



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais -
FAJS

ANA CAROLINA SILVA PINTO

**DA GARANTIA DE EMPREGO CONFERIDA À GESTANTE PELO ARTIGO 10 DO
ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS: UMA ANÁLISE
DA POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO AO ADOTANTE**

BRASÍLIA

2016

ANA CAROLINA SILVA PINTO

**DA GARANTIA DE EMPREGO CONFERIDA À GESTANTE PELO ARTIGO 10 DO
ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS: UMA ANÁLISE
DA POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO AO ADOTANTE**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.
Orientadora: Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho

BRASÍLIA

2016

ANA CAROLINA SILVA PINTO

**DA GARANTIA DE EMPREGO CONFERIDA À GESTANTE PELO ARTIGO 10 DO
ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS: UMA ANÁLISE
DA POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO AO ADOTANTE**

Monografia apresentada como requisito
para a conclusão do curso de
bacharelado em Direito pela Faculdade de
Ciências Jurídicas e Sociais do Centro
Universitário de Brasília – UniCEUB.
Orientadora: Ana Sylvia da Fonseca Pinto
Coelho

Brasília, ___ de abril de 2016.

Banca Examinadora

Prof.^a. Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho

Orientadora

Prof. Cláudio Santos da Silva
Examinador

Prof. Paulo Rená da Silva Santarém
Examinador

RESUMO

O presente trabalho discorre acerca da possibilidade de extensão, à empregada adotante, do direito à estabilidade provisória no emprego garantido à empregada gestante. Cabe **ao presente trabalho** exemplificar e simplificar a exposição do entendimento no que diz respeito ao histórico da licença maternidade e a estabilidade empregatícia provisória, bem como demonstrar a finalidade destas, para que, desta forma, possa-se abordar a extensão do referido benefício ao adotante. Discorrer-se-á ainda, sobre a importância da garantia de emprego à mãe, principalmente em razão da necessidade de salvaguardar a subsistência da criança. De igual maneira, serão abordados aspectos históricos da evolução do referido direito, e a sua situação atual, tendo em vista a posterior garantia dos mesmos benefícios à trabalhadora gestante. Ainda será demonstrada a necessidade de se garantir às trabalhadoras adotantes, idêntico direito já garantido às trabalhadoras gestantes, qual seja: garantia provisória de emprego, já que não se admite, no ordenamento jurídico, infundada discriminação negativa entre filhos adotados ou não, bem como ser de suma importância, da mesma forma, a garantia de emprego para a mãe adotante. Por fim, serão abordadas considerações doutrinárias sobre a necessidade de extensão do direito à garantia provisória de emprego ao trabalhador adotante, bem como demonstrar-se-á entendimentos jurisprudenciais recentes, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, garantindo o suscitado direito, já que inexistente motivo para que tal discriminação perdure, não obstante o vácuo legislativo infraconstitucional e constitucional.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Estabilidade gestante. Licença-maternidade. Adotante.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. Aspectos relevantes sobre a estabilidade no emprego	7
1.1 Histórico da estabilidade no emprego no Brasil	7
1.2 Conceito de estabilidade provisória no emprego	11
1.3 Da estabilidade da trabalhadora gestante.....	16
2. Aspectos acerca da licença-maternidade no Brasil.....	19
2.1 Histórico da Licença-Maternidade no Brasil.....	19
2.2 Conceito da Licença-Maternidade	22
2.3 Da Finalidade Social da Licença maternidade.....	25
2.4 Das diferenças entre estabilidade e licença-maternidade	27
3. A importância da garantia de emprego para a criança e para a manutenção do trabalho da mãe	29
3.1 Breves noções sobre a relevância da estabilidade provisória no emprego	29
3.2 Da alteração trazida pela Lei Complementar 146/2014	32
3.3 Da importância da convivência familiar	34
3.4 Da importância da alimentação infantil.....	36
3.4.1 <i>Do Aleitamento Materno</i>	36
3.4.2 <i>Da nutrição infantil</i>	37
4. Da licença-maternidade conferida ao adotante	40
4.1 Histórico da licença-maternidade e salário maternidade proporcionado ao adotante	40
4.2 Da importância da licença-maternidade garantida ao adotante.....	42
5. Da necessidade de extensão do benefício da estabilidade provisória no emprego ao trabalhador adotante de criança.....	46
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS.....	55

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a possibilidade de extensão à trabalhadora adotante, do direito à estabilidade provisória no emprego conferida a gestante empregada. O tema escolhido possui relevância e repercussão social e jurídica, tendo em vista o dever Constitucional de proteção à criança, assim como, por consequência, a necessidade de garantia de emprego da trabalhadora adotante.

Atualmente, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho mostra-se pacificada no sentido de que o trabalhador adotante deve gozar do direito à licença-maternidade, na mesma proporção garantida à gestante. De igual maneira, revela-se também consolidado o entendimento jurisprudencial segundo o qual se deve garantir o direito de estabilidade provisória no emprego para qualquer pessoa que obtenha a guarda da criança, nos casos de morte da genitora. Por sua vez, a garantia de estabilidade provisória no emprego ao adotante não possui previsão legal ou constitucional.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa se deu por meio de pesquisa bibliográfica, mediante consulta de livros e artigos doutrinários jurídicos, artigos científicos em geral, assim como busca por legislação pertinente, bem como pesquisa de decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, e dos Tribunais Superiores, inclusive do Supremo Tribunal Federal.

No primeiro capítulo, tratar-se-á de forma geral, do direito à estabilidade no emprego, posteriormente serão abordados tópicos conceituais, discorrendo sobre sua evolução histórica, exemplificando algumas espécies de garantias no emprego, assim como, evidentemente, aprofundando-se na temática sobre a estabilidade provisória de emprego garantida à trabalhadora gestante.

No capítulo 2, serão abordados aspectos acerca do instituto da licença-maternidade no Brasil, discorrendo também sobre seu histórico, conceito, finalidade de sua criação, assim como será demonstrada a diferenciação conceitual entre licença-maternidade e o direito à estabilidade provisória no emprego e, também demonstrar a importância de tal garantia à trabalhadora, bem como, e principalmente, à criança.

O terceiro capítulo do trabalho irá discorrer, principalmente, sobre a vital importância do direito à garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante ou adotante, em especial para a criança. Demonstrar-se-á a importância da convivência familiar de forma geral e, em especial, a necessidade de criação e fortalecimento de laços afetivos – entre adotante e criança, assim como a necessidade de se garantir correta alimentação da criança. Por fim, serão trazidos aspectos da Lei Complementar 146 de 2014, que garantiu o direito à estabilidade provisória no emprego, para qualquer pessoa que possua a guarda da criança, nos casos de morte da genitora.

O capítulo de número quatro discorrerá sobre a evolução histórica do direito à licença-maternidade garantida ao adotante e, de igual maneira, serão abordados aspectos sobre sua importância ao adotante, bem como à criança.

O quinto e último capítulo do presente trabalho, analisará, de modo mais aprofundado, a necessidade de se estender à trabalhadora adotante, o direito à estabilidade no emprego, este já garantido legalmente e constitucionalmente às trabalhadoras gestantes. Entretanto, ver-se-á que entendimentos doutrinários já apontam a necessidade de se garantir tal benefício, seja por meio de atuação legislativa ou jurisprudencial. Por fim, ainda, será observado que há decisão jurisprudencial, garantindo o direito da trabalhadora adotante de criança à estabilidade provisória no emprego, embora o termo inicial e final de tal estabilidade seja, evidentemente, diferenciado.

1. Aspectos relevantes sobre a estabilidade no emprego

1.1 Histórico da estabilidade no emprego no Brasil:

Os primeiros contornos acerca da ideia de estabilidade em favor dos trabalhadores, no Brasil, surgiram inicialmente no âmbito do serviço público. Isso porque o artigo 149 da primeira Constituição brasileira, a Constituição Imperial de 1824, previa que os oficiais do Exército e Armada só perderiam suas patentes após sentença proferida por juízo competente.¹

Após, a primeira Constituição Republicana do Brasil (1891), que modificou a numeração e a redação do citado artigo, preceituando que os oficiais do Exército e da Armada tão somente perderiam suas patentes, caso houvesse sua condenação ao cumprimento de mais de dois anos de prisão, e desde que transitada em julgado pelos tribunais competentes. O artigo 57 dessa mesma Constituição promulgada, garantia vitaliciedade aos juízes federais, tendo em vista que apenas perderiam o respectivo cargo, caso houvesse sentença judicial assim determinando.²

Quando se trata do tema a respeito de estabilidade aos trabalhadores no setor privado, ver-se-á que a garantia surgiu mais tardiamente que o benefício criado para os oficiais do Exército e Armada. Apenas no ano de 1923, por meio do Decreto nº 4.682, alcunhado de “Lei Eloy Chaves”, determinou-se que os trabalhadores ferroviários que contavam com mais de 10 (dez) anos de serviço, apenas poderiam ser demitidos do exercício de suas funções na hipótese de cometimento de falta grave, e desde que precedido de inquérito administrativo.³

O citado decreto foi proposto em razão da percepção de que os trabalhadores ferroviários com mais tempo de serviço na função eram os primeiros a serem acometidos por doenças, e, por consequência, os primeiros a também serem dispensados de forma arbitrária. Dessa forma, enxergando-se a necessidade de proteger tais trabalhadores e dificultar sua dispensa, o supracitado decreto foi

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 455.

² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 455.

³ BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.78, n.9, p. 1035-1054, set. 2014. p. 1038.

proposto pelo deputado federal Eloy Chaves, político representante e eleito pela categoria dos trabalhadores ferroviários.⁴

Para os demais trabalhadores ferroviários que não estavam resguardados pela estabilidade criada pela Lei Eloy Chaves, ou seja, aqueles que ainda não haviam completado dez anos de serviço na empresa, a mesma legislação criou um benefício que dificultaria a dispensa imotivada desses trabalhadores. Dessa forma, foi assegurado ao empregado dispensado sem qualquer estabilidade de emprego, o direito ao recebimento de indenização pecuniária calculada sobre a maior remuneração percebida pelo obreiro durante o contrato de trabalho, multiplicada pela quantidade de anos ou fração superior a seis meses trabalhados. Tal benefício, por tornar a dispensa do trabalhador mais onerosa ao empregador, dificultaria a dispensa imotivada do empregado não contemplado com a garantia de estabilidade no emprego.⁵

A citada alternativa criada pela Lei Eloy Chaves, em favor dos trabalhadores com menos de 10 (dez) anos de serviço, ou seja, aqueles sem direito à estabilidade, não impedia, de fato, o direito de o empregador rescindir unilateralmente os contratos de trabalho vigentes há menos de 10 (dez) anos. Entretanto, já se tratava de grande avanço conquistado, posto passar a existir óbice do ponto de vista econômico em desfavor do empregador, que teria de arcar com o pagamento de indenização pecuniária que crescia a cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de contrato de trabalho, caso efetivasse imotivadamente a dispensa do trabalhador.⁶

O instituto da estabilidade, que antes era privilégio previsto apenas à classe dos ferroviários, foi sendo elástico a todos os demais trabalhadores do setor privado, por meio de outras leis garantidoras, como a Lei nº 5.109/26 que estendeu ao pessoal das empresas de navegação marítima ou fluvial, aos bancários, através do Decreto nº 24.465 de 1930, dentre outras legislações. Para tanto, e da mesma

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 455.

⁵ MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. Direito fundamental à garantia de emprego: uma análise frente à ausência de regulamentação. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 12, p. 1480-1491, dez. 2014. p. 1483.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1307.

forma, o mesmo requisito temporal decenal deveria ser observado para que o trabalhador pudesse ser contemplado pelo novo direito.⁷

Posteriormente, a Constituição Federal de 1937, por meio de seu artigo 137, alínea f, garantiu a todos os trabalhadores não agraciados por alguma legislação que lhe garantisse o direito à estabilidade no emprego, o direito a indenização proporcional pelos anos de serviços prestados à empregadora.⁸

Logo após, com a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, por meio de seus artigos 492 a 500, foi garantido a todo e qualquer trabalhador o direito à estabilidade no emprego, desde que o empregado cumprisse o mesmo requisito temporal de 10 (dez) anos no serviço. Posteriormente, ainda, com a Constituição Federal de 1946, foi alçada à categoria de direito constitucional, por meio do artigo 157, inciso XII, o direito a estabilidade no emprego para todos os trabalhadores. Da mesma maneira, o direito à indenização proporcional devida aos trabalhadores não contemplados com o direito à estabilidade foi mantido com a referida Constituição.⁹

Ocorre que as garantias de estabilidade prevista em várias legislações e pela Constituição de 1937 nunca agradaram à classe patronal. Dessa forma, após muitas críticas em relação ao direito à estabilidade decenal garantida aos trabalhadores, foi elaborada a Lei nº 5.107 de 1966, a qual instituiu o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Tal benefício seria um direito alternativo ao trabalhador, que poderia escolher entre o instituto da estabilidade decenal ou se iria optar por ser beneficiário do FGTS. Por consequência, optando por qualquer um dos benefícios, automaticamente o trabalhador abriria mão do outro instituto, ou seja, apenas poderia o obreiro optar pela estabilidade decenal e consequente direito a indenização devida proporcionalmente em caso de dispensa ocorrida antes de completar 10 (dez) anos de serviço, ou optaria por receber os benefícios criados por meio do FGTS.¹⁰

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) segundo Maurício Godinho Delgado, trata-se:

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 456.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 456.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 456.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1194-1195.

