

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

MARIA ROSARIA BARBATO

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva, Maria Rosaria Barbato, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-159-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema “Direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo”, que tem por escopo problematizar as questões da justiça e da democracia sob o viés do diagnóstico de problemas e da projeção de perspectivas para um Brasil justo, que possa superar as muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o seu povo e a sua democracia, (re)pensando as relações entre Direito, Política, Democracia e Justiça, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II" durante o XXV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, sobretudo no âmbito do que o Direito do Trabalho tem a oferecer para a superação das severas desigualdades e vulnerabilidades que ainda assombram o nosso país, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Alyane Almeida de Araújo, Ana Paula Azevêdo Sá Campos Porto, Angela Barbosa Franco, Augusto Cezar Ferreira de Baraúna, Candy Florencio Thomé, Carla Liguori, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Fernanda Demarco Frozza, Fernando Franco Morais, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Gabriela Caramuru Teles, Isabele Bandeira de Moraes Dangelo, Ivo Massuete Oliveira Teixeira, Jefferson Grey Sant'anna, João Hélio Ferreira Pes, Leonardo Cordeiro Sousa, Leonardo Rabelo de Matos Silva, Lourival José de Oliveira, Luciana Alves Dombkowitz, Luiza Cristina de Albuquerque Freitas, Maria Cristina Gontijo Peres Valdez Silva, Maria Rosaria Barbato, Michelli Giacomossi, Natalia Xavier Cunha, Rangel Strasser Filho, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Rodrigo Garcia Schwarz, Sandra Mara Franco Sette, Saul Duarte Tibaldi, Tereza Margarida Costa de Figueiredo, Thais Janaina Wenczenovicz, Ursula Miranda Bahiense de Lyra, Valena Jacob Chaves Mesquita e Vivianne de Queiroz Leal em torno dessas discussões, fundadas na

perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, sobretudo na questão de gênero, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, entre o Direito e as desigualdades, a Democracia e a Justiça, fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Os Coordenadores,

Maria Rosaria Barbato

Leonardo Rabelo de Matos Silva

Rodrigo Garcia Schwarz

**O DIREITO À LICENÇA-PARENTAL E À GARANTIA DE EMPREGO,
INDEPENDENTE DO GÊNERO, COMO PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO
ADOLESCENTE**

**THE RIGHT TO PARENTAL LEAVE AND JOB EMPLOYMENT, INDEPENDENT
FROM GENDER, AS A PROTECTION FOR THE CHILD AND THE ADOLESCENT**

Angela Barbosa Franco

Resumo

As desigualdades estabelecidas pela legislação trabalhista aos gêneros, no que se refere à licença-maternidade, à licença-paternidade e à garantia de emprego, sofreram significativas mudanças normativas e sociais. Todavia, ainda permitem, desnecessariamente, um tratamento discriminatório no universo laboral. Sob essa perspectiva, este trabalho objetivou defender a isonomia da aplicabilidade dos citados direitos, indistintamente para homens e mulheres, a partir de uma investigação histórica-jurídica, ao sustentar uma interpretação sistêmica e extensiva, fundamentada nos preceitos constitucionais que valorizam a pluralidade familiar e resguardam um bem maior: a proteção do menor no âmago familiar.

Palavras-chave: Igualdade parental, Licença-maternidade, Licença-paternidade, Garantia de emprego, Princípio do melhor interesse da criança

Abstract/Resumen/Résumé

The inequalities established by the working law to genders, in relation to maternal leave, spouse leave and job guarantee, suffered significant changes. However, they still allow, unnecessarily, a discriminatory treatment in the labor universe. Under this perspective, the objective of this work is to defend the isonomy of the applicability of the mentioned rights, indistinctly for men and women, under the light of a judicial and historical investigation, supporting a systematic and extensive interpretation based on the constitutional precepts which value the familial plurality and safeguard a greater good: the child's protection in the family unit.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Parental equality, Maternal leave, Spouse leave, Job guarantee, Child's best interest principle

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa pautou-se na premissa que as leis trabalhistas, no que se refere à licença-maternidade, à licença-paternidade e à garantia de emprego da gestante, devem ter como finalidade primordial a proteção do menor, que está sob a responsabilidade da pessoa do trabalhador, e não o próprio trabalhador.

