



Informe Estratégico – Licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva

Transitou em julgado em 18/06/2024, ou seja, inexistente a possibilidade de interposição de novos recursos, o decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário - [RE 1.211.446](#), em que foi abordada a **possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial.**

Quando do julgamento, o STF fixou a seguinte **tese** ([Tema 1072](#) de Repercussão Geral):

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.** (Grifou-se)

No [acórdão](#), publicado em 21/05/2024, que negou provimento ao Recurso Extraordinário - [RE 1.211.446](#), foi consignado o seguinte pelo Relator, Ministro Luiz Fux:

[...] **9.** À luz da isonomia, **não há que se falar exclusão da licença-maternidade às mães não gestantes em união homoafetiva.** A Constituição Federal de 1988 concede à universalidade das mulheres a proteção constitucional à maternidade, independentemente do prévio estado de gravidez.

10. O reconhecimento da condição de mãe à mulher não gestante, em união homoafetiva, no que concerne à concessão da licença-maternidade, **tem o condão de fortalecer o direito à igualdade material** e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configuração familiares existentes.

11. À luz do princípio da proporcionalidade, verifica-se a **impossibilidade da concessão do benefício** na hipótese abstrata de **concorrência entre as mães a ambas simultaneamente em virtude de uma única criança**, devendo a uma delas **ser concedida a licença-maternidade** e à outra afastamento por **período equivalente ao da licença-paternidade**. [...] (Grifou-se)

O decidido pelo STF tem aplicação aos casos envolvendo mãe servidora pública e **trabalhadoras de uma forma em geral**, inclusive as celetistas, contratadas no regime da [CLT](#).

No caso, a empregada não gestante em união homoafetiva **tem direito ao gozo de licença-maternidade de 120 (cento e vinte dias)**, conforme prevê o [inciso XVIII](#) do art. 7º da Constituição Federal, e caso a companheira tenha utilizado o benefício licença-maternidade, **fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade de 05 (cinco) dias**, conforme previsto no [§ 1º](#) do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Por uma **questão de isonomia**, ou seja, de tratamento igualitário, é fundamental que as empresas observem, se houver, as **condições mais benéficas previstas no instrumento coletivo da categoria**, ou mesmo em acordo coletivo de trabalho que tenha ajustado com o sindicato laboral da categoria, como, por exemplo, a previsão coletiva de licença-paternidade em período superior ao consignado no [§ 1º](#) do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Em tais casos a empresa deverá aplicar a condição contida na norma coletiva.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT