



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.781, DE 2024

(Da Sra. Erika Kokay)

Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União) e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), para garantir à mãe servidora ou trabalhadora não gestante, em união, homoafetiva, o direito ao gozo da licença-maternidade.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;

TRABALHO;

DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL; E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2024

(Da Sra. ERIKA KOKAY)

Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União) e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), para garantir à mãe servidora ou trabalhadora não gestante, em união, homoafetiva, o direito ao gozo da licença-maternidade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta lei altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União) e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), para garantir à mãe servidora ou trabalhadora não gestante, em união homoafetiva, o direito ao gozo da licença-maternidade.

Art. 2º. A Lei nº 8.112, de 1990, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescida das seguintes alterações:

“SEÇÃO V

Da Licença à Gestante, à Adotante, à não gestante

e da Licença-Paternidade

Art. 207-A. É assegurada a licença-maternidade à mãe servidora não gestante, em união homoafetiva, pelo mesmo período mencionado no *caput* do art. 207 desta lei, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos.

§ 1º A licença poderá ter início desde o primeiro dia do nascimento da criança, bastando simples notificação do fato



mediante apresentação obrigatória do Registro Civil de Nascimento.

§ 2º A mãe servidora não gestante em união homoafetiva fará juz ao mencionado benefício independente de sua companheira ter utilizado o mesmo.” NR

Art. 3º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Art. 392-D:

“Art. 392-D. A trabalhadora regida pela Consolidação das Leis do Trabalho não gestante, em união homoafetiva, tem direito ao gozo da licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei sem prejuízo do emprego e demais direitos.

§1º A licença-maternidade inicia-se na data de nascimento da criança, bastando simples notificação do fato mediante apresentação obrigatória do Registro Civil de Nascimento.

§ 2º Aplicam-se, no que couber, as disposições constantes do Art. 392, Art. 392-B, Art. 393, Art. 394-A e Art. 396 à trabalhadora não gestante em união homoafetiva.

§ 3º Fica vedada a dispensa imotivada da empregada pelo prazo de 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade.

§ 4º A mãe trabalhadora não gestante em união homoafetiva fará juz ao mencionado benefício independente de sua companheira ter utilizado o mesmo.” NR

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A inexistência de legislação específica para assegurar a fruição do direito à licença-maternidade por mães não gestantes que se constituem enquanto famílias homoafetivas ainda representa um grande obstáculo para a

* C D 2 4 8 0 9 0 6 8 1 5 0 0 *



experiência da maternidade, notadamente em casos de reprodução assistida em casais homoafetivos.

A Carta Maior de 1988 e a legislação trabalhista reconhecem a relevância do instituto da licença-maternidade para o cuidado da criança nos primeiros meses de vida, haja vista o disposto no caput do art. 6º da CF. Assim, a Constituição consagra esta licença no rol de direitos dos (as) trabalhadores (as) urbanos, rurais e domésticos (art. 7º, XVIII e parágrafo único) e define a proteção à maternidade, especialmente à gestante, como objetivo da Previdência Social (art. 201, II), in verbis:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, (...). Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, (...).

Por sua vez, no tocante às servidoras públicas, a Lei nº 8.112/1990, estabelece em seu artigo 207:

“Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração”.

Embora essa garantia esteja prevista nas normativas referenciadas acima, verifica-se que há inúmeras situações em que o deferimento desse direito ainda se concentra quase que exclusivamente na mãe biológica.

Quando se trata de situações envolvendo casais homoafetivos, em que a mãe não gestante exerce igualmente o papel de cuidadora, o reconhecimento desse direito só é efetivado quase sempre depois de passar pelas competentes vias burocráticas da Administração Pública, seja no caso de servidoras e de trabalhadoras celetistas, dependendo ainda de interpretações jurídicas e de decisões judiciais que se arrastam por longos períodos.



Muito embora tenhamos avanços no que concerne às decisões dos tribunais que reconhecem o direito à licença para ambas as mães, "a aplicação prática desse direito ainda não é totalmente uniforme", é o que observa a advogada Liliana Marquez, presidente da Comissão de Direito das Famílias e Sucessões da Ordem dos Advogados da Seccional de Brasília/ DF¹, em entrevista à seção Eu Estudante, do Correio Braziliense, de 22/09/2024.

Ainda conforme o entendimento da especialista, o preconceito e a desinformação tanto por parte de empregadores quanto de alguns órgãos públicos representam grandes obstáculos para essas mulheres. "Muitas empresas ainda não compreendem que a mãe não gestante tem os mesmos direitos à licença-maternidade, e isso pode levar a uma resistência na concessão do benefício", diz.