Em busca de fundamentos para tal asserção, o artigo indicou a evolução legislativa dos institutos e ressaltou suas principais alterações. Em seguida, analisou criticamente a aplicabilidade das normas, destacou suas iniquidades e, posteriormente, ponderou sobre o caráter finalístico dos regulamentos, que necessitam ser interpretados de forma sistêmica e extensiva, para se tornarem satisfatórios aos seus propósitos.

Diante dessas informações, o tema em apreço faz-se relevante e oportuno, pois evidenciou as impropriedades dos comandos legais que fomentam um tratamento preconceituoso, absolutamente dispensável, entre empregados e empregadas incumbidos em dar o sustento afetivo e econômico à família.

Se as relações de trabalho e suas normas cumprem importante papel social na vida da classe obreira e dão sentido à sua existência, jamais poderiam servir de empecilho para trabalhadores ou trabalhadoras usufruírem, em condições igualitárias, da convivência com seus filhos e exercerem suas obrigações como membro da família.

Assim, a partir de uma vertente jurídico-dogmática, fundamentada nos preceitos constitucionais que valorizam a pluralidade familiar e repudiam qualquer forma de discriminação entre gêneros, crianças e adolescentes, a narrativa defendeu a prevalência do melhor interesse de quem está em desenvolvimento.

Ao final, concluiu-se que a Constituição Federal de 1988 enfeixa um conjunto de providências protetoras da família e, em especial, dos menores, suficiente para dispensar uma alteração na literalidade das normas trabalhistas relativas à licença-paternal. Como o Direito é mutável à vida, basta que o hermenauta atente para a finalidade da lei e lhe dê uma exegese inteligente para preencher as lacunas com isonomia, ponderação e harmonia, compatível com as necessidades contemporâneas.

2. A LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade representa, atualmente, um fenômeno jurídico de significativa evolução normativa e social, por deixar de pertencer ao universo exclusivo da mulher genitora para se estender a quem, independente do gênero, detiver a guarda da criança.

Em análise sobre a progressão legislativa do instituto, constata-se que em 1932, o Decreto n. 21.417-A (BRASIL, 1932) surge no ordenamento jurídico brasileiro para regulamentar o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, garantindo especificamente à genitora um descanso de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, bem como o retorno ao trabalho nas funções que ocupava anteriormente. Durante o período de afastamento, a citada lei assegura à mãe o recebimento de um auxílio correspondente à metade dos salários paga pelas Caixas do Instituto de Seguro Social e, na falta destas, pelo empregador¹.

Após algumas décadas, o Decreto-lei 229/67 (BRASIL, 1967) amplia para doze semanas o período da licença-maternidade, mas seu custeio recai sobre o empregador. A onerosidade a cargo do tomador de serviços motiva intensamente a discriminação de trabalhadoras, na medida em que a lei proíbe a exploração da mão de obra da mãe, por quatro semanas antes do parto e oito semanas após o parto, obrigando o pagamento do respectivo período para a mulher, tornando-a mais dispendiosa que uma pessoa do sexo masculino².

Sob a influência do artigo IV, 8, da Convenção 103 da OIT (BRASIL, 1966), cujo comando veda a responsabilidade da classe patronal pelo estipêndio do amparo à maternidade, é promulgada a Lei 6.136/74 (BRASIL, 1974) e o prazo de paralisação do labor por 12 semanas passa a ser coberto unicamente pela Previdência Social. O ônus suportado por esta entidade manteve-se nas normas posteriores e encontra-se, atualmente, indicado no artigo 71 da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), denominado salário-maternidade.

A exclusão do tomador de serviços do encargo, proveniente do afastamento da genitora, concebe um mecanismo redutor da predileção na contratação de homens por mulheres, embora ainda permaneça o preconceito no mercado de trabalho. Existem algumas conjecturas fomentadoras da admissão masculina devido a fatores não apenas econômicos, contudo adstritos aos inconvenientes gerados na dinâmica laborativa em virtude do período de paralisação do trabalho durante a licença, tais como: a substituição temporária da funcionária com a contratação de outra pessoa, ou à necessidade de treinamento de quem fica incumbida a realizar as atribuições da mãe, ou à sobrecarga de trabalho em outros funcionários, ou ao atraso na produtividade pela ausência da empregada. Conforme reza a CLT (1943), quem emprega

¹ Artigos 7º, 9º e 14 do Decreto n. 21.417-A/1932 (BRASIL, 1932).