“O instituto é formado por recolhimentos pecuniários mensais, efetivados pelo empregador em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, em conformidade com parâmetro de cálculo estipulado legalmente. [...]. O parâmetro de cômputo do FGTS corresponde a 8% do complexo salarial mensal do obreiro, a par da média de gorjetas habitualmente recebidas, se houver. A parcela incide também sobre o período contratual resultante da projeção do aviso-prévio, respeitada a base de cálculo referida (Súmula 305, TST). Incide, ademais, a verba sobre o 13º salário”.¹¹

Em havendo a escolha do trabalhador pelo recebimento do benefício do FGTS, a legislação previa a obrigação de o empregador depositar mensalmente na conta do obreiro, quantia correspondente a 8% (oito por cento) do complexo salarial do empregado. Quando houvesse a dispensa imotivada do empregado, ainda, deveria ser depositada uma indenização calculada com base em 10% (dez por cento) sobre o montante já depositado pelo empregador ao longo da relação contratual, podendo o trabalhador, em tal caso, portanto, sacar todo o montante depositado em sua conta.¹²

Como consequência da possibilidade de opção por parte dos trabalhadores entre um dos dois benefícios, as empresas passaram a contratar tão somente os empregados que escolhessem o recebimento do benefício do FGTS, por ser mais vantajoso. Assim, poucos anos após a legislação que criou o instituto, o mercado de trabalho se encontrava quase que integralmente submetido a esse sistema, e, gradualmente, os trabalhadores contemplados pela estabilidade decenal foram se tornando escassos no mercado de trabalho.¹³

Referida estabilidade decenal, que já se encontrava de pouca utilidade, assim como o sistema indenizatório, ambos se extinguíram de forma definitiva com a promulgação da Constituição cidadã de 1988, resguardada à estabilidade de quem já havia conquistado essa garantia.¹⁴

Sendo assim, a partir de então, o instituto do FGTS tornou-se um direito inerente a todo contrato de emprego. Entretanto, algumas alterações foram

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1337-1338.

¹² MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. Direito fundamental à garantia de emprego: uma análise frente à ausência de regulamentação. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 12, p. 1480-1491, dez. 2014. p. 1484.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1194-1195.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1311.

elaboradas, diferenciando-o do instituto original. Dentre tais mudanças, a mais expressiva foi a que majorou a multa de 10% (dez por cento) para 40% (quarenta por cento), nos casos de dispensa arbitrária.¹⁵

1.2 Conceito de estabilidade provisória no emprego:

Estabilidade provisória no emprego pode ser conceituada como o período em que o trabalhador tem seu emprego garantido, sendo vedado a sua dispensa imotivada, ou seja, a rescisão contratual é apenas permitida nas hipóteses de cometimento de falta grave ou em outros casos por motivo de força maior. Portanto, trata-se de uma garantia que vincula apenas o empregador, com o intuito de proteger o trabalhador contra as incertezas decorrentes da possível dispensa imotivada de um contrato de trabalho pactuado por prazo indeterminado.¹⁶

Para o empregado, por sua vez, trata-se de um direito de permanecer no emprego, mesmo que a despeito da vontade do empregador, e desde que não haja o cometimento de nenhuma falta grave.¹⁷

Um dos princípios norteadores do instituto da estabilidade corresponde ao princípio da continuidade da relação de emprego. Revela-se de interesse ao Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício entre empregador e empregado, já que possibilita melhores condições à vida social do trabalhador, além de garantir, de certa forma, segurança jurídica ao detentor da estabilidade, que não poderá ser dispensado imotivadamente, a qualquer momento.¹⁸

A referida garantia de estabilidade é que dá a segurança que o empregado necessita para poder trabalhar com tranquilidade, tendo a certeza de que não será despedido de forma arbitrária, já que por meio do trabalho é que a maioria dos trabalhadores proveem o sustento próprio e de suas famílias. Assim, a segurança de emprego ao trabalhador é a base para seu bem-estar e a sua paz social.¹⁹

¹⁵ MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. Direito fundamental à garantia de emprego: uma análise frente à ausência de regulamentação. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 12, p. 1480-1491, dez. 2014. p. 1484.

¹⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 417.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 458.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 193.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 460.

Após tudo o que já foi exposto, se faz necessário diferenciar os aspectos entre a citada antiga estabilidade, e a estabilidade provisória ora conceituada. Apesar de ambas tratarem-se de limitações ao poder de rescindir o contrato de trabalho conferido ao empregador em virtude de circunstância legalmente tipificada, a antiga estabilidade decenal possuía caráter permanente, já que preservava o contrato de trabalho por tempo indeterminado. Já a estabilidade provisória possui natureza de caráter transitório, ou seja, até que a condição especial motivadora do direito à estabilidade se extinga.²⁰

Preconiza Maurício Godinho Delgado que:

“[...] A estabilidade é, sem rodeios, permanente, criando uma quase-propriedade do emprego pelo trabalhador. Este preserva seu contrato de duração indeterminada de modo indefinido no tempo, até que fato excepcional e tipificado em lei surja, com força bastante para extinguir o pacto empregatício: por exemplo, a morte, o pedido de demissão pelo próprio obreiro, a extinção efetiva da empresa, ou, ainda, a resolução culposa do contrato, por justa causa operária. Em contrapartida, a estabilidade provisória, como a própria expressão indica, é de extensão apenas temporária, durando o restrito período de sua vigência estipulado pela ordem jurídica. [...] É bem verdade que no Brasil, conforme já exposto, a figura da estabilidade enfraqueceu-se significativamente, desde o advento do FGTS, em 1966/67, sendo que praticamente desapareceu do mercado privado após a Constituição de 1988. Porém, de todo modo, as situações de garantia de emprego mantêm-se muito importantes no Direito do Trabalho brasileiro atual, fixando relevante contingenciamento à despedida arbitrária do empregado no mercado laborativo do país.”²¹

Sendo assim, a estabilidade provisória trata-se de uma vantagem de caráter especial, transitório, conferida ao empregado em razão da incidência de determinada circunstância contratual ou pessoal do trabalhador, e que assegura sua estabilidade no emprego por certo período de tempo, já que inviabiliza a ruptura contratual sem motivo legalmente previsto. Dessa maneira, diferentemente do instituto da antiga estabilidade decenal, a estabilidade provisória vige apenas por curto lapso temporal, sendo a sua duração definida com base na legislação.²²

Nos casos de dispensa irregular do trabalhador, não tendo sido observada o direito à estabilidade a qual o obreiro gozaria, é assegurado ao empregado o direito à reintegração no trabalho. Em casos determinados, porém, em razão da

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1315.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1316.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1322.

inviabilidade de retorno ao trabalho (ex.: quando o prazo da estabilidade provisória já estiver sido exaurida na data da sentença ou quando houver extinção do estabelecimento no qual o trabalhador laborava e usufruía da estabilidade), caberá ao trabalhador tão somente perceber as verbas rescisórias e contratuais, calculadas desde o momento da dispensa até o término do período estabilitário.²³

Ante todo o exposto, não se pode olvidar haver uma estabilidade de emprego de caráter absoluto, em que inexistiria possibilidade de rescisão, visto haver a possibilidade de rescisão contratual por justa causa, e a previsão legal de outras hipóteses aptas a determinar o fim do contrato de trabalho. Sendo assim, há tão somente o instituto da estabilidade provisória, a qual assegura juridicamente a determinados trabalhadores a impossibilidade de rescisão do contrato de trabalho, porém, desde que não existam motivos para a sua rescisão.²⁴

Existem várias hipóteses que o legislador assegurou aos trabalhadores a garantia à referida estabilidade provisória de emprego. Ao Dirigente Sindical, por exemplo, é assegurada a garantia ao emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, e desde que não haja o cometimento de falta grave. A dispensa motivada, todavia, deve ser precedida de inquérito judicial para apuração de falta grave. Tal garantia também se estende ao suplente do dirigente sindical, conforme previsão inculpada no artigo 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988.²⁵

Ao membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também foi conferida garantia de emprego. De acordo com a Constituição brasileira de 1988, foi previsto, no ato das disposições constitucionais transitória, em seu artigo 10, II, “a”, garantia de estabilidade aos exercentes e aos suplentes do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes. Tal estabilidade se estende desde o registro da candidatura, até um ano após o final do mandato. A

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1329.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 462.

²⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 02 out. 2015.

garantia de estabilidade, entretanto, contempla apenas os trabalhadores eleitos representantes da classe dos empregados.²⁶

Quanto ao empregado acidentado, também é garantido sua estabilidade no emprego. Sua estabilidade ocorre pelo prazo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme prevê o artigo 118, da Lei nº 8.213 de 1991.²⁷ Para haver a contemplação com a garantia de emprego, porém, conforme esclarecem o enunciado de súmula nº 378, II, do TST, deve o trabalhador ter sido afastado do exercício de suas funções por um período superior a 15 (quinze) dias, e tendo percebido o benefício de auxílio-doença acidentário.²⁸

De igual maneira, o mesmo direito foi garantido ao membro da comissão de conciliação prévia. Assim, é vedada a dispensa imotivada dos representantes e suplentes dos empregados dessas entidades. A garantia de estabilidade se estende até um ano após o final do mandato, nos termos do que preceitua o artigo 652-B, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁹

Possui também estabilidade provisória, o empregado eleito diretor de cooperativa, que conforme prevê o artigo 55 da Lei 5.764/1971 gozará das mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁰, ou seja, esses empregados também possuem estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o mandato, podendo o contrato ser rescindido desde que haja o cometimento de falta grave e desde que precedido do inquérito judicial para apuração de falta grave, entretanto, diferentemente do dirigente sindical, o suplente do diretor de cooperativa não está assegurado da referida garantia de emprego, conforme prevê a Orientação Jurisprudencial 253 do Tribunal Superior do Trabalho:

²⁶ BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 02 out. 2015.

²⁷ BRASIL. *Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991*. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 07 out. 2015.

²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 378*. Brasília, 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 03 nov. 2015.

²⁹ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out. 2015.

³⁰ BRASIL. *Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971*. Brasília, 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.HTM>. Acesso em: 03 nov. 2015.

“O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.”³¹

Ao membro do conselho curador do FGTS, de acordo com o que determina o artigo 3º, § 9º, da Lei 8.036/1900, também lhe foi assegurado estabilidade de emprego, nos seguintes termos:

“Art. 3º - O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo. § 9º Aos **membros do Conselho Curador**, enquanto representantes dos trabalhadores, **efetivos e suplentes**, é assegurada a estabilidade no emprego, da **nomeação até um ano após o término do mandato de representação**, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de **processo sindical.**” (grifo nosso).³²

Sendo assim, conforme preconiza o citado artigo, o membro do conselho curador do FGTS, terá direito a estabilidade provisória desde a nomeação até um ano após o término do mandato, somente sendo demitido após o cometimento de falta grave desde que precedido de processo sindical, que para doutrina majoritária significa inquérito judicial para apuração de falta grave.

Há também a estabilidade provisória dos representantes e seus suplentes do Conselho Nacional de Previdência Social, desde a nomeação, até um ano após o final do mandato, podendo ser demitido também desde que cometa falta grave e tenha a dispensa sido precedida de processo judicial, conforme determina o 3º, §7º, da Lei 8.213/1991.³³

Por fim, há a garantia do empregado reabilitado ou de deficiente reabilitado, conforme preconiza o artigo 93, §1º, Lei 8.213/91, determinando que a dispensa imotivada desses trabalhadores ao final de um contrato com prazo determinado que tenha tido duração de mais de 90 dias ou contratos de prazo indeterminado, só

³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial* 253. Brasília, 13 de março de 2002. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 03 nov. 2015.

³² BRASIL. *Lei 8.036 de 11 de maio de 1990*. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 03 nov. 2015.

³³ BRASIL. *Lei 8.213 de 24 de julho de 1991*. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03 nov. 2015.

poderá ocorrer desde que haja a contratação de um novo empregado substituto em condição semelhante.³⁴

1.3 Da estabilidade da trabalhadora gestante

Além das já citadas estabilidades, esta pesquisa busca enfatizar a estabilidade provisória garantida à trabalhadora gestante, direito assegurado apenas após o advento da Constituição Federal de 1988.³⁵

Assim, o artigo 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, prevê que:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da;
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”³⁶

Trata-se, portanto, de uma vantagem jurídica de caráter transitório, cuja contemplada é a trabalhadora que se encontra grávida. Dessa forma, busca-se eivar o vínculo empregatício com a garantia da estabilidade, sendo tal garantia estendida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.³⁷

Desse modo, a estabilidade provisória prevista à trabalhadora gestante, garante à mulher o direito de não ser dispensada sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Caso a determinação seja descumprida, deve a trabalhadora gestante ser reintegrada ao seu emprego, ou, alternativamente, caso já tenha transcorrido o prazo de estabilidade

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1326.

³⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.78, n.9, p. 1035-1054, set.2014. p. 1048.

