREITO E SOCIEDADE**, v. 11, n. 2, p. 61-73, 2020.

DIAS, Maria Berenice. Família homoafetiva. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 2, n. 03, 2008.

EM. Apenas 17% dos países da ONU reconhecem o casamento civil homoafetivo. **Estado de Minas**, 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2023/10/10/noticia-diversidade,1574587/apenas-17-dos-paises-da-onu-reconhecem-o-casamento-civil-homoafetivo.shtml>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GABRIELA, Jayne. A homossexualidade na antiguidade. **Núcleo de Gênero e Diversidade**, 10 out. 2022. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/nugen/2022/10/10/a-homossexualidade-na-antiguidade/>. Acesso em 22 abr. 2025.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença- maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018.

GARCIA, Danler. “Amor é cristão, sexo é pagão”: conjugalidades e parentalidades homossexuais, reconhecimento e o discurso judicial da “homoafetividade” (ADPF 132 e ADI 4277). **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 14, n. 22, 2021.

HÁ 30 ANOS DINAMARCA CELEBRAVA PRIMEIRAS UNIÕES HOMOSSEXUAIS.

Estado de Minas, 01 out. 2019. Disponível em:

https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2019/10/01/interna_internacional,1089384/ha-30-anos-dinamarca-celebrava-primeiras-unioes-homossexuais.shtml. Acesso em: 24 fev. 2025.

HESS, Heliana Maria Coutinho; SILVEIRA, Rodolfo Mazzini. O reconhecimento da união homoafetiva no Brasil e nos Estados Unidos—estudo de caso precedente ADI 4277 (ADPF 132- RJ) e Perry v. Brown. **Brasil e EUA: temas de direito comparado**, p. 107, 2017.

HOMOSSEXUAIS PODEM DOAR SANGUE HÁ UM ANO; DECISÃO DO STF FOI PASSO IMPORTANTE PELOS DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTI. **IBDFAM**, 6 mai. 2021. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/noticias/8452/Homossexuais+podem+doar+sangue+h%C3%A1+um+ano%3B+decis%C3%A3o+do+STF+foi+passo+importante+pelos+direitos+da+popula%C3%A7%C3%A3o+LGBTI>. Acesso em: 25 abr. 2025.

JÚNIOR, Marcos Ehrhardt; LACERDA, Danilo Moura. União homoafetiva: uma análise sobre a correção hermenêutica do julgamento da ADPF 132-RJ e ADI 4277-DF. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade-REDES**, v. 6, n. 1, p. 191-207, 2018.

JUSBRASIL. Sexo, poligamia e homossexualidade entre os índios tupinambás do século XV. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sexo-poligamia-e-homossexualidade-entre-os-indios-tupinambas-do-seculo-xv/155146161>. Acesso em: 22 abr. 2025.

KROST, Oscar; DA SILVA, Alessandro. COMENTÁRIOS SOBRE A LICENÇA-MATERNIDADE E AS INOVAÇÕES DA LEI Nº 11.770/08. **Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, v. 106, n. 106, 2009.

LENNOX, Corinne; WAITES, Matthew. DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO NA COMMONWEALTH: da História e do Direito ao

desenvolvimento de diálogos ativistas e internacionais. **Estudos de Sociologia**, v. 2, n. 22, p. 21-117, 2016.

LISBOA, Vinícius. LGBTQfobia que chegou nas caravelas se enraizou com colonização. **Agência Brasil**, 22 maio 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/lgbtfobia-que-chegou-nas-caravelas-se-enraizou-com-colonizacao>. Acesso em: 22 abr. 2025.

LOBATO, Rafaela. Reconhecimento do direito à licença-maternidade para mãe não-gestante em união homoafetiva. **Consultor Jurídico**, 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/reconhecimento-do-direito-a-licenca-maternidade-para-mae-nao-gestante-em-uniao-homoafetiva/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

LOBO, Carolina. Para juristas, inclusão e redução das desigualdades são fundamentais para acesso à Justiça. **CNJ**, 24 mai. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/para-juristas-inclusao-e-reducao-das-desigualdades-sao-fundamentais-para-acesso-a-justica/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

LÔBO, Paulo. **Direito civil**: famílias. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno de; MAROJA, Daniela. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 27, p. 289-312, 2012.

MIGALHAS. STF reconhece direito de servidores à licença-maternidade de 6 meses. **Migalhas**, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/422491/stf-reconhece-direito-de-servidores-a-licenca-maternidade-de-6-meses>. Acesso em: 23 abr. 2025.

MIRÓ, Gustavo Anjos. Nem licença maternidade nem licença paternidade: uma licença parental. **Jota**, 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/coluna-da-abde/nem-licenca-maternidade-nem-licenca-paternidade-uma-licenca-parental>. Acesso em: 23 abr. 2025.

MOTT, Luiz. História cronológica da homofobia no Brasil: das capitânias hereditárias ao fim da Inquisição (1532-1821). In: Maior, Paulo Souto; Quinalha, Renan. (orgs). **Novas fronteiras das histórias LGBTI+ no Brasil**. Elefante, 2023.

PASTORE, Fortunato. O Batalhão Sagrado de Tebas: militarismo e homoafetividade na Grécia Antiga. **Revista Trilhas da História**, Três Lagoas, v. 1, n. 1, p. 39-51, jun./nov. 2011.

PEREIRA, Emília Farinha. **A mulher e a legislação trabalhista**. Belém: Editora Unama, 2005.

POSSAMAI, P. C. Sexo e poder na Roma Antiga: o homoerotismo nas obras de Marcial e Juvenal. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, [S. l.], v. 4, n. 05, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2313>. Acesso em: 24 fev. 2025.

PRIMEIRO CASAMENTO CIVIL HOMOAFETIVO DO BRASIL COMPLETA 1 ANO. **JusBrasil**, 26 set. 2024. Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/noticias/primeiro-casamento-civil-homoafetivo-do-brasil-completa-1-ano/3165283#:~:text=Jacare%C3%AD%20\(SP\)%20%2D%20Nesta%20quarta,entre%20pessoas%20do%20mesmo%20sexo](https://www.jusbrasil.com.br/noticias/primeiro-casamento-civil-homoafetivo-do-brasil-completa-1-ano/3165283#:~:text=Jacare%C3%AD%20(SP)%20%2D%20Nesta%20quarta,entre%20pessoas%20do%20mesmo%20sexo). Acesso em: 16 set. 2024.

REINO UNIDO E UNIÃO EUROPEIA ANUNCIAM ACORDO PARA O BREXIT. **BBC News Brasil**, Londres, 11 abr. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-48528087>. Acesso em: 16 set. 2024.

RIBEIRO, Raphael Rego Borges. A UNIÃO ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS HUMANOS (ECTHR): OLIARI V. ITALY. **Revista de Direito de Família e Sucessão**, v. 7, n. 2, p. 1-22, 2021.

ROCHA, Silvia Regina da Rocha. **O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991.

RODRIGUES, Irene; BÉO, Cíntia Regina. União homoafetiva: aspectos civis e constitucionais. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 99, p. 661-680, 2004.

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.

SILVA, Maria. Reconhecimento do direito à licença-maternidade para mãe não gestante em união homoafetiva. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/reconhecimento-do-direito-a-licenca-maternidade-para-mae-nao-gestante-em-uniao-homoafetiva/>. Acesso em: 16 set. 2024.

Sonego, J. C. **A experiência da maternidade em mães adotivas**. (Dissertação de Mestrado) Departamento de Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil, 2007.

STF. STF reconhece direito de servidores à licença-maternidade de 6 meses. **Supremo Tribunal Federal**, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504856>. Acesso em: 23 abr. 2025.

STOODI. Movimento LGBT: o que é? **Stoodi**, 2023. Disponível em: <https://blog.stoodi.com.br/blog/atualidades/movimento-lgbt-o-que-e/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADO 132 e ADI 4277**. Rel. Min. Ayres Britto. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 5 de maio de 2011. Disponível em: Acesso em:

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 1.211.446**. Rel. Min. Alexandre de Moraes. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 12 de maio de 2020. Disponível em: Acesso em:

Supremo Tribunal Federal (STF). (05/05/2011). [**ADI 4.277, Fundamentos da ADPF nº 132-RJ**]. Recuperado de <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>. Disponível em: Acesso em:

Supremo Tribunal Federal (STF). (23/04/2025). **Detalhes do processo RE 1211446**. Recuperado de <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701548>. Disponível em: Acesso em:

Supremo Tribunal Federal (STF). **Licença-maternidade em união homoafetiva**. Disponível em:

https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE1211446Licenc807amaternidadeemuniaohomoafetiva_vRev.pdf. Acesso em:

Supremo Tribunal Federal (STF). **Mês da Mulher: há 12 anos, STF reconheceu uniões estáveis homoafetivas**. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504856>.

TRACCO, Mauro. História: quais são os reis gays? **Aventuras na História**, 14 novembro 2019. Disponível em:

<https://aventurasnahistoria.com.br/noticias/reportagem/historia-quais-sao-os-reis-gays.phtml>. Acesso em: 22 abr. 2025.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no Paraíso**: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. 4. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no paraíso**: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. *In*: Devassos no paraíso: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. 2000. p. 586-586.

TRT5. Casal lésbico tem direito à licença-maternidade garantido para cada mãe. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, 2024. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/casal-lesbico-tem-direito-licenca-maternidade-garantido-para-cada-mae>. Acesso em: 22 abr. 2025.

VIEIRA, RSCV. “Você vai parar pra ter filho?”: licença-maternidade, licença-paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. **Encontro Anual da ANPOCS** (39, 2015: Caxambu, MG)- Caxambu, MG: ANPOCS, v. 2015, p. 1-30, 2015.

VEIGA, Edison. A história do 1º casal gay 'de papel passado' do mundo, que ficou junto até a morte. **BBC News Brasil**, Eslovênia, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-48528087>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ZAINAGHI, D. (Coord.); MACHADO, C. (Org.). **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 2. ed. Barueri: Manole, 200