² Artigo 392 e 393 inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

assume os riscos do empreendimento, mesmo quando não exerce atividade econômica (MAGANO, 1986). Assim, presume-se que para minorar as intempéries das relações de emprego, a categoria empregadora tende a traçar estratégias quando da admissão e, uma delas, é evitar pessoas do sexo feminino em idade fértil.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), o período de paralisação das atividades laborativas, em virtude do parto, eleva-se para cento e vinte dias e mantém-se presentemente³. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), o empregador deve ser notificado pela gestante, mediante atestado médico, da data de início do afastamento no trabalho, que pode ocorrer no vigésimo oitavo dia antes do nascimento da criança e a data da ocorrência deste⁴. Em caráter excepcional e a critério do médico, a lei trabalhista resguarda a possibilidade de a licença ser aumentada para duas semanas antes ou depois do parto, caso exista algum risco para a saúde do nascituro, da criança ou da mãe⁵.

Insta ainda salientar, que os fatores determinantes da percepção da licença e do salário-maternidade não se limitam apenas ao nascimento com vida. Nos termos do §3º, do artigo 294 da IN-INSS n. 45 (BRASIL, 2010, on line), “para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto”. Caso a idade gestacional não seja conhecida, o Ministério da Saúde considera parto, a expulsão do feto morto do ventre materno com peso a partir de quinhentos gramas ou com a medida de no mínimo dezesseis centímetros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2000). Assim, independentemente da idade gestacional, se a criança nasce com vida, ainda que venha a falecer segundos depois, a mãe tem direito à licença-maternidade. Da mesma forma, goza aquela que o filho nasce morto, tendo atingido a vigésima terceira semana de desenvolvimento. Quando a idade gestacional do bebê não alcança vinte e três semanas ou, na falta dessa informação, não obtém o peso ou tamanho anteriormente mencionado, tem-se a hipótese de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico específico, com direito à mulher de faltar ao serviço por duas semanas e ao pagamento do referido período a cargo da Previdência Social.

Com a promulgação da Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002), a licença-maternidade deixa de ser uma prerrogativa exclusiva da genitora para também beneficiar a mulher adotante. Em contrapartida, a norma não dá a devida atenção à repartição das obrigações familiares e

³ Artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988)

⁴ § 1º, do artigo 392, da CLT (BRASIL, 1943).

⁵ § 2º, do artigo 392, da CLT (BRASIL, 1943).

ignora a figura paterna para a concessão da mesma benesse. Outra falha são os prazos diferenciados de afastamento para a maternidade afetiva de acordo com a idade da criança. O texto legal estabelece cento e vinte dias de licença-maternidade, se a adoção ou guarda-judicial for de criança até um ano de idade; sessenta dias, se a criança tiver entre um a quatro anos de idade; e trinta dias, se a criança tiver quatro a oito anos de idade⁶. Assim, reduz o período de licença se a criança tem mais de um ano e exclui do benefício quem acolhe criança com idade superior a oito anos. Tal critério discrimina e desconsidera as dificuldades para se estreitar os laços afetivos enfrentadas pelas partes, obviamente mais desafiadoras e complexas do que o acolhimento de um bebê de até um ano de idade. Ditosamente, essa impropriedade encontra-se revogada pelo artigo 8º da Lei de adoção 12.010/2009 (BRASIL, 2009). Mesmo assim, o Supremo Tribunal Federal precisou se pronunciar sobre o assunto, recentemente, por meio de decisão majoritária e com repercussão geral. O soberano órgão reconheceu o contrassenso de se estabelecer prazos diferenciados da licença-maternidade às servidoras públicas gestantes e adotantes, assim como se depreende do texto celetista desde o advento da Lei 12.010/2009, revogadora dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392-A (BRASIL, 1943). O posicionamento evidenciou a importância dada pela Corte Máxima à plena igualdade entre filhos biológicos e adotivos, bem como sua influência reflexa sob um prisma econômico, social e jurídico. Esta tríade foi justificada inicialmente pelo custo das licenças e suas implicações na prestação dos serviços públicos; no papel que cumpre na vida de relação e o interesse do Estado nas políticas relativas à adoção de menores, habitualmente resgatados de condições subumanas; e no artigo 227, *caput* e § 6º da Constituição de 1988, ao dispor que os direitos da criança e do adolescente devem ser preservados com absoluta prioridade (BRASIL, 2015).