³⁶ BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 25 abr. 2015.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.1324.

constitucionalmente garantido, deverá a trabalhadora receber indenização equivalente ao respectivo período.³⁸

A citada garantia à trabalhadora gestante, ainda é mais profundamente detalhada por meio do enunciado de súmula nº 244 do Colendo Superior do Trabalho, nos termos seguintes:

“GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.”³⁹

Infere-se, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho interpreta no sentido de que é garantia estabilidade provisória à trabalhadora gestante, independente de qualquer requisito, bastando tão somente que a gravidez tenha ocorrido enquanto o contrato de trabalho da obreira encontrava-se em vigor.

A estabilidade conferida à trabalhadora gestante, portanto, é garantida mesmo que a espécie do contrato de trabalho da obreira seja vigente por prazo determinado ou indeterminado. De igual maneira, independente também se a gestante já se encontrava de prévio aviso acerca do término do contrato de trabalho para que a estabilidade seja garantida. Isso porque, assim como a licença maternidade, a garantia à estabilidade da trabalhadora gestante busca à proteção ao nascituro e à futura criança que nascerá.⁴⁰

Portanto, com a nova redação conferida ao enunciado da súmula nº 244 do TST, atualmente, mesmo que tenha sido contratada por meio de contrato com vigência de duração por prazo determinado (ex.: contrato de experiência,

³⁸ MORAES, Gislane Setti Carpi de. Da garantia ao emprego da empregada gestante. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 31, n.1511, jan. 2014. p. 4.

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 244*. Brasília, 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 03 nov. 2015.

⁴⁰ MORAES, Gislane Setti Carpi de. Da garantia ao emprego da empregada gestante. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 31, n.1511, jan. 2014. p. 4.

atendimento de serviço transitório, dentre outros), ainda sim a trabalhadora terá direito à estabilidade provisória decorrente do seu estado gravídico, posto que se encontra tal proteção, portanto, acima de qualquer outro interesse empresarial.⁴¹

Ademais, o inciso I da referida súmula ainda explicita o entendimento de que para ser contemplada com o direito à estabilidade provisória, a gravidez da trabalhadora não precisa ser sequer de conhecimento do empregador, ou até mesmo da própria obreira. Isso porque a proteção constitucional contempla a gestação, ou seja, independe de ter o empregador conhecimento sobre a gravidez de sua colaboradora, ou mesmo a trabalhadora ter conhecimento de seu próprio estado gravídico, para que haja o direito à estabilidade provisória no emprego. Dessa forma, é suficiente estar a trabalhadora grávida enquanto vigor o contrato de trabalho, bastando haver a confirmação do estado gravídico, para haver a incidência do regramento previsto constitucionalmente que garante a estabilidade provisória no emprego em favor da trabalhadora gestante.⁴²

Por fim, resta frisar que em havendo a dispensa imotivada da trabalhadora gestante, não se faz necessário o ajuizamento de reclamação trabalhista durante o prazo do período estabilitário para a trabalhadora ver garantido o seu direito. Assim, pode a trabalhadora gestante, mesmo que após o término de sua estabilidade, pleitear indenização correspondente aos meses remanescentes que não gozou de estabilidade, por ter sido dispensada imotivadamente. Tal atitude, a teor do que preceitua o enunciado da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 399 da SDI-1 do TST, não caracteriza abuso do direito do exercício de ação.⁴³

⁴¹ BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.78, n.9, p. 1035-1054, set. 2014. p. 1049.

⁴² BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.78, n.9, p. 1035-1054, set. 2014. p. 1049.

⁴³ MORAES, Gislane Setti Carpi de. Da garantia ao emprego da empregada gestante. *Jornal Trabalhista Consulex*, ano 31, n.1511, jan. 2014. p. 4.

2. Aspectos acerca da licença-maternidade no Brasil

2.1 Histórico da Licença-Maternidade no Brasil:

Na história jurídica brasileira, a primeira menção que houve acerca do instituto da licença-maternidade foi através do Decreto nº 21.417-A, de 1932. Por meio de tal decreto, em seu 7º artigo, foi assegurado o direito ao repouso para a mulher, correspondente a quatro semanas anteriores e posteriores ao parto, inexistindo diferença se o serviço era prestado em estabelecimento público ou particular. Os períodos, ainda segundo o decreto, poderiam ser aumentados em 02 (duas) semanas cada um, caso houvesse necessidade devidamente comprovada por atestado médico.⁴⁴

De igual maneira, também era assegurado à empregada, o direito ao descanso correspondente a quantia de 02 (duas) semanas, caso a gestante viesse a sofrer aborto, desde que esse não fosse criminoso.⁴⁵

Além do exposto, ficou assegurada também medidas facilitadoras à amamentação da criança, por meio do estabelecimento da obrigatoriedade de concessão de 02 (dois) intervalos diários de meia hora cada um, durante os seis primeiros meses de vida do recém-nascido.⁴⁶

Por fim, o artigo 13 do decreto ora tratado, determinava ser vedada a demissão de mulher grávida, pelo simples fato de se encontrar em estado gestacional, sem que houvesse qualquer motivo apto a justificar a rescisão que a trabalhadora tenha dado causa.⁴⁷

Durante o período correspondente à licença-maternidade, a legislação ainda previa a trabalhadora o direito ao recebimento de auxílio financeiro, correspondente à metade do salário percebido, a ser calculado de acordo com a média auferida nos últimos seis meses de labor. Ao término da licença, ainda era assegurada à trabalhadora o retorno às funções anteriormente ocupada ao período de licença.⁴⁸

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 855.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 856.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 856.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 856.

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 855.

Inicialmente, o pagamento da referida licença-maternidade era suportado integralmente pelo empregador da trabalhadora. A partir da promulgação da Lei nº 6.136/74, todavia, o benefício passou a compor o rol de prestações a serem suportadas pela previdência social. Isso porque, anteriormente, como tal benefício era suportado pelo empregador da trabalhadora, e, em virtude disso, a obrigação de concessão da licença-maternidade à trabalhadora, mesmo esse direito visando assegurar à proteção do nascituro, acabou por discriminar ainda mais a mulher no mercado de trabalho, visto que, sem dúvida, tratava-se de empecilho à contratação de trabalhadoras, por se constituir ônus financeiro a ser direcionado para a classe empregadora.⁴⁹

Por ser assim, o pagamento do ônus financeiro decorrente da licença-maternidade passou a ser suportado pela Previdência Social, por meio das alterações introduzidas pela Lei nº 6.136/74. Desde então, portanto, o salário maternidade possui natureza jurídica previdenciária, e a partir do momento em que a mulher se afasta do emprego pelas razões expostas, nasce o direito ao recebimento de salário maternidade.⁵⁰

Atualmente, portanto, o pagamento do citado benefício é adimplido diretamente pelo empregador, sendo que, posteriormente, há compensação com o que é devido a título de contribuição previdenciária pelo empregador ao INSS, na guia de recolhimento. Em relação à segurada especial e à empregada doméstica, entretanto, o benefício é suportado integralmente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).⁵¹

Além de assegurar proteção ao recém-nascido, o novo molde de pagamento de salário maternidade assegura também proteção previdenciária à maternidade e à mulher, já que evita o surgimento de discriminação em desfavor das trabalhadoras no mercado de trabalho, posto que por meio das alterações asseguradas pela Lei nº 6.136/74, tal benefício passou a ser não mais suportado pelo empregador, mas tão somente e integralmente pela previdência social.⁵²

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013 p. 856.

⁵⁰ BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. *Licença Maternidade e Salário Maternidade na Teoria e na Prática*. São Paulo: Lemos e Cruz, 2011. p. 56.

⁵¹ SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista*, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 153-193, maio/jun. 2013. p. 177.

⁵² AGOSTINHO, Theodoro Vicente. O salário maternidade concedido ao homem. *Revista do direito trabalhista*, ano 18, n.10, out. 2012. p.20.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi alargado o direito da empregada gestante em relação a licença maternidade. Isso porque passou a ser garantida a quantidade de 120 (cento e vinte) dias de afastamento das funções, sem qualquer prejuízo ao seu emprego ou ao seu salário.⁵³

Após a sanção da Lei nº 11.770 de 2008 lei que criou o programa “empresa cidadã”, ainda, passou-se a garantir o direito a prorrogação do prazo de licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias, para as empregadas das empresas participantes de tal programa, desde que requerido até o último dia do mês após o nascimento do filho.⁵⁴

O referido programa intitulado “Empresa Cidadã”, foi regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, que prevê uma série de benefícios tributários a serem concedidos em favor da empresa inscrita no programa, desde que haja a concessão de benefício correspondente à prorrogação da licença maternidade em prazo suplementar de 60 (sessenta) dias, em favor da empregada em gozo de licença maternidade.⁵⁵

Da mesma maneira, em atenção ao princípio da igualdade e da não discriminação, a possibilidade de prorrogação do direito à licença-maternidade também é benefício garantido, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança.

Assim, a trabalhadora, seja ela a genitora biológica ou a adotante da criança, deverá receber integralmente a sua remuneração, não podendo, entretanto, exercer qualquer outra atividade remunerada durante o período de gozo da licença, assim como não poderá deixar a criança em creche ou outra instituição de caráter semelhante, sob pena de se desvirtuar a finalidade para qual o benefício foi criado.⁵⁶

No que diz respeito ao salário maternidade, de acordo com o que leciona a doutrinadora Alice Monteiro de Barros:

“[...] é equivalente a uma remuneração mensal à segurada empregada e à trabalhadora avulsa (art. 72 da Lei 8.213, de 24 de

⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 863.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 863.

⁵⁵ BRASIL. *Decreto Lei nº 7.052/2009, de 23 de dezembro de 2009*. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm>. Acesso em: 25 abr.2015.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 938.

julho de 1991, art. 94 e 100 do Decreto 3.048, de 1999), no valor igual à sua remuneração integral. Em se tratando de empregada doméstica, o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, no valor correspondente ao seu último salário de contribuição (art. 73 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). À segurada especial, o salário maternidade corresponderá a um salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos 10 meses anteriores ao benefício (art. 11 da Lei 8.213, Lei 8.86, de 25 de março de 1994, e art. 93, § 2º do Decreto 3.048, de maio de 1999).”⁵⁷

Para aquisição do direito ao recebimento de salário maternidade, independe o tempo de serviço prestado pela trabalhadora, bem como não haver limites à remuneração por ela percebida, posto ser adimplido à gestante a sua remuneração integral durante o período de afastamento.⁵⁸

Como se viu, portanto, durante o período de licença-maternidade, a trabalhadora faz jus ao recebimento do salário maternidade, que se trata de benefício previdenciário concedido às seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas, empregada doméstica, contribuinte individual e facultativa. Tal benefício é assegurado mesmo que tenha ocorrido o aborto do feto (não criminoso), bem como em decorrência da adoção ou guarda judicial para fins de adoção.⁵⁹

2.2 Conceito da Licença-Maternidade:

O instituto da licença maternidade trata-se de uma garantia constitucional consistente em determinado período de afastamento remunerado da empregada gestante, em razão da gestação ou da adoção de criança, tratando-se de norma de caráter público e indisponível assegurada à mulher.⁶⁰

Atualmente, de acordo com o disposto no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, a licença maternidade corresponde a um repouso de 120 (cento e vinte) dias ininterruptos garantido à mulher, podendo o afastamento ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia anterior ao parto e a ocorrência deste. Assim, antes de gozar do referido benefício, deve a gestante informar ao seu empregador sobre a

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 872.

⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 872.

⁵⁹ AGOSTINHO, Theodoro Vicente. O salário maternidade concedido ao homem. *Revista do direito trabalhista*, ano 18, n.10, out. 2012. p.20.

⁶⁰ CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. *Consulex: revista jurídica*, v.16, n.367, maio 2012. p.43.

data que se dará o início de seu afastamento. A esse respeito, cumpre transcrever o dispositivo em referência:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.”⁶¹

Desde que solicitado por médico, por meio de atestado relatando situação excepcional da trabalhadora, conforme estabelecido pelo supracitado artigo, poderá o período correspondente à licença ser acrescido de duas semanas complementares (podendo ser ao início ou ao final da licença) ao período originário.

Ademais, impede destacar que, o direito assegurado ao usufruto da licença-maternidade é previsto também na hipótese de parto antecipado da criança, mesmo que o seu nascimento tenha ocorrido sem vida. Isso porque o falecimento da criança não pode ser empecilho ao direito devidamente assegurado à trabalhadora de repousar.⁶²

Apesar da controvérsia doutrinária existente, em que alguns doutrinadores entendem se tratar de suspensão do contrato de trabalho, o instituto da licença maternidade é enxergado corretamente pela doutrina majoritária como espécie de interrupção no contrato de trabalho, haja vista que todos os efeitos decorrentes da interrupção se encontram presentes no instituto. Assim, há contagem de tempo de serviço para todos os efeitos (como por exemplo a contagem do prazo para

⁶¹ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 abr.2015.

