



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

MANIFESTAÇÃO DO GT “GÊNERO E CUIDADO” SOBRE A DUPLA
LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal à trabalhadora que se torna mãe (art. 7º, XVIII, da CF/88). Tal direito tem por escopo tutelar o vínculo formado entre mãe e filho(a) e há de ostentar uma dimensão plural para fins de proteger os direitos de todas as pessoas envolvidas na relação parental.

A evolução histórico-cultural da sociedade brasileira revela que, atualmente, a concessão da licença maternidade supera o aspecto biológico da maternidade e a condição física da mulher e do nascituro, abrangendo o vínculo parental afetivo e o favorecimento do contato familiar. Assim, a sua concessão deve caminhar no sentido de conferir ampla proteção à maternidade, ao melhor interesse da criança, e à família.

Neste contexto, entende-se que o benefício também se destina à proteção de mães não gestantes que, a despeito de não vivenciarem as alterações típicas da gravidez, arcam com todos os papéis e tarefas que lhes incumbem após a formação do novo vínculo familiar. Tanto é assim que o STF entendeu que a licença também há de ser concedida às mães adotantes em igualdade de condições.

Os ideais de pluralismo, solidariedade, democracia, igualdade, liberdade e humanismo se voltam para a proteção da dignidade da pessoa humana, núcleo essencial do nosso ordenamento jurídico. Ante essa base principiológica, impõe-se uma reformulação do conceito de família, a fim de albergar todas as suas conformações, em suas particularidades, buscando permitir a consecução do maior número de projetos de vida possível, objetivo fundamental de nossa República, conforme o artigo 3º, IV, da Constituição Federal.

Nesse sentido, ao conferir interpretação conforme à Constituição Federal do art. 1.723 do Código Civil, no bojo da ADI n. 4.277/DF e da ADPF n. 132/RJ, o STF decidiu, com eficácia vinculante e erga omnes, que uniões homoafetivas são uma entidade familiar, incidindo sobre esta formação todos os direitos e deveres que decorrem desse predicado.

Destacando os princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da proteção à mulher, à família, à diversidade, à maternidade e à criança e ao adolescente, tem-se que não há e nem deve haver diferenciação entre mães, uma vez que as duas exercerão a maternidade legítima, devendo contribuir direta e igualmente para o bem-estar do bebê.

Recentes estudos com casais lésbicos apontam que a mãe/parceira, que não carrega em seu corpo o bebê, tem dificuldade em formar o mesmo vínculo com a criança, sentindo-se deslocada, secundária e insegura quanto à forma com que deve agir enquanto mãe¹.

¹ PALDRON, Morgan. The Other Mother: An Exploration of Non-Biological Lesbian Mothers' Unique Parenting Experience. Publicado em agosto de 2014. Disponível em: <https://conservancy.umn.edu/handle/11299/167423>
eMCKELVEY, Michele M. The Other Mother: A Narrative Analysis of the Postpartum Experiences of Nonbirth



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Não custa destacar que a finalidade do instituto da licença maternidade não se restringe ao descanso da parturiente, sendo instituto voltado precipuamente à formação de vínculos maternos com a criança nascida ou adotada, bem como à adaptação da mãe a essa nova e desafiadora fase. Sob a ótica da criança, essa fase de afastamento é ainda mais crucial, pois permite não apenas acesso à forma de nutrição mais adequada para seu saudável desenvolvimento, neste período inicial de vida - o leite materno –, como também ao convívio com o estranho mundo exterior ao útero materno, o que demanda cuidado incessante.

Inexiste, em nosso ordenamento, norma expressa a respeito da aplicação da licença maternidade ao casal de mulheres que adota ou gera filho por reprodução heteróloga ou homóloga. No entanto, não se pode olvidar que a licença maternidade é direito fundamental da trabalhadora que se torna mãe.

Denegar o gozo de licença maternidade a uma das mães, seja à adotante, seja à biológica não gestante, implicaria impedir que uma das mães exercesse em sua plenitude o direito de ser mãe, impondo uma perspectiva arraigada no anacrônico paradigma heteronormativo de família, que historicamente não se dissocia da figura paterna.

Por outro lado, garantir a extensão do direito plasmado no artigo 392 da CLT para que haja o gozo da licença maternidade pela mãe não gestante permite, a um só tempo, a garantia do direito da mulher de exercer a maternidade em igualdade de condições, independentemente da orientação sexual, e o atendimento ao melhor interesse infanto-juvenil, garantindo-se o pleno convívio familiar e os cuidados necessários durante o especial momento da primeira infância.

O reconhecimento do direito ao gozo da licença maternidade à mulher não gestante em união homoafetiva tem ainda o condão de fortalecer o direito à igualdade material e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configurações familiares existentes.

As diversas mudanças sociais ocorridas no Brasil, aliadas à tendência global em instituir licenças parentais com períodos de duração mais igualitários entre pais e mães, levam à conclusão de que o cenário brasileiro caminha no sentido de implementar paradigma de mútua responsabilidade familiar entre os cônjuges, de forma que ambos sejam igualmente responsáveis pelo bem-estar e pela proteção da entidade familiar. A deflagração, em 08 de março de 2023, do processo de ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, reforça tal conclusão.

Na medida que buscamos construir uma sociedade mais igualitária a partir da instituição de responsabilidades familiares compartilhadas entre homens e mulheres –



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

cenário este que também engloba a instituição de licenças parentais mais igualitárias – por certo que a concessão da dupla licença maternidade vai ao encontro deste objetivo.

Por fim, destacamos que o Ministério Público do Trabalho já opinou, em oportunidade recente, sobre matéria de idêntica natureza, no sentido da plena possibilidade de concessão de dupla licença maternidade para duas mães em união estável homoafetiva, no bojo do Processo Administrativo nº 4.841/2018, julgado pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em caso que envolvia duas magistradas daquela Corte.

O MPT não possui, ainda, nota técnica acerca do direito à dupla licença maternidade, mas a sua confecção está prevista no cronograma de atividades do Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado. Contudo, este Parquet já teve a oportunidade de se manifestar, na qualidade de custos iuris, em ações judiciais que debatiam sobre do direito à dupla licença maternidade, sendo o posicionamento do MPT pela plena possibilidade da concessão de tal direito para duas mães em união homoafetiva.

Podemos mencionar, ainda, a existência deste Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado, vinculado à Coordigualdade - Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, que tem por escopo adotar ações que propiciem o alcance de uma maior igualdade de oportunidades no trabalho e a igualitária repartição de encargos domésticos e de cuidado. Tal grupo de trabalho possui, dentre as suas propostas e objetivos, promover um debate sobre a licença parental para fins de se verificar o melhor modelo de licença a ser adotado no Brasil. Tais debates, por certo, abrangem também a questão da dupla licença maternidade.

Brasília, 14 de junho de 2023.

FERNANDA PEREIRA BARBOSA
Procuradora do Trabalho
Coordenadora do GT Gênero e Cuidado

MELÍCIA ALVES DE CARVALHO MESEL
Procuradora do Trabalho
Coordenadora Nacional da Coordigualdade

DANIELLE OLIVARES CORRÊA
Procuradora do Trabalho
Vice-Cordenadora Nacional da Coordigualdade

FERNANDA BARRETO NAVES
Procuradora do Trabalho
Vice-Cordenadora Nacional Substituta da Coordigualdade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 005256.2023.00.900/4 Outras Providências nº 007765.2023**

Signatário(a): **MELÍCIA ALVES DE CARVALHO MESEL**

Data e Hora: **14/06/2023 20:01:00**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **FERNANDA PEREIRA BARBOSA**

Data e Hora: **15/06/2023 11:50:11**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **FERNANDA BARRETO NAVES**

Data e Hora: **15/06/2023 12:21:47**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

Data e Hora: **16/06/2023 11:47:35**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=9774475&ca=16MMGEVE4H17V7XS