Em decisão recente, de 13 de março de 2024, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese, por unanimidade, segundo a qual a mãe servidora ou trabalhadora não-gestante, em união homoafetiva, tem direito ao gozo de licença-maternidade (**Recurso Extraordinário – RE 1.211.446**)². Trata-se de avanço significativo no reconhecimento da diversidade familiar e da equidade de gênero.

O caso em tela tomou por base recurso extraordinário interposto pelo Município de São Bernardo do Campo contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Originalmente, a servidora Tatiana Maria Pereira Fernandes, médica do serviço público, ajuizou ação de concessão de licença gestante em face do Município. A servidora doou os seus óvulos para serem fertilizados por meio da técnica da fertilização in vitro, resultando na gravidez da sua companheira.

A filha nasceu no dia 7 de outubro de 2017 e a companheira, profissional autônoma, sem filiação a qualquer regime de previdência e sem o direito ao benefício da licença-maternidade, precisou voltar a trabalhar, o que resultou na impossibilidade de cuidar da criança. A médica então deu entrada no

¹ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/09/6933425-maes-nao-gestantes-enfrentam-burocracia-para-obter-licenca.html>. Acessado em: 23/09/2024.

² Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701548>. Acessado em: 23/09/2024.



pedido administrativo de licença-gestante perante o Município, que o indeferiu, ao argumento de ausência de amparo legal.

A impetrante sustentou que, apesar de não ter engravidado, considera-se a mãe biológica da criança. Na fundamentação do pedido, a genitora chama a atenção para o risco de danos imensuráveis ao bebê, uma vez que permaneça sem a companhia e os cuidados essenciais de suas duas mães na fase mais importante e delicada de sua vida. A demandante alegou ter sofrido discriminação em relação às mães adotantes, às quais a legislação assegura plenamente o direito ao afastamento laboral.

Ao refletir sobre a presente demanda, especialmente no que tange à necessidade de uma compreensão mais alargada da concepção de família, o ministro-relator do caso, Luiz Fux, ressaltou que:

“O sobreprincípio da dignidade da pessoa humana e a realidade das relações interpessoais no seio de nossa sociedade impõem regime jurídico que protege diversos formatos de família que os indivíduos constroem a partir de seus vínculos afetivos. **Esta concepção plural de família resta patente no reconhecimento constitucional da legitimidade de modelos familiares independentes do casamento, como a união estável e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, cognominada família monoparental** (art. 226, §§ 3º e 4º da CF de 1988). Grifo nosso.

E mais adiante, o ministro defende que [...] “a licença-maternidade constitui benefício previdenciário destinado, em conjunto com outras previsões, **a concretizar o direito fundamental social de proteção à maternidade e à infância, mencionado no caput do art. 6º da CF.**” Ainda segundo ele, o tema em si está associado à inserção da mulher no mercado de trabalho, que conduziu os Estados a promoverem políticas públicas que concilhassem a vida familiar e o melhor interesse dos filhos com a atividade laboral, para o desenvolvimento pessoal e profissional da mulher.

Após substancial fundamentação, o ministro entende que, uma vez **“configurada a entidade familiar pela união estável, não se pode negar**



a extensão do direito à autora, tendo em vista o fundamento da maximização dos direitos fundamentais no âmbito”.

Neste sentido, o ministro-relator negou provimento ao Recurso extraordinário supracitado, conferindo o reconhecimento ao pedido da servidora, fixando a seguinte tese vinculante: **“A servidora pública ou a trabalhadora regida pela CLT não gestante em união homoafetiva têm direito ao gozo da licença-maternidade. Caso a companheira tenha usufruído do benefício, fará jus a período de afastamento correspondente ao da licença-paternidade”**.

É justamente no sentido de garantir pelas vias legislativas a consecução desse direito que ora apresentamos este projeto de lei. A garantia da proteção à maternidade e à infância em nível constitucional não pode ficar à mercê de interpretações burocráticas e reducionistas, seja do Estado ou de empresas, quanto à concepção de unidade familiar, a qual diferentemente da postura patrimonialista ainda fortemente arraigada em nossa sociedade, configura-se como instituição plural que se forma por meios diversos ao casamento civil e que abrange, com igual dignidade, uniões entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos, conforme bem sustentou em seu parecer o ministro Luiz Fux.

Portanto, propomos a alteração da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União) e do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) de modo que todas as mães servidoras ou trabalhadoras não gestantes, em união, homoafetiva, tenham o legítimo direito ao gozo da licença-maternidade.

Face ao exposto, solicitamos o apoio dos nobres Pares para aprovação desta proposição legislativa.

Sala das Sessões, em ____ de _____ de 2024.



Erika Kokay

Deputada **ERIKA KOKAY**

Apresentação: 01/10/2024 14:40:36.280 - Mesa

PL n.3781/2024



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD248090681500>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Erika Kokay





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11dezembro-1990-322161-norma-pl.html
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html

FIM DO DOCUMENTO