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 867-868.

aquisição ao direito de perceber gratificação natalina), bem como subsiste o dever de o empregador depositar valores a título de FGTS na conta vinculada da trabalhadora, durante o período de afastamento.⁶³

Por se tratar de norma de aplicação cogente de proteção à maternidade, não se revela passível de renúncia por parte da gestante, o direito ao gozo da licença maternidade. Dessa maneira, mesmo havendo aquiescência da trabalhadora em exercer suas funções durante o período destinado ao gozo de sua licença, sua concordância não reproduzirá efeitos jurídicos, posto se tratar de direito indisponível, ou seja, impassível de renúncia, mesmo que convergente as intenções das partes.⁶⁴

O fundamento principal do direito à licença maternidade é, em suma, os cuidados necessários ao crescimento e desenvolvimento sadio da criança. Entretanto, da mesma maneira, visa-se também o resguardo da genitora, em razão da necessidade natural de repouso. Constituiu-se, portanto, direito social a proteção à maternidade, assim como à infância. Nestes termos se encontra a redação contida no artigo 6º da Constituição Republicana⁶⁵:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”⁶⁶

Nos mesmos moldes e na sintonia da redação do artigo supracitado, também dispõe o artigo 227 da Constituição Federal, inserido no capítulo VII (destinado à família, à criança, ao adolescente, ao jovem e também ao idoso), prevendo ser dever da família, da sociedade e do Estado, assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1139.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 867.

⁶⁵ HORTA, Lucas Cilli. Extensão da licença maternidade ao homem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 15, p. 355-370, ago. 2012. p. 361.

⁶⁶ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 abr.2015.

convivência familiar e comunitária, bem como coloca-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência crueldade ou opressão.⁶⁷

2.3 Da Finalidade Social da Licença maternidade:

De acordo com o que preceitua o artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, na aplicação da legislação, deverá o juiz também atender aos fins sociais a que ela se dirige, assim como às exigências do bem comum.⁶⁸

É evidente, dessa maneira, que a principal finalidade do direito à licença maternidade diz respeito a proteção à infância da criança, sendo essa a destinatária central da norma, posto ser a pessoa que deverá gozar de maiores cuidados e atenção durante tal fase.

Nessa linha, a criança recém-nascida necessita primordialmente de pais presentes de forma integral para atender às suas necessidades básicas de alimentação, segurança, higiene, etc., posto se encontrarem tão somente em seus primeiros meses de vida.⁶⁹

Atento às necessidades biológicas e afetivas requeridas pela criança recém-nascida, bem como à necessidade da mulher trabalhadora gestante, insculpiu no artigo 7º, XVIII o legislador constituinte originário, assegurando que:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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

[...] ⁷⁰

O direito constitucionalmente garantido de licença-maternidade, apesar de seu texto legal se referir expressamente à mulher, obviamente também objetiva e de forma principal a proteção da criança recém-nascida. Ademais, revela-se razoável

⁶⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

⁶⁸ BRASIL. *Decreto Lei nº 4.657, 4 de setembro de 1942*. Rio de Janeiro, 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

⁶⁹ HORTA, Lucas Cilli. Extensão da licença maternidade ao homem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 15, p. 355-370, ago. 2012. p. 361.

⁷⁰ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

que ao nascer, necessite a criança de, no mínimo, 120 (cento e vinte) dias para se acostumar à vida extrauterina, sendo essencialmente necessário, para sua acomodação, que sua genitora, ou seu responsável, possa lhe dedicar tempo de disposição de forma integral, garantindo-lhe todos os cuidados de proteção necessários.⁷¹

Em harmonia com o exposto encontra-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que em mais de uma oportunidade esclareceu que a finalidade da licença maternidade é a proteção à criança, não se justificando qualquer discriminação ou restrição à concessão de tal direito em favor da trabalhadora. Assim entende o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não demonstrado ausência de fundamentação do julgado, não se conhece do apelo. Recurso de revista não conhecido. LICENÇA MATERNIDADE. 180 DIAS. LEI COMPLEMENTAR 1.054/2008. EMPREGADA CONTRATADA PELO REGIME DA CLT. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. OFENSA.

[...]

Não há, portanto, como dar efetividade a norma que contém tal discriminação, pois possibilita ao reclamado conceder “tempos de afastamento diversos pela mesma modalidade de licença”, em relação a empregados sob regime da CLT e sob regime estatutário, tendo em vista que a finalidade da licença-maternidade é a mesma nas duas modalidades de contratação, a proteção da criança.

[...]

O direito, inclusive, não deve ser considerado tão-somente como um direito da mãe, e sim da criança, de ter ao seu lado, pelo período que a norma legal entendeu apto à proteção de sua saúde, a presença daquela que lhe proverá a necessidade alimentar como também a psicológica, que por certo torna a sociedade mais equilibrada e justa. Recurso de revista conhecido e provido. (grifo nosso).⁷²

De igual modo, o instituto da licença maternidade também assegura à criança recém-nascida o direito à convivência familiar, assim como o desenvolvimento de sua personalidade, tratando-se, portanto, de direito fundamental que busca garantir a dignidade da pessoa humana, que se trata de preceito

⁷¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. O direito do pai viúvo à licença-maternidade. *Consulex: revista jurídica*, v. 16, n. 367, maio 2012. p.43.

⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR - 71-08.2013.5.02.0085. Sexta Turma. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 18 de junho de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=71&digitoTst=08&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0085>>. Acesso em: 12 nov.2015.

fundamental eivado em todo o nosso ordenamento jurídico, conforme insculpido pelo artigo 1º, III, da Constituição brasileira.⁷³

A atenção destinada pelo legislador à criança e ao adolescente não se restringe à previsão constitucional tão somente, tratando-se de garantia prevista também em âmbito de legislação infraconstitucional. Para tanto, importa transcrever o artigo 19 da Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), assim estatuído:

“Toda criança ou adolescente tem direito a ser criado e educado no seio da sua família e, excepcionalmente, em família substituta, assegurada a convivência familiar e comunitária, em ambiente livre da presença de pessoas dependentes de substâncias entorpecentes.”⁷⁴

Vê-se, dessa maneira, que a preocupação do legislador em proteger a criança está permeada por todo o ordenamento jurídico. Para tanto, além das garantias conferidas diretamente à criança, o legislador buscou assegurar meios de inseri-la em um ambiente sadio, preocupando-se, de igual maneira, com as pessoas que dela criará e cuidará, ou seja, com as pessoas que exercerão influência direta em sua formação.

2.4 Das diferenças entre estabilidade e licença-maternidade:

De acordo com o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, a estabilidade assegurada à trabalhadora gestante:

“É a proibição da sua dispensa sem justa causa em determinado período, que era prevista pelas convenções coletivas de trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizada para toda mulher pela Constituição Federal de 1988 (art. 10, II, b, das Disposições Transitórias), que dispõe: “II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. A dispensa em desacordo com esse princípio é nula. A consequência da declaração da nulidade é a reintegração no emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade. “São assegurados também todos os direitos do contrato de trabalho

⁷³ BOMFIM, Dayane Raquel de Souza; SILVA, Antônio Emanuel Piccoli da. *Direito Fundamental da Criança à convivência familiar*. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1625/1547>>. Acesso em: 13 out. 2015.

⁷⁴ BRASIL. *Lei nº 8.069/90, de 13 de julho de 1990*. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

do período, dentro da estabilidade, em que o empregador, imotivadamente, obstou o desenvolvimento do vínculo jurídico”.⁷⁵

Assim, a estabilidade provisória da trabalhadora gestante diz respeito à garantia de emprego da mulher desde o momento da concepção, até cinco meses após o parto. Assegura-se à mulher trabalhadora, portanto, garantida de emprego justamente no momento em que se tornaria mais difícil garantir oportunidades.⁷⁶

Por todo exposto, a licença-maternidade, trata-se de interrupção no contrato de trabalho da obreira, impassível de rescisão sem justa causa por força da estabilidade, por um período mínimo de 120 (cento e vinte) dias, sem qualquer prejuízo à percepção de seu salário e demais benefícios.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 937.

⁷⁶ SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista*, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 153-193. maio/jun. 2013. p. 181.

3. A importância da garantia de emprego para a criança e para a manutenção do trabalho da mãe

3.1 Breves noções sobre a relevância da estabilidade provisória no emprego

A garantia à estabilidade provisória conferida à trabalhadora gestante foi alçada à categoria de direito constitucional pelo legislador constituinte originário, pois durante um grande período de tempo, conforme demonstra a história, as mulheres eram enxergadas com figuras de menor importância no meio social, ou seja, sua importância era mitigada. Sua criação familiar, portanto, resumia-se a ensiná-las a serem boas esposas e mães, devendo ser subordinadas ao homem que seria seu marido.⁷⁷

Apenas a partir da promulgação da Constituição Federal de 1934 houve uma ampliação dos direitos sociais voltados para a mulher, já que, a partir de então, foi garantido à trabalhadora gestante o direito ao repouso antes e após o parto, sem qualquer prejuízo ao seu salário ou ao seu emprego. Apenas com o advento da Carta Republicana de Outubro de 1988, entretanto, é que se garantiu à trabalhadora gestante o direito à estabilidade provisória no emprego.⁷⁸

A Constituição Federal de 1988 também foi vanguardista em relação à previsão de garantia da igualdade entre o homem e a mulher. Isso porque tão somente a partir da citada nova ordem jurídica é que a mulher deixou de ser subordinada a ele, ao menos em termos jurídicos, passando a colaborar mutuamente na responsabilidade da criação da família,⁷⁹ conforme determina o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes

⁷⁷ BRITTO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Milena Guimarães Andrade; TANURE, Renata Guimarães Andrade. *A estabilidade decorrente da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: Uma nova realidade com a Lei 12.812/13*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

⁷⁸ BRITTO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Milena Guimarães Andrade; TANURE, Renata Guimarães Andrade. *A estabilidade decorrente da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: Uma nova realidade com a Lei 12.812/13*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

⁷⁹ BRITTO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Milena Guimarães Andrade; TANURE, Renata Guimarães Andrade. *A estabilidade decorrente da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: Uma nova realidade com a Lei 12.812/13*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]”⁸⁰

Um dos precípuos objetivos da Constituição de 1988 em assegurar a garantia de igualdade entre homens e mulheres, foi o de extinguir a existência de discriminação de gênero que historicamente sempre houvera. No meio ambiente laboral esse preconceito se concretizava em razão da possível condição gravídica da mulher, sendo que sua contratação, portanto, tornava-se mais dificultosa. Ainda que a contratação da trabalhadora se concretizasse, posteriormente, quando o empregador tomava conhecimento de que a empregada se encontrava grávida, ocorria sua demissão.⁸¹

Por tratar-se de direitos fundamentais, portanto, a proteção à maternidade e à criança foram elevados à categoria de direito fundamental constitucionalmente garantido. Sendo assim, sua previsão legislativa deve ser sempre interpretada de modo a garantir sua maior efetividade, já que a dignidade da pessoa humana, além de permear todo o ordenamento jurídico brasileiro, constitui também um dos fundamentos da República, conforme o artigo 1º da Constituição, a seguir transcrito:⁸²

“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana”.⁸³

Garantir a efetividade nesse caso seria então proteger a criança diante de toda e qualquer circunstância, pois assim como a licença maternidade, a estabilidade também surgiu como forma de proteger o nascituro e de impedir a discriminação da mulher para fins de trabalho.

⁸⁰ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 08 nov. 2015.

⁸¹ BRITTO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Milena Guimarães Andrade; TANURE, Renata Guimarães Andrade. *A estabilidade decorrente da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: Uma nova realidade com a Lei 12.812/13*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

⁸² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Garantia de emprego da gestante: o item III da Súmula 244 do TST. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, ano 39, n. 149, jan./fev. 2013. p. 67-77.

⁸³ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 25 abr.2015.

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou por diversas vezes, conforme pode ser observado pela ementa do seguinte acórdão, sobre o objetivo do instituto da estabilidade gestante:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. RECUSA DE RETORNO AO EMPREGO. ARTS. 7º, XVIII, DA CF E 10, II, -b-, DO ADCT. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DEVIDA. Hipótese em que o Tribunal Regional reconhece que a empregada gestante, dispensada imotivadamente, renunciou à estabilidade provisória ao se recusar a retornar ao emprego. Nos termos dos artigos 7º, XVIII, da Constituição Federal e 10, II, -b-, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, foi assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, estabelecendo-se como único requisito à configuração do direito que a concepção tenha ocorrido durante o contrato de trabalho. **A estabilidade conferida à gestante pela Constituição Federal objetiva amparar o nascituro, a partir da preservação das condições econômicas mínimas necessárias à tutela de sua saúde e de seu bem-estar, configurando norma de ordem pública, da qual a trabalhadora sequer pode dispor.** Assim, concluindo o Tribunal Regional que a empregada renunciou ao direito à estabilidade gestante ao se recusar a retornar ao emprego, indeferindo o pagamento da indenização compensatória, tenho por violado o art. 10, II, "b", do ADCT. **Recurso de revista conhecido e provido.** (grifo nosso).⁸⁴

O mesmo tribunal superior, conforme o seguinte julgado, explica qual o escopo da garantia de emprego à gestante, sob a ótica da dificuldade de obtenção de novo emprego:

RECURSO DE REVISTA. 1. GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DO NASCITURO. INÍCIO. DATA DA DISPENSA. Segundo as disposições do artigo 10, II, "b", do ADCT, a empregada gestante tem direito à estabilidade, desde a concepção (e não com a constatação da gravidez mediante exame clínico) até cinco meses após o parto. **Referida garantia constitucional tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro, haja vista a notória dificuldade de obtenção de novo emprego pela gestante.** Nessa esteira, esta colenda Corte consolidou o entendimento no sentido de que a demora no ajuizamento da ação não afasta o direito da gestante de receber a indenização de todo o período estável, isto é, desde a concepção até o parto.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR 183200-96.2009.5.02.0039*. Quinta Turma. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 14 de maio de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=183200&digitoTst=96&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0039&submit=Consultar>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

desde que respeitado, é claro, o prazo prescricional. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-1. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (grifo nosso).⁸⁵

Em outras palavras, indiscutivelmente, caso a mulher pudesse ser dispensada de suas funções, sem justo motivo, certamente distanciar-se-ia, mesmo que temporariamente, do convívio com sua prole, haja vista a necessidade de buscar novas oportunidades de emprego, e conseqüentemente não disporia para a criança do mesmo tempo e empenho necessários.

Assim, observa-se que a norma objetiva, precipuamente a proteção da maternidade, considerando-se o princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à infância. Por conseqüência, reconhecendo a importância do direito a estabilidade, o legislador infraconstitucional estendeu igual garantia a quem possua a guarda judicial da criança em casos de falecimento da genitora, como será detalhado adiante.

3.2 Da alteração trazida pela Lei Complementar 146/2014

Preceitua a Lei Complementar 146 de 25 de junho de 2014, que:

“Art. 1º - O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.”⁸⁶

O objetivo fundamental dessa nova legislação é ampliar a aplicação do preceito constitucional ao nascituro, visto que como já foi dito reiteradas vezes, é o verdadeiro destinatário da estabilidade provisória, razão pela qual abrangeu as hipóteses de estabilidade quando do falecimento de sua genitora.⁸⁷

Ora, se o legislador viu a necessidade de instituir norma constitucional para que houvesse uma proibição à demissão da trabalhadora gestante desde a gravidez

⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR 398-65.2012.5.02.0447*. Quinta Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 16 de setembro de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=398&digitoTst=65&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0447&submit=Consultar>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

⁸⁶ BRASIL. *Lei complementar 146/2014, de 25 de junho de 2014*. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 09 nov.2015.

⁸⁷ LOBO, Marcello Burle. Lei Complementar nº 146/2014 Estende a estabilidade provisória ao detentor da guarda em caso de falecimento da genitora. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, ano 25, n. 303, set. 2014. p. 229.

até 5 (cinco) meses após o parto, é porque se sabia que a obreira grávida era demitida de forma arbitrária, pela simples condição gravídica. Tal atitude, obviamente, ia de encontro ao princípio da dignidade humana, assegurado a todo e qualquer ser-humano.

Dessa maneira, o TST conforme se observa do julgado transcrito, discorre que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. AQUISIÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. O art. 10, II, - b-, do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. **A finalidade teleológica da norma é garantir o emprego contra a dispensa injusta, de modo a impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, assegurando a continuidade do contrato de trabalho, além do bem-estar do nascituro.** A jurisprudência, a propósito, já se pacificou no sentido de que a referida vedação constitucional decorre do fato objetivo da confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, caso em que o direito da obreira à estabilidade provisória prescinde do conhecimento prévio do seu estado gestacional pelo empregador no momento da rescisão contratual (Súmula 244, I, do TST). Entende-se que o aviso prévio indenizado integra o contrato de trabalho, para todos os efeitos, inclusive para incidência da estabilidade no emprego. Nos termos da OJ/82/SBDI-I/TST, "*a data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado*", o que evidencia a ampla projeção do aviso prévio no contrato de trabalho. No mesmo sentido, o art. 487, § 1º, in fine, da CLT. Frise-se que, do ponto de vista jurídico, no período de pré-aviso, permanecem inalteradas algumas importantes obrigações das partes, inclusive a lealdade contratual, podendo inclusive ocorrer infração trabalhista por qualquer das partes, apta a transmutar a rescisão contratual em resolução culposa do pacto empregatício, ou seja, a dispensa injusta ou o pedido de demissão em ruptura por justa causa de uma das partes (arts. 490 e 491 da CLT e Súmula 73/TST). Assim, as disposições do art. 10, II, -b-, do ADCT são plenamente válidas na hipótese de a concepção ocorrer durante o prazo do aviso prévio indenizado, que não implica a extinção do contrato de trabalho, apenas firmando o prazo para sua terminação (inteligência do art. 489, *ab initio*, da CLT). Inaplicável, portanto, ao caso dos autos, a Súmula 371/TST, de caráter restrito, que não pode ser estendida, por interpretação, com o fito de macular ou frustrar direito fundamental estabelecido na Carta Magna. **A garantia de emprego, assim fixada, encontra amparo não só no citado art. 10, II, -b-, do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à**

proteção da saúde pública. Agravo de instrumento desprovido.
(grifo nosso).⁸⁸

Sendo assim, não seria novidade que a mesma discriminação sofrida pela trabalhadora gestante também seria suportada por aquela pessoa que passasse a deter a guarda judicial da criança, no caso de falecimento da mãe desta, já que as mesmas restrições naturais que uma mãe biológica teria em criar o seu filho, também terá essa mãe detentora da guarda.

Dessa maneira, de modo acertado e observando o preceito contido no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, o legislador garantiu a igualdade material entre a trabalhadora gestante e a detentora da guarda judicial da criança, assegurando-se a ambas o direito à estabilidade provisória no emprego, posto que ambas sofrerão os mesmos efeitos da restrição imposta pela maternidade, assim como possivelmente sofreriam também as mesmas discriminações. Portanto, o legislador, atento, amparou tipos familiares diversos com a mesma garantia, assegurando, assim, o direito de toda criança ser criada no seio de sua família, seja ela biológica ou socioafetiva, tendo em vista a fundamental importância do convívio familiar.

3.3 Da importância da convivência familiar

O convívio da criança com adultos ou até mesmo com outras crianças é um dos elementos indispensáveis para uma estimulação apropriada no seio familiar, sendo uma forma de contribuir para que a criança aprimore sua percepção e controle seu comportamento.⁸⁹

Isso porque:

“[...] a família é vista como o primeiro sistema no qual um padrão de atividades, papéis e relações interpessoais são vivenciados pela pessoa em desenvolvimento e cujas trocas dão base para o estudo do desenvolvimento do indivíduo. Essa visão permite perceber que a criança desenvolve relacionamentos não apenas com a mãe, mas também com outros agentes sociais, como pai, avós e irmãos, sendo

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *AIRR - 395-23.2010.5.03.0134*. Sexta Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=395&digitoTst=23&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0134&sub mit=Consultar>>. Acesso em: 13 out. 2015.

⁸⁹ ANDRADE, Susanne Anjos et al. Ambiente familiar e desenvolvimento cognitivo infantil: uma abordagem epidemiológica. *Revista Saúde Pública*, Salvador, v. 39, n. 4, 2005. p. 606-611.

tais relacionamentos importantes no desenvolvimento infantil, nas suas várias áreas”.⁹⁰

A família desempenha, ainda, o papel de ligação da criança com a sociedade, garantindo seus laços interpessoais, pressuposto fundamental para o desenvolvimento da capacidade cognitiva da criança.⁹¹

Segundo POLONIA e DESSEM a família:

“[...] constitui a unidade dinâmica das relações de cunho afetivo, social e cognitivo que estão imersas nas condições materiais, históricas e culturais de um dado grupo social. Ela é a matriz da aprendizagem humana, com significados e práticas culturais próprias que geram modelos de relação interpessoal e de construção individual e coletiva”.⁹²

A convivência familiar tem, desse modo, um grande impacto e uma forte importância na atitude das pessoas, essencialmente na vida das crianças, que aprendem as diferentes formas de se ver no mundo e de se relacionarem com a sociedade⁹³.

No que tange a criança adotada, ela necessita ainda mais do convívio familiar, visto que chegam a um ambiente que para elas até o momento é um local desconhecido, precisando de afeto, de paciência, para que só assim se considerem parte daquela família.⁹⁴

A criança, portanto, necessita de cuidados especiais e de tempo com seus pais adotivos para que haja criação de laços afetivos. Logo, se para os filhos biológicos a convivência é de suma importância, para os filhos adotivos, a convivência familiar se torna fundamental e indispensável, visto que não são ligados aos pais desde o seu nascimento, precisando então de um maior período de adaptação.⁹⁵

⁹⁰ SILVA, Capretz Batista da Silva et al. Variáveis da família e seu impacto sobre o desenvolvimento infantil. *Temas em psicologia*, São Paulo, v. 16, n. 2, 2008. p. 215-229.

⁹¹ ANDRADE, Susanne Anjos et al. Ambiente familiar e desenvolvimento cognitivo infantil: uma abordagem epidemiológica. *Revista Saúde Pública*, Salvador, v. 39, n. 4, 2005. p. 606-611.

⁹² POLONIA, Ana da Costa; DESSEM, Maria Auxiliadora. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, Brasília, v. 17, n. 36, 2007. p. 21-32.

⁹³ POLONIA, Ana da Costa; DESSEM, Maria Auxiliadora. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, Brasília, v. 17, n. 36, 2007. p. 21-32.

⁹⁴ POLONIA, Ana da Costa; DESSEM, Maria Auxiliadora. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, Brasília, v. 17, n. 36, 2007. p. 21-32.

⁹⁵ POLONIA, Ana da Costa; DESSEM, Maria Auxiliadora. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, Brasília, v. 17, n. 36, 2007. p. 21-32.

Por tudo isso, nota-se a importância e o benefício trazidos à trabalhadora e à criança, decorrente da garantia de emprego. Isso porque, primeiramente, em termos financeiros poderá a mãe prover os mantimentos, vestuário, lazer, etc., necessitados pelo recém-nascido, já que o recebimento do salário da mãe estará garantido.

Num segundo momento, também, nota-se que a garantia de emprego é igualmente importante para assegurar a convivência necessária entre mãe e filho (a), em especial por viabilizar a correta alimentação durante o período infantil, tão vital nessa fase, como será visto adiante.

3.4 Da importância da alimentação infantil

3.4.1 Do Aleitamento Materno

Em seus primeiros meses de vida, é de suma importância que o recém-nascido receba, como fonte exclusiva de alimentação, o leite materno, em razão dos inúmeros benefícios trazidos por tal alimento. Sabe-se que bebês alimentados com a dieta baseada exclusivamente em aleitamento materno apresentam menor morbidade por diarreia em comparação com aqueles que receberam, além do aleitamento, alimentos complementares ao leite durante os primeiros 3 a 4 meses.⁹⁶

Artigos médicos científicos também revelam que a amamentação precoce pode levar a considerável redução na mortalidade neonatal. O índice de mortalidade, independente da causa, poderia ser reduzida em 16,3% se todas as crianças iniciassem a amamentação no primeiro dia de vida, e em 22,3% se a amamentação ocorresse na primeira hora. Além de tudo, ainda, a amamentação protege as crianças contra infecções dos tratos gastrintestinal e respiratório, sendo maior a proteção quando a criança é amamentada de forma exclusiva e por tempo prolongado.⁹⁷

⁹⁶ REA, Marina Ferreira; TOMA, Tereza Setsuko. *Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 24 Sup 2, 2008. p. 236- 237 e 240. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008001400009>. Acesso em: 08 nov. 2015.

⁹⁷ REA, Marina Ferreira; TOMA, Tereza Setsuko. *Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 24 Sup 2, 2008. p. 236/237 e 240. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008001400009>. Acesso em: 08 nov. 2015.

O aleitamento materno se mostra tão importante, que seus benefícios são vistos até mesmo na fase adulta, em que a presença de amamentação quando bebê está relacionada à diminuição de risco para doenças cardiovasculares, redução ou adiamento do surgimento de diabetes em indivíduos susceptíveis, risco reduzido de desenvolver câncer antes dos 15 anos e metade do risco de disfunção neurológica, dentre outros benefícios.⁹⁸

Dessa forma, percebe-se quão importante é para a mãe e principalmente para a criança, que a trabalhadora possa gozar de sua licença-maternidade com a tranquilidade de saber que seu emprego estará garantido após o seu retorno, podendo, assim, amamenta-lo com tranquilidade, e garantir ao recém-nascido todas as benesses do leite materno.

Contudo, a alimentação da criança é de fundamental importância e não está ligada somente à amamentação, dado que nem sempre é possível exercê-la pela adotante, razão pela qual a nutrição da criança por outros meios revela-se de suma importância, como será demonstrado.

3.4.2 Da nutrição infantil

A alimentação infantil é imprescindível à vida, à sobrevivência, e ao desenvolvimento sadio do ser-humano. Evidentemente, portanto, sua observância se trata de garantia pessoal fundamental, já que, certamente, sua necessidade mostra-se de ordem primária.

