

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_, DE 2025**

(Da Sra. Erika Hilton)

*Dispõe sobre o direito à Licença-Maternidade, em casos de reconhecida parentalidade exercida por duas mulheres, gestantes e não gestantes; Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, e as Leis nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, 11.770, de 9 de setembro de 2008.*

**O CONGRESSO NACIONAL decreta:**

**Art. 1º** Fica garantido o direito à Dupla Licença-Maternidade de cento e vinte dias, em casos de reconhecida parentalidade exercida por duas mulheres, gestantes e não gestantes, sendo garantidos a ambas os mesmos direitos relativos à gestação, à licença-maternidade, à estabilidade empregatícia, à amamentação ou alimentação e aos demais cuidados para com a criança.

§ 1º Para efeitos desta Lei, o reconhecimento da parentalidade, para fins de notificação do empregador e da Previdência Social, poderá ser feito por meio do registro civil de filiação, ou pela comprovação da relação de união estável ou casamento civil entre ambas as mães.

§ 2º Serão garantidos os direitos de que trata o *caput* à mãe não gestante inclusive nos casos de adoção, filiação afetiva, reprodução assistida ou gestação compartilhada.



§ 3º O direito previsto no *caput* será garantido de forma individualizada a cada uma das mães, sem prejuízo do emprego, do cargo ou da remuneração, independentemente de qual delas tenha gestado a criança.

§ 4º Em caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, ambas as mães terão direito à Licença-Maternidade de cento e vinte dias, garantida de forma individualizada, mediante a apresentação do termo judicial de guarda ou adoção, para fins de notificação do empregador e da Previdência Social.

§ 5º A Licença-Maternidade para a mãe não gestante terá início a partir do nascimento ou da adoção da criança, sendo garantido também, quando couber, mediante atestado médico, os períodos de repouso, antes e depois do parto, e nos casos de parto antecipado de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 392 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 6º O período da Licença-Maternidade de que trata este *caput* poderá ser prorrogado por sessenta dias, aplicando-se, no que couber, a legislação federal de prorrogação da licença-maternidade vigente, nos termos do § 6º do art. 392 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Art. 2º** A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguinte alterações:

“Art. 392-D. As empregadas não gestantes que exercem a parentalidade, inclusive nos casos de adoção, filiação afetiva, reprodução assistida ou gestação compartilhada tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo único. Aplicam-se igualmente às situações em que a parentalidade seja exercida por duas mulheres em união estável



homoafetiva, sendo garantidos os mesmos direitos relativos à gestação, à licença-maternidade, à estabilidade empregatícia, ao afastamento do emprego, à amamentação ou alimentação e aos demais cuidados para com a criança de que trata esta lei.” (NR)

“Art. 392-E. Aplica-se, no que couber, o disposto nos arts. 391, 391-A, 392, 392-A, 392-B, 392-C, 393, 396 à empregada não gestante que exerce a parentalidade, inclusive nos casos de adoção, filiação afetiva, reprodução assistida ou gestação compartilhada.” (NR)

**Art. 3º** A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 1º.....

.....  
VIII - garantia de direitos às empregadas não gestantes que exercem a parentalidade, inclusive nos casos de adoção, filiação afetiva, reprodução assistida ou gestação compartilhada, no acesso à licença-maternidade, para apoio à parentalidade na primeira infância, à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho, para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, e às demais garantias de que trata esta lei.

.....” (NR)

**Art. 4º** A Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte alteração:



“Art. 1º.....

§1º .....

III - será garantida à empregada não gestante que exercem a parentalidade, inclusive nos casos de adoção, filiação afetiva, reprodução assistida ou gestação compartilhada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

.....” (NR)

**Art. 5º** Fica revogado o §5º do art. 392-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Art. 6º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei tem como objetivo garantir o direito à Dupla Licença-Maternidade de cento e vinte dias, em casos de reconhecida parentalidade exercida por duas mulheres, gestantes e não gestantes, sendo garantidos a ambas os mesmos direitos relativos à gestação, à licença-maternidade, à estabilidade empregatícia, à amamentação



ou alimentação e aos demais cuidados para com a criança. A proposta visa a correção da lacuna legislativa que nega à mãe não gestante o pleno exercício da maternidade, consequentemente, restringindo o direito da criança ao convívio, cuidado e afeto integral nos primeiros meses de vida.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, no inciso IV do Art. 3º, como um dos objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. No mesmo sentido, o inciso I, do Art. 5º, consagra o princípio da isonomia, determinando que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4277 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132/2011, reconheceu a união estável homoafetiva como entidade familiar, conferindo assim a mesma proteção jurídica garantida às uniões heteroafetivas. Negar à mãe não gestante o direito da licença maternidade integral, pelo fato de não ter gestado a criança, configura violação direta ao princípio da isonomia e à proteção constitucional da maternidade e da família.

A licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal de 1988, não tem como propósito único a recuperação física pós parto, mas sim, assegurar o desenvolvimento integral da criança e o fortalecimento dos vínculos afetivos e parentais nos primeiros momentos da vida. Em famílias formadas por duas mães, ambas exercem a maternidade de forma plena, compartilhando responsabilidades de cuidado, afeto e desenvolvimento para com a criança. Negar essa possibilidade de vínculo, impedindo o período prolongado de vivência com uma das mães, ignora o interesse superior da criança, princípio reconhecido em tratados internacionais de direitos humanos e no Art. 227 da Constituição Federal de 1988.

A jurisprudência brasileira tem avançado gradualmente no reconhecimento da dupla maternidade. Em 2024, o STF reconheceu o direito da mãe não gestante à licença-



maternidade, através do julgamento do Recurso Extraordinário nº 1211446 (Tema 1072), mas limitou seu tempo ao período da licença paternidade. Embora este julgamento tenha representado um avanço simbólico, a decisão replicou o modelo heteronormativo e desconsiderou a dupla maternidade. Esse entendimento replica desigualdades e viola a isonomia material, ao ignorar o papel fundamental da mãe não gestante no cuidado da criança.

No cenário internacional, podemos observar a adoção de modelos de licença parental igualitária, nos quais o direito ao cuidado não se baseia em critérios de gênero, mas sim, na função parental e no melhor interesse da criança. Países como a Espanha, Finlândia e Suécia implementaram sistemas de licenças paritárias e não transferíveis, assegurando a igualdade entre ambos os genitores ou adotantes. Já no Reino Unido, a diretiva nº 2019/1158, conhecida como “Work-Life Balance” estabelece uma licença ao “segundo progenitor equivalente” incluindo expressamente famílias compostas por duas mães. Ao adotar uma legislação que reconhece a Dupla Licença-Maternidade, o Brasil se alinha às boas práticas internacionais, reafirmando seu compromisso com os direitos humanos, a igualdade de gênero e a proteção integral à infância.

Maria Berenice Dias, jurista brasileira referência no Direito Homoafetivo, afirma que equiparar a mãe não gestante à figura paterna representa uma replicação do modelo tradicional heteronormativo, ação que desrespeita à maternidade por afeto. Já Lucila Lang, advogada da organização TODXS, e Ana Paula Vasconcelos, especialista em Direitos das Famílias e LGBTQIA+, ressaltam que não prever um afastamento à mãe não gestante é um equívoco jurídico e ético.

Pesquisadoras que estudam a lesboparentalidade e a dupla maternidade, observam que a visibilidade dessas famílias constitui um ato político e de resistência contra fronteiras impostas pela heteronormatividade. Organizações como a Associação Brasileira de Famílias Homotransafetivas (ABRAFH) reforçam a necessidade de políticas



públicas que reconheçam as maternidades plurais e assegurem igualdade de direitos parentais, independentemente da forma de filiação.

Dessa forma, a Dupla Licença-Maternidade é uma medida de justiça social, igualdade e proteção integral à infância. Reconhecendo a realidade das famílias compostas por duas mães e o papel materno compartilhado, garantindo assim, o direito da criança de conviver e ser cuidada por sua família como um todo.

Sala de Sessões, em \_\_\_\_ de outubro de 2025.

**Deputada ERIKA HILTON (PSOL/SP)**