Nos seguintes termos assevera a doutora Aida Victoria Garcia Montrone, sobre a necessidade vital da adequada alimentação à criança, durante os primeiros anos de vida:

“A alimentação adequada para a criança nos primeiros anos de vida é fundamental na prevenção de anemia, sobrepeso e baixo peso. No caso de crianças desmamadas, devem ser oferecidas cinco refeições ao dia, respeitando-se a vontade da criança e priorizando diferentes alimentos ao longo do dia. É importante incentivar o consumo de

⁹⁸ ANTUNES, Leonardo dos Santos et al. *Amamentação natural como fonte de prevenção em saúde. Ciências & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, jan./fev. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100015>. Acesso em: 08 nov. 2015.

frutas, verduras e legumes e evitar o açúcar e outras guloseimas nos primeiros anos de vida.”⁹⁹

Importa ressaltar também, conforme destaca a nutricionista Alessandra Rossi, que os hábitos alimentares da população infantil estão intimamente influenciados pelo ambiente onde ela está inserida. *Verbis*:

“A população infantil é, do ponto de vista psicológico, socioeconômico, e cultural, influenciada pelo ambiente onde vive, que, na maioria das vezes, é constituído pelo ambiente familiar. Dessa forma, as suas atitudes são, frequentemente, reflexos desse ambiente. E quando o meio ambiente é desfavorável, o mesmo poderá propiciar condições que levem ao desenvolvimento de distúrbios alimentares que, uma vez instalados, poderão permanecer ao longo da vida.”¹⁰⁰

Como se percebe, a alimentação da criança, nos primeiros anos de vida, constitui elemento indissociável à garantia de sua sobrevivência sadia, bem como ao seu adequado crescimento. Dessa maneira, além de ser necessário o recebimento do aleitamento materno, a saúde da criança também carece de alimentação correta e apropriada, já a partir dos seis meses de vida.¹⁰¹

De igual maneira, como consequência de ser, a alimentação adequada, importante para o crescimento e desenvolvimento sadio da criança, sua observância representa também um dos principais fatores de prevenção de inúmeras doenças durante a fase adulta.¹⁰²

Dessa forma, se observa, principalmente sob a ótica das necessidades alimentares requeridas na fase infantil, a importância vital de se conceder à mãe trabalhadora o direito de livremente e seguramente exercer a maternidade, sem

⁹⁹ MONTRONE, Aida Victoria Garcia et al. Percepções e práticas de cuidadoras comunitárias no cuidado de crianças menores de três anos. *Trabalho educação e saúde*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, set./dez. 2013. p. 659-678. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v11n3/v11n3a11.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

¹⁰⁰ ROSSI, Alessandra; MOREIRA, Emília Addison Machado; RAUEN, Michelle Soares. Determinantes do comportamento alimentar: uma revisão com enfoque na família. *Revista de nutrição*, Campinas, v. 21, n. 6, nov./dez., 2008. p. 739-748. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rn/v21n6/a12v21n6.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

¹⁰¹ LIMA, Ana Paula Esmeraldo; JAVORSKI, Marly; VASCONCELOS, Maria Gorete Lucena de. Práticas alimentares no primeiro ano de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 64, n. 5, set./out., 2011. p. 912-918. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n5/a17v64n5.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

¹⁰² ROSSI, Alessandra; MOREIRA, Emília Addison Machado; RAUEN, Michelle Soares. Determinantes do comportamento alimentar: uma revisão com enfoque na família. *Revista de nutrição*, Campinas, v. 21, n. 6, nov./dez., 2008. p. 739-748. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rn/v21n6/a12v21n6.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

qualquer risco de ordem empregatícia. Portanto, revela-se absolutamente necessária a garantia de seu emprego e salário, posto ser a criança a maior prejudicada, caso não haja observância a tal direito.

4. Da licença-maternidade conferida ao adotante

4.1 Histórico da licença-maternidade e salário maternidade proporcionado ao adotante

De acordo com o preceito contido no artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988, era apenas assegurado à empregada gestante o direito ao gozo da licença-maternidade.

Dessa maneira, e por tal razão, invocando a interpretação literal do supracitado artigo, o Supremo Tribunal Federal, por meio de entendimento já ultrapassado, através do Recurso Extraordinário n.º 197.807/RS, proferido em 18 de agosto de 2000, afirmou que o citado benefício não deveria se estender à mãe adotiva, posto não se adequar ao pressuposto requisitado pela norma constitucional, qual seja a gestação.¹⁰³

O legislador infraconstitucional, analisando a necessidade de criação de legislação específica - haja vista a ausência de proteção constitucional às mulheres adotantes a as crianças adotadas -, editou a Lei nº 10.421/2002, e acrescentou o artigo 392-A a CLT, estendendo, portanto, o direito de usufruir de licença-maternidade a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.¹⁰⁴

Ocorre que, a duração da nova licença-maternidade agora estabelecida apenas contemplava àquelas que adotassem crianças de até 8 (oito) anos de idade. Ademais, a duração do citado direito também dependia da idade da criança adotada sendo de 120 (cento e vinte) dias para crianças adotadas com até 01 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias para crianças com idade entre 1 (um) e 4 (quatro) anos, e, por fim, de apenas 30 (trinta) dias para crianças adotadas entre 4 (quatro) e 8 (oito) anos de idade.¹⁰⁵

Quanto ao direito ao recebimento do salário maternidade, a supracitada legislação acrescentou o artigo 71-A a Lei n.º 8.213/91, e garantiu à assegurada que

¹⁰³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 600.

¹⁰⁴ MACÊDO, José Leandro Monteiro de. Do Salário-Maternidade para a Segurada Adotante em Face da Lei 12.010/2009. *Revista Previdenciária*, São Paulo, ano 2, n. 5, 2011. p. 88-104.

¹⁰⁵ MACÊDO, José Leandro Monteiro de. Do Salário-Maternidade para a Segurada Adotante em Face da Lei 12.010/2009. *Revista Previdenciária*, São Paulo, ano 2, n. 5, 2011. p. 88-104.

adotasse ou obtivesse a guarda judicial para fins de adoção de crianças de até 8 (oito) anos de idade, o recebimento do benefício. Em idêntica sintonia, tal garantia também contemplava a segurada de acordo com a idade da criança adotada, seguindo as mesmas regras estabelecidas à licença-maternidade.¹⁰⁶

Importa ressaltar que as empregadas rurais, domésticas, as trabalhadoras avulsas, bem como as seguradas especiais, são todas consideradas seguradas da Previdência Social. Portanto, o direito ao recebimento da licença-maternidade destinada e prevista à mãe adotiva, é igualmente a elas estendida.¹⁰⁷

A extensão do direito à licença maternidade e ao recebimento do salário maternidade às empregadas adotantes, criada pela nova legislação, não se encontrava eivada de vício de inconstitucionalidade. Isso porque, não obstante o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, garantir os citados benefícios somente à empregada gestante, o caput do citado artigo prevê que podem ser criados outros direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, de âmbito constitucional ou infraconstitucional, desde que haja o intuito de melhorar a sua condição social.¹⁰⁸

De igual sorte, o artigo 227, § 6º da Constituição Cidadã brasileira, veda a existência de quaisquer designações discriminatórias entre filhos havidos ou não da relação conjugal, o que se aplica, nitidamente, aos filhos que sejam frutos de adoção. Portanto, não se discute que a criação dos direitos à licença-maternidade a ao salário maternidade as empregadas adotantes, obedeceu aos princípios estabelecidos pela Constituição Federal.¹⁰⁹

Apesar de ter se tratado de grande avanço dos direitos individuais conferido às empregadas adotantes, é verdade também que surgiram inúmeras críticas doutrinárias e sociais em razão do teor trazido pelas supracitadas legislações. Isso porque havia, ainda, o caráter discriminatório contemplado pela diferenciação entre o tempo de benefício diretamente vinculado e proporcional à idade da criança.¹¹⁰

¹⁰⁶ MACÊDO, José Leandro Monteiro de. Do Salário-Maternidade para a Segurada Adotante em Face da Lei 12.010/2009. *Revista Previdenciária*, São Paulo, ano 2, n. 5, 2011. p. 88/104.

¹⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 866.

¹⁰⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 600.

¹⁰⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 600.

¹¹⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 600.

Nessa toada, posteriormente foi editada a Lei nº 12.010/2009, que revogou os §§ 1º a 3º do artigo 392-A da CLT. Tais dispositivos eram os responsáveis pela previsão de diferenciação do tempo de recebimento do benefício de acordo com a idade da criança adotada. Assim, desde então, o direito à licença-maternidade da empregada adotante ou que obteve guarda judicial para fins de adoção de criança estabeleceu-se pelo período de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança adotada.¹¹¹

Em idêntico compasso, e acertadamente, a Lei n.º 12.873/2013 alterou a redação do artigo 71-A da Lei n.º 8.213/91, prevendo à segurada ou ao segurado o direito ao recebimento do salário-maternidade pelo período total de 120 (cento e vinte) dias, àquele que procedesse à adoção ou a obtenção de guarda judicial para fins de adoção, e independentemente da idade da criança.¹¹²

A citada Lei, entretanto, regulamentou a concessão de licença-maternidade, no caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a tão somente um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada, não havendo o acúmulo de benefícios para ambos, portanto.¹¹³

Vê-se, dessa maneira, que não obstante a previsão constitucional no sentido de garantir tão somente as gestantes o direito ao gozo do benefício da licença maternidade, a legislação infraconstitucional avançou, de forma a acompanhar a evolução social, e passou a garantir idêntico direito também às trabalhadoras adotantes de crianças que não foram por elas geradas.

4.2 Da importância da licença-maternidade garantida ao adotante

O afastamento remunerado do trabalho visa tutelar descanso físico e mental a parturiente, além de garantir o adequado aleitamento materno à criança. Assim, a licença-maternidade não tão somente objetiva garantir o descanso à gestante, mas também, e principalmente, propicia o início e o fortalecimento de um vínculo afetivo

¹¹¹ BRASIL. *Lei nº 12.010, de 3 de agosto de 2009*. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

¹¹² BRASIL. *Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013*. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

¹¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 600.

familiar, o que sabidamente revela-se determinante para a formação do caráter e moldação da personalidade da criança.¹¹⁴

Revela-se fundamental à criança a manutenção do convívio familiar de forma contumaz, de modo a adaptar-se ao seu novo lar, assim como possibilitando o nascimento e o fortalecimento de laços familiares de afeto. Tudo isso, portanto, é garantido com o gozo do direito concedido pela licença-maternidade.

Importa ressaltar que a convivência familiar é o primeiro ambiente onde a criança se desenvolve, exercita sua dignidade e amadurece diariamente, seja na presença da família biológica, ou em uma família substituta. Há que se entender, portanto, que o convívio do empregado adotante com a criança que recém ingressou no seio familiar, revela-se de fundamental relevância pessoal e social.¹¹⁵

Se, como já defendido, o exercício da maternidade – seja ela biológica ou proveniente de adoção –, mostra-se essencial para a formação da criança, é fundamental que o adotante tenha garantido o direito de se ausentar do trabalho, para cuidar da criança recém-ingressada na família, sem que haja qualquer prejuízo à sua remuneração. Entendimento contrário levaria ao esvaziamento de todo o conteúdo e objetivos perseguidos pela norma, posto impossibilitar o exercício da maternidade.¹¹⁶

De forma elucidativa, Murilo Thomaz Monteiro esclarece a importância da licença-maternidade no seguinte sentido:

“Com a retirada da proporcionalidade do tempo de licença em relação à idade da criança, o legislador reconheceu que no processo de adaptação, por um motivo óbvio, os bebês têm pouca lembrança de seus lares anteriores, o que, em regra, torna o processo mais rápido, enquanto nas crianças maiores, a criação dos novos laços pode ser mais demorada e delicada. Logo, a fase inicial de adaptação, após a adoção ou em caso de guarda judicial, exige o envolvimento direto daquele que, depois do procedimento legal, ficou responsável pela criança ou adolescente.”¹¹⁷

¹¹⁴ VESCOVI, Luiz Fernando; SOARES, João Marcelino. Prorrogação da licença-maternidade: as limitações da Lei n. 11.770/08. *Revista Trabalhista*, ano 11, n. 41, p. 208-223, 2012. p. 213.

¹¹⁵ BODŽIAK, Fernando Wolff. Inovações trazidas pela Lei nº 12.010/09. *Revista Jurídica Consulex*, Paraná, ano 14, n. 334, 15 dez. 2010.

¹¹⁶ MACÊDO, José Leandro Monteiro de. Do Salário-Maternidade para a Segurada Adotante em Face da Lei 12.010/2009. *Revista Previdenciária*, São Paulo, ano 2, n. 5, 2011. p. 88-104.

¹¹⁷ MONTEIRO, Murilo Thomaz. Estabilidade no Emprego para adotante de criança ou adolescente. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 32, n. 1595, 2015. p. 8-10.

A licença-maternidade garantida ao empregado adotante, portanto, visa à manutenção da vida e a garantia da qualidade de vida das crianças adotadas. Isso porque existe a clara necessidade de se conceder uma maior tutela estatal a elas, no sentido de que essas crianças não obtiveram o necessário amparo dos seus pais biológicos, motivo pelo qual os tornam indivíduos certamente mais vulneráveis e fragilizados.¹¹⁸

De maneira acertada, assim, o legislador infraconstitucional estendeu o referido direito aos empregados adotantes. Caso o referido benefício fosse restrito ao modelo familiar tradicional, certamente um número incontável de pessoas deixariam de ser, injustamente, contempladas pelo direito, e, conseqüentemente, a norma original não atingiria o seu objetivo de garantir dignidade às crianças. Isso porque o direito à licença-maternidade visa o bem estar da criança, ou seja, ela é o principal objetivo do instituto legal, pois é dela as necessidades de cuidados especiais.¹¹⁹

Ainda que os pais adotantes não tenham que gerar, e, por vezes, sequer amamentar a criança, é cediço que a necessidade de adaptação, em caso de adoção e guarda judicial, trata-se de momento de extrema importância para o futuro da criança, já que esta necessita da criação e fortalecimento de um vínculo familiar. As crianças adotadas, dessa maneira, não podem ser privadas desse contato contínuo sob o simplório argumento de não terem vínculos biológicos com seus pais, já que, caso tal argumento fosse acatado, chapada discriminação entre filhos adotivos e biológicos nasceria no seio social, afastando ainda mais as crianças adotadas do convívio cotidiano, e, certamente, afrontando o texto e princípios constitucionais.¹²⁰

A doutrinadora Maria Garcia, em seu artigo, citando o juiz federal de Pelotas (RS), Cristiano Basser S. Diniz, justifica a necessidade de tratamento igualitário entre a mãe adotiva e a biológica, nos seguintes termos:

“O tratamento igualitário para a mãe adotiva e a biológica se justifica pela necessidade de assegurar-se a convivência entre mãe e filho

¹¹⁸ AMARAL, Cristiane Teoro do Carmo. Licença-maternidade e mãe adotiva. *Revista do TRT 9ª Região*, Curitiba, ano 31, n. 56, jan./jun., 2006.

¹¹⁹ HORTA, Lucas Cilli. Extensão da Licença-maternidade ao homem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 15, 2012. p. 355-370.

¹²⁰ HORTA, Lucas Cilli. Extensão da Licença-maternidade ao homem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 15, 2012. p. 355-370.

nos primeiros meses de vida, independente da natureza do vínculo. Esse relacionamento é tão ou mais necessário na adoção quanto na relação biológica, porque se está iniciando a relação afetiva entre mãe e filho. E ainda, porque a criança sofre um déficit afetivo causado pela separação da mãe biológica”.¹²¹

Não obstante toda a controvérsia existente acerca do instituto da licença-maternidade, é certo que seu conteúdo, nos dias hodiernos, trata-se de assunto pacificado no âmbito dos tribunais brasileiros, inclusive com manifestação, sobre o assunto, pelo Tribunal Superior do Trabalho nos seguintes termos:

RECURSO DE EMBARGOS. MÃE ADOTANTE. LICENÇA-MATERNIDADE. ART. 227 § 6º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. LEI Nº 10.421/2002. ART. 392-A DA CLT. CONCESSÃO.

1. A norma constitucional que garante igualdade entre filhos por adoção e filhos biológicos, não depende de complementação normativa. Assim, a ausência de norma específica concessiva de licença-maternidade à mãe adotante no âmbito da relação de emprego, anteriormente à Lei nº 10.421/2002, que acrescentou o Art. 392-A à CLT, não pode justificar tratamento distinto daquele dispensado à mãe biológica. **“O silêncio do legislador apenas evidencia menor desenvolvimento da ciência jurídica. Não inibe, de nenhuma maneira, a afirmação da existência de direitos”** (Estêvão Mallet).

2. O art. 227, *caput*, da Constituição da República foi a fonte inspiradora de todos os projetos de lei tendentes a reconhecer à mãe adotante o direito à licença-maternidade. Inserindo-se o citado artigo no Título da Ordem Social, **não pode a Constituição da República promover a exclusão social, quando tem por fim maior exatamente o inverso: a inclusão social.**

3. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento. (grifo nosso).¹²²

Por todo o exposto, resta claro a possibilidade jurídica e a necessidade pessoal e social de a criança adotada gozar dos mesmos direitos e benefícios reconhecidos à criança gerada e criada no mesmo seio familiar, sob pena de se afrontar o direito constitucional da isonomia, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana, que, sabidamente, permeia todo o arcabouço constitucional brasileiro.

¹²¹ GARCIA, Maria. Os direitos humanos da criança e a licença-maternidade: A interpretação constitucional e uma questão de linguagem. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, ano 20, n. 79, abr./jun., p. 58-71, 2012. p. 64.

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR- 23200-76.2000.5.15.0007. Primeira Turma. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Brasília, 14 de maio de 2007. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=23200&digitoTst=76&anoTst=2000&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0007&submit=Consultar>>. Acesso em: 13 out. 2015.

5. Da necessidade de extensão do benefício da estabilidade provisória no emprego ao trabalhador adotante de criança

Atualmente, quem adota ou obtém a guarda judicial para fins de adoção, ainda que possua o referido direito à licença-maternidade, não está amparado legalmente em relação à garantia provisória no emprego, já que inexistente legislação específica a tratar do tema.

Com isso, resta clara a discriminação legiferante entre a mãe adotante e a mãe biológica, no âmbito da relação de emprego, pois a adotante se vê desprotegida pela lacuna legal.

Entretanto, o silêncio do legislador não pode servir de fundamento para o desamparo, já que a própria norma constitucional prevê a igualdade de tratamento entre filhos havidos por adoção ou não. Sendo assim, o silêncio do legislador apenas evidencia a falta de desenvolvimento da ciência jurídica, não devendo ser pressuposto, de forma alguma, para a negação de inovação ao ordenamento jurídico e barreira ao desenvolvimento social.¹²³

De qualquer maneira, deve o legislador buscar a inovação jurídica, tendo em vista o princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, posto estes se encontrarem em situação peculiar de desenvolvimento, o que demonstra a indispensabilidade de atenção contínua ao longo do processo de desenvolvimento de sua personalidade.¹²⁴

A extensão da garantia de emprego à trabalhadora adotante fundamenta-se na aplicação do princípio ora citado, o qual considera que estes se encontram numa situação de vulnerabilidade em razão do processo de crescimento e formação da personalidade, merecendo, então, especial destaque no âmbito familiar.¹²⁵

Na mesma linha de pensamento, entende o doutrinador ARRUDA que:

“Por interpretação sistemática, deve-se entender que a partir da concessão da licença-maternidade da mãe adotiva, ela também terá a garantia no emprego até o limite de 05 meses, tal como ocorre com

¹²³ MONTEIRO, Murilo Thomaz. Estabilidade no Emprego para adotante de criança ou adolescente. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 32, n. 1595, 2015. p. 8-10.

¹²⁴ MONTEIRO, Murilo Thomaz. Estabilidade no Emprego para adotante de criança ou adolescente. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 32, n. 1595, 2015. p. 8-10.

¹²⁵ MONTEIRO, Murilo Thomaz. Estabilidade no Emprego para adotante de criança ou adolescente. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 32, n. 1595, 2015. p. 8-10.

a mulher gestante. A garantia no emprego impede a brusca ruptura do pacto laboral, sem justa causa. A tranquilidade e a paz social que deve imperar nas relações de trabalho exigem que se respeite o mesmo lapso de tempo de garantia no emprego que se concede à mãe biológica.¹²⁶

É importante demonstrar que, não obstante o engessamento observado no poder legislativo quanto ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de julgamento de Recurso de Revista, já se posicionou acerca da possibilidade de extensão de tal direito, nos seguintes termos:

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. Provável violação do artigo 392-A, § 1º, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

II - RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. 1. O art.7º, XVIII, do texto constitucional concede licença de cento e vinte dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. Para possibilitar o exercício do direito e proteger, antes e depois, a maternidade, o art.10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal de 1988 veda a despedida arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. **2.** A Constituição utiliza o termo “gestante”, mas a licença de cento e vinte dias abrange, nos termos da parte final do art.7º, *caput*, da Constituição, o direito social destinado à melhoria das condições de trabalho das mães adotantes, previsto no art. 392-A, da CLT, daí que a utilização da expressão licença maternidade abrange a licença gestante e a licença adotante. **3. A licença adotante é um direito social, porque tem por fim assegurar a proteção à maternidade (art.6º, da CF), visando a utilização de um tempo à estruturação familiar que permita a dedicação exclusiva aos interesses necessários ao desenvolvimento saudável da criança. Para a mãe adotante poder alcançar a licença-maternidade sem o risco de ser despedida, é preciso que ela também seja beneficiada pela estabilidade provisória prevista no art.10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal de 1988.**

4. A trabalhadora, mãe adotante, ajuizou o processo de adoção em 5/6/2008, mesma data em que recebeu a criança (nascida em 28/5/2008) sob seus cuidados, por autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude. 5. Não tendo ocorrido disputa sobre a guarda, a carecer de decisão judicial que a definisse, tem-se que a estabilidade da trabalhadora, mãe adotante, restou assegurada a partir do momento em que expressou judicialmente o interesse em adotar a criança oferecida, daí computando-se o período de estabilidade, em que compreendida a licença adotante. Ou seja, **tem direito ao gozo de licença adotante, com a estabilidade**

¹²⁶ ARRUDA, Hélio Mário de. A licença-maternidade e o salário-maternidade em decorrência da adoção. *Repertório de Jurisprudência IOB*, São Paulo, v. 11, n. 11, 1ª quin., jun. 2002. p. 297.

necessária ao exercício do direito até cinco meses após o recebimento da criança a ser adotada.

O entendimento de que a autora só se tornaria estável após a conclusão do processo de adoção simplesmente inviabilizaria, como inviabilizou, o exercício do direito à fruição da licença adotante no curso do contrato, contrariando os objetivos do art.392-A, caput e §4º, da CLT. **6.** Assim como as estabilidades do dirigente sindical e do cipeiro têm início a partir do registro da candidatura e não da eleição, a da **mãe adotante tem início a partir do requerimento de adoção e não da sentença transitada em julgado**, ainda mais quando há registro de autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude para o recebimento da criança, pela adotante, no mesmo dia em que ajuizada a ação (5/6/2008) e não depois da concretização da guarda provisória (12/6/2008). **7.** A estabilidade da mãe adotante tem, evidentemente, marcos inicial e final distintos da mãe gestante. Enquanto a desta tem início a partir da confirmação da gravidez e se estende até cinco meses após o parto, a daquela se situa no período de cinco meses após a concretização do interesse na adoção, em que inserido o período de licença adotante, de cento e vinte dias. **8.** Dessa forma, não merece prosperar a empresa dispensa da empregada sem justa causa ocorrida em 11/6/2008, mais precisamente durante o período que corresponderia aos direitos à estabilidade e à fruição da licença adotante, ou seja, exatamente um dia antes da assinatura, em juízo, do termo de guarda e responsabilidade provisória do menor (que já se encontrava com a adotante desde 5/6/2008, por autorização judicial), ao fundamento de que não tinha conhecimento do processo de adoção ou da guarda provisória. Aplica-se aqui, em última análise, a mesma solução dada à gestante, pela jurisprudência trabalhista. Assim como a confirmação da gravidez é fato objetivo, a confirmação do interesse em adotar, quer por meio da conclusão do processo de adoção, quer por meio da guarda provisória em meio ao processo de adoção, quer por meio de requerimento judicial, condicionado à concretização da guarda provisória, é também fato objetivo, a ensejar a estabilidade durante o prazo de cinco meses após a guarda provisória e a fruição da licença correspondente, de cento e vinte dias.

9. Verifica-se, portanto, que a empresa obistou o gozo da licença-adotante, assegurado à empregada a partir do momento em que expressou interesse em adotar a criança oferecida, ou seja, do ajuizamento do processo de adoção. **Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 392-A da CLT, e provido.** (grifo nosso).¹²⁷

Como bem destacado no supracitado Recurso de Revista, o fato de a adotante não ter gerado uma criança, obviamente, repercute no marco inicial e final da estabilidade provisória. Isso porque se entende que para a adotante, a

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *A/RR 200600-19.2008.5.02.0085*. Terceira Turma. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 05 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=200600&digitoTst=19&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0085&submit=Consultar>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

estabilidade provisória no emprego deve se iniciar a partir do requerimento da adoção, ou seja, a partir do momento em que, de fato, se consumou a vontade de adotar. Por outro lado, o referido benefício deve finalizar-se cinco meses após a sentença transitada em julgado que solidifica a situação da adotante e adotado (a), ou seja, cinco meses após a efetiva adoção.

Importa ressaltar ainda que em recente julgamento feito pelo Supremo Tribunal Federal, através do RE 778.889, relatado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, entendeu não dever haver diferença entre o período de licença-maternidade concedido a gestante, e o período concedido à adotante. O fundamento principal do entendimento baseou-se no artigo 227, § 6º da Constituição Federal, que proíbe qualquer designação discriminatória relativa à filiação, ressaltando, também que a história vem avançando gradualmente para proteger cada vez mais a criança adotada¹²⁸. Foi exarada a seguinte tese jurídica do citado julgamento:

“Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.”¹²⁹

A este proposto, vale ressaltar alguns trechos importantes da ementa do citado Recurso Extraordinário, *in verbis*:

DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇAGESTANTE.

1. *A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor.*

2. *As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior*

¹²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 778889. Ministro Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

¹²⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 778889. Ministro Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente.

3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente.

4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas.

5. Mutação constitucional. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF.

6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei n  8.112/1990 e dos parágrafos 1  e 2  do artigo 3  da Resolução CJF n  30/2008.

7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir   recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruic o do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7 , XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante.

[...]

(grifo nosso).¹³⁰

Como se observa, apesar de o artigo 7 , XVIII, da Constituição Federal, tratar tão somente de direito   licença-gestante, entendeu o Supremo Tribunal Federal ter a Lei Maior, nesta passagem, sofrido com a chamada mutação constitucional, ou seja, embora não tenha havido alteração da redação, o alcance da

¹³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 778889. Ministro Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

norma é modificado tendo em vista a nova realidade social posta sob o olhar do julgador.¹³¹

Não obstante o supracitado julgamento de Recurso Extraordinário tratar de trabalhadoras servidoras públicas, nada impede que, por meio de interpretação analógica, o mesmo entendimento seja observado quanto à possibilidade de extensão da estabilidade provisória da trabalhadora gestante à trabalhadoras adotantes de crianças, visto que os pressupostos lógicos e fundamentos sociais encontrados no supracitado julgado não diferem da realidade social vivenciada por trabalhadoras que não sejam servidoras públicas.

Pelos entendimentos jurisprudenciais, vê-se que não mais se justifica que o tratamento entre gestante e adotante não seja isonômico quanto ao direito à garantia provisória de emprego, visto que se a gestante tem reconhecido tal direito, o mesmo deve ser aplicado a adotante. Isso porque, evidentemente, esta também terá que cuidar de seu filho, e de igual maneira certamente também será alvo de discriminação em seu ambiente laboral, e, por consequência, terá as mesmas despesas financeiras que teria como mãe biológica, sendo necessário, portanto, que seus proventos sejam resguardados de igual maneira, posto que a ruptura contratual, neste momento, lhe traria abalos de ordem financeira e psicológica, justamente no momento em que a criança adotada necessita maiores cuidados de sua mãe.¹³²

Outrossim, avanços legislativos também podem ser dados quanto à extensão à trabalhadora adotante, do direito à estabilidade provisória no emprego. Isso porque tramita na câmara dos deputados a proposta de emenda à Constituição (PEC n.º 146/2012), a qual pretende dar nova redação à alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e reconhecer tal direito¹³³, assim como tramita na mesma casa legislativa projeto de lei (PL n.º

¹³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 778889. Ministro Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

¹³² AMARAL, Cristiane Teoro do Carmo. Licença-maternidade e mãe adotiva. *Revista do TRT 9ª Região*, Curitiba, ano 31, n. 56, jan./jun., 2006.

¹³³ BRASIL. *Projeto de Emenda Constitucional 146/2012*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=537261>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

5665/2013) cuja pretensão é acrescentar o parágrafo único ao artigo 391-A da CLT e garantir o direito à garantia provisória de emprego às trabalhadoras adotantes.¹³⁴

É evidente, pelo que já foi exposto em relação aos julgamentos realizados pelos Tribunais Superiores brasileiros, que tal atuação legiferante viria compor o ordenamento jurídico de forma atrasada, já que as proposições visam tão somente consolidar legalmente e constitucionalmente entendimentos reconhecidos e garantidos pelos tribunais pátrios. De qualquer forma, a atuação legislativa seria importante para conferir maior segurança jurídica às relações trabalhistas, pois hodiernamente, encontra-se carente de regulamentação quanto ao citado direito, garantido tão somente por meio de jurisprudência, e também reconhecido pela doutrina.

¹³⁴ BRASIL. *Projeto de Lei 5665/2013*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=578754>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal garante, em seu bojo, inúmeros direitos sociais. São esses, espécies de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. Um dos principais direitos sociais trazidos pela Carta Magna trata-se da proteção à criança, devendo ser assegurado sua vida e desenvolvimento saudáveis. Neste contexto, os pais têm o dever de garantir essa proteção. De igual maneira, portanto, deve o estado assegurar aos pais, condições para que estes criem e protejam seus filhos.

Alinhada a tal concepção, a Carta Republicana de 1988 garante às trabalhadoras empregadas o direito à garantia de estabilidade provisória no emprego, desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. De igual maneira, também assiste à gestante, o gozo do direito à licença-maternidade, pelo período mínimo de cento e vinte dias. As tutelas a tais direitos fundamentais, evidentemente, garantem o melhor desenvolvimento da criança, bem como confere maior estabilidade financeira aos pais.

Entretanto, não obstante a garantia Constitucional do direito a estabilidade e a igualdade material entre os filhos (havidos ou não por relação do casamento ou adoção), estabelecida no artigo 227, § 6º, do texto da Constituição, os adotantes de crianças não poderiam usufruir o direito à estabilidade provisória no emprego, por inexistência de previsão legal ou Constitucional.

A mesma Constituição Federal, portanto, que prevê o direito de igualdade entre todos os filhos (adotados ou não), não confere as condições necessárias para que tal igualdade seja exercida, já que não garante direitos iguais aos pais de todos os filhos, em especial, por não assegurar aos adotantes o mesmo direito de garantia provisória no emprego, assegurada as trabalhadoras empregadas gestantes.

Ainda que haja tentativas de movimentos legislativos no sentido de compor o ordenamento jurídico, seja por meio de criação de lei infraconstitucional ou por meio de emenda à Constituição, repita-se, não existe previsão legal garantindo-se igual direito aos trabalhadores adotantes.

Os tribunais brasileiros, por sua vez, não possuem entendimentos estáticos, motivo pelo qual suas decisões tendem sempre a observar as mudanças sociais ocorridas, e, por sua vez, tal observância culmina na reinterpretação da norma

constitucional, enxergando-se a norma sob o ponto de vista da nova realidade social posta.

Dessa forma, considerando-se a nova realidade social, a previsão constitucional de igualdade entre todos os filhos, assim como buscando garantir a integral proteção à criança adotada, o Tribunal Superior do Trabalho, reconhece a igualdade do direito dos pais adotantes quanto à garantia de estabilidade provisória no emprego. Por ausência de previsão legal, porém, o exercício de tal direito apenas é garantido por meio de decisão judicial.

Portanto, neste trabalho, conclui-se pela necessidade de extensão aos trabalhadores adotantes, do direito à garantia provisória de emprego já garantida as trabalhadoras gestantes. Isso porque, a finalidade do citado benefício visa garantir a criança e ao adotante os mesmos direitos e benefícios visados pela legislação à trabalhadora gestante.

De igual maneira, conclui-se também pela possibilidade jurídica do direito a supra citada extensão, visto que, não obstante o vácuo legislativo infraconstitucional e constitucional existente, tal possibilidade deve ser observada sob o prisma da mutação constitucional, posto que o referido benefício da garantia estabelecida na Constituição deve atender ao direito de igualdade entre filhos adotados ou não, garantir o salário do empregado adotante em momento delicado, bem como assegurar integral proteção à criança, finalidade precípua do referido benefício.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro Vicente. O salário maternidade concedido ao homem. *Revista do direito trabalhista*, ano 18, n.10, out. 2012. p.20.

AMARAL, Cristiane Teoro do Carmo. Licença-maternidade e mãe adotiva. *Revista do TRT 9ª Região*, Curitiba, ano 31, n. 56, jan./jun., 2006.

ANDRADE, Susanne Anjos et al. Ambiente familiar e desenvolvimento cognitivo infantil: uma abordagem epidemiológica. *Revista Saúde Pública*, Salvador, v. 39, n.4, 2005.p. 606-611.

ANTUNES, Leonardo dos Santos et al. *Amamentação natural como fonte de prevenção em saúde. Ciências & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, jan./fev. 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100015>. Acesso em: 08 nov. 2015.

ARRUDA, Hélio Mário de. A licença-maternidade e o salário-maternidade em decorrência da adoção. *Repertório de Jurisprudência IOB*, São Paulo, v. 11, n. 11/2002, p. 297, 1ª quin., jun. 2002.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. *Licença Maternidade e Salário Maternidade na Teoria e na Prática*. São Paulo: Lemos e Cruz, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.78, n.9, p. 1035-1054, set.2014.

BODZIAK, Fernando Wolff. Inovações trazidas pela Lei nº 12.010/09. *Revista Jurídica Consulex*, Paraná, ano 14, n. 334, 15 dez. 2010.

BOMFIM, Dayane Raquel de Souza, DA SILVA, Antônio Emanuel Piccoli. *Direito Fundamental da Criança à convivência familiar*. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1625/1547>>. Acesso em: 13 out. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 02 out. 2015.

BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm#adct>. Acesso em: 02 out. 2015.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out.2015.

BRASIL. Decreto Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

BRASIL. *Decreto Lei nº 7.052/2009, de 23 de dezembro de 2009*. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm>. Acesso em: 25 abr.2015.

BRASIL. *Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.HTM>. Brasília, 1971. Acesso em: 03 de novembro de 2015.

BRASIL. *Lei 8.036, de 11 de maio de 1990*. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 03 de nov. 2015.

BRASIL. *Lei nº 8.069/90, de 13 de julho de 1990*. Brasília, 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em 25 abr.2015.

BRASIL. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 03 de nov. 2015.

BRASIL. *Lei nº 12.010, de 3 de agosto de 2009*. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

BRASIL. *Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013*. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

BRASIL. *Lei complementar 146/2014, de 25 de junho de 2014*. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 09 nov.2015.

BRASIL. *Projeto de Emenda Constitucional 146/2012*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=537261>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei 5665/2013*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=578754>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. *RE 778889*. Ministro Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial 253 da SDI-1*. Brasília, 13 de março de 2002. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 03 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Brasília, 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 03 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. Brasília, 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 03 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *AIRR -395-23.2010.5.03.0134*. Sexta Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=395&digitoTst=23&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0134&submit=Consultar>>. Acesso em: 13 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR - 71-08.2013.502.0085*. Sexta Turma. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 18 de junho de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=71&digitoTst=08&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0085>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR 183200-96.2009.5.02.0039*. Quinta Turma. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 14 de maio de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=183200&digitoTst=96&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0039&submit=Consultar>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR- 23200-76.2000.5.15.0007*. Primeira Turma. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Brasília, 14 de maio de 2007. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=23200&digitoTst=76&anoTst=2000&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0007&submit=Consultar>>. Acesso em: 13 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR 398-65.2012.5.02.0447. Quinta Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 16 de setembro de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=398&digitoTst=65&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0447&submit=Consultar>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR 200600-19.2008.5.02.0085. Terceira Turma. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 05 de agosto de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=200600&digitoTst=19&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0085&submit=Consultar>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

BRITTO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Milena Guimarães Andrade; TANURE, Renata Guimarães Andrade. A estabilidade decorrente da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: Uma nova realidade com a Lei 12.812/13. Disponível em:

<<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>>. Acesso em: 08 nov. 2015.

CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. *Consulex: revista jurídica*, v.16, n.367, maio 2012.

SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. Revista Fórum Trabalhista, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 153-193, maio/jun. 2013.

MACÊDO, José Leandro Monteiro de. Do Salário-Maternidade para a Seguradora Adotante em Face da Lei 12.010/2009. *Revista Previdenciária*, São Paulo, ano 2, n. 5, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Garantia de emprego da gestante: o item III da Súmula 244 do TST. Revista de direito do trabalho, São Paulo, ano 39, n. 149, jan./fev. 2013. p. 67-77.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GARCIA, Maria. Os direitos humanos da criança e a licença-maternidade: A interpretação constitucional e uma questão de linguagem. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, ano 20, n. 79, abr./jun., p. 58-71, 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HORTA, Lucas Cilli. Extensão da licença maternidade ao homem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 15, p. 355-370, ago. 2012.

LIMA, Ana Paula Esmeraldo; JAVORSKI, Marly; VASCONCELOS, Maria Gorete Lucena de. Práticas alimentares no primeiro ano de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 64, n. 5, set./out., 2011. p. 912-918. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n5/a17v64n5.pdf>>. Acesso em: 15 mar.2016.

LOBO, Marcello Burle. Lei Complementar nº 146/2014 Estende a estabilidade provisória ao detentor da guarda em caso de falecimento da genitora. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, ano 25, n. 303, set. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTEIRO, Murilo Thomaz. Estabilidade no Emprego para adotante de criança ou adolescente. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 32, n. 1595, 2015. p. 8-10.

MONTRONE, Aida Victoria Garcia et al. Percepções e práticas de cuidadoras comunitárias no cuidado de crianças menores de três anos. *Trabalho educação e saúde*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, set./dez. 2013. p. 659-678. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v11n3/v11n3a11.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

MORAES, Gislane Setti Carpi de. Da garantia ao emprego da empregada gestante. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano 31, n.1511, jan. 2014. p. 4.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. Direito fundamental à garantia de emprego: uma análise frente à ausência de regulamentação. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 12, p. 1480-1491, dez. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. O direito do pai viúvo à licença-maternidade. *Consulex: revista jurídica*, v. 16, n. 367, maio 2012.

POLONIA, Ana da Costa; DESSEM, Maria Auxiliadora. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, Brasília, v. 17, n. 36, 2007. p. 21-32.

REA, Marina Ferreira; TOMA, Tereza Setsuko. *Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 24 Sup 2, 2008. p. 236- 237 e 240. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008001400009>. Acesso em: 08 nov. 2015.

ROSSI, Alessandra; MOREIRA, Emília Addison Machado; RAUEN, Michelle Soares. Determinantes do comportamento alimentar: uma revisão com enfoque na família. *Revista de nutrição*, Campinas, v. 21, n. 6, nov./dez., 2008. p. 739-748. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rn/v21n6/a12v21n6.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

SILVA, Capretz Batista da Silva et al. Variáveis da família e seu impacto sobre o desenvolvimento infantil. *Temas em psicologia*, São Paulo, v. 16, n. 2, 2008. p. 215-229.

VESCOVI, Luiz Fernando; SOARES, João Marcelino. Prorrogação da licença-maternidade: as limitações da Lei n. 11.770/08. *Revista Trabalhista*, ano 11, n. 41, p. 208-223, 2012. p. 213.