No que cerne à prorrogação do prazo da licença-maternidade, a Lei 11.770/2008 (BRASIL, 2008) traz as diretrizes para o estancamento por mais sessenta dias. Todavia, a mãe precisa requerer esse benefício até o primeiro mês após o parto, que deve ser concedido logo após a fruição da licença-maternidade. A dilação do prazo possibilita ao tomador de serviços, vinculado ao Programa Empresa Cidadã, ter incentivos fiscais, vez que não representa um encargo da Previdência Social, mas sim do empregador. O mesmo aditamento se estende para a adoção ou obtenção de guarda judicial⁷.

Em 24.10. 2013, a Lei 12.873 (BRASIL, 2013) determina que o adotante ou quem detém a guarda judicial, seja empregada ou empregado, é beneficiário da licença-maternidade⁸

⁶ Art. 392-A da CLT e 71-A da Lei 8.213/91 ambos inseridos pela Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002).

⁷ §2º, do artigo 1º da Lei 11.770/08 (BRASIL, 2008).

⁸ Artigos 392-B e 392-C da CLT (BRASIL, 2013).

independente da mãe biológica ter recebido o mesmo benefício quando do nascimento da criança⁹. A norma limita a apenas um responsável afetivo, caso a adoção ou guarda judicial seja conjunta, assim precisa escolher um dos casais, independente do sexo, quem usufruirá do benefício¹⁰. Ambos, cônjuge ou companheiro, igualmente gozam da mesma prerrogativa, quando ocorrer a morte da genitora, desde que a criança esteja com vida e não seja abandonada¹¹. Nessa última hipótese, fica garantido ao cônjuge ou ao companheiro o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou ao restante que teria direito a mãe. O mesmo se aplica a quem adotar ou obtiver a guarda para fins de adoção. Concretizada alguma dessas hipóteses, o pagamento do salário-maternidade faz-se diretamente pelo INSS a um dos adotantes ou guardiães da criança, ou quando do falecimento da genitora, ao cônjuge ou companheiro, se segurado ou segurada da Previdência Social¹².

Note-se que, sob o contexto anteriormente ressaltado, a expansão do direito da licença-maternidade e seus efeitos na relação de emprego tem como escopo assegurar a dignidade e a proteção da criança. Esse fenômeno já era identificável em julgados antigos do Tribunal Superior do Trabalho como se vislumbra na decisão de 1954, em que o pretório, para os casos de morte da trabalhadora, assegurou ao cônjuge supérstite, o pagamento do salário-maternidade da mesma forma e pelo mesmo período que seria devido à genitora, “em benefício do herdeiro recém-nascido” (BARROS, 2010, p. 339).

Em relação à licença-maternidade para quem adota, há muito tempo o legislador deveria ter se libertado da concepção biológica para estender o mesmo benefício a um dos pais adotivos, independente do sexo, a partir da entrada da criança no lar que a acolhe como membro da família. Várias legislações estrangeiras são adeptas a esse procedimento, entre elas têm-se o Código de Trabalho da França (art. 122-26), a Lei n. 3, de 1989, da Espanha, e a Lei n. 903, de 1977, da Itália (BARROS, 2010).

Questão polêmica sobre a omissão da lei quanto ao direito à licença-maternidade na adoção de adolescentes é causadora de imbróglgio no ordenamento jurídico. Segundo o *caput* do artigo 392-A da CLT (BRASIL, 1943, on line), “à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade” por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O mesmo aparece no artigo 71-A da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991, on line) ao dispor que “ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou

⁹ §1º, do artigo 295 da IN-INSS n. 45/2010 (BRASIL, 2010).

¹⁰ §5º, artigo 392-A, da CLT (BRASIL, 1943).

¹¹ Artigo 392-B da CLT (BRASIL, 1943).

¹² Artigos 71, 71-A, 71-B da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) e §6º, do artigo 93-A do Decreto 3.048/99 (BRASIL, 1999).

obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”. Apesar de o Estatuto da Criança e do adolescente (BRASIL, 1990a) considerar criança a pessoa até doze anos de idade, a interpretação da literalidade das leis trabalhista e previdenciária motiva iniquidades dispensáveis, excluindo aqueles que adotam adolescentes do benefício. Sob essa perspectiva, defende Martinez (2012) que um raciocínio sistemático dessas normas com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 torna-se o mais acertado, a fim de não se estabelecer distinções entre crianças e adolescentes.

Quando a Carta Máxima assevera, no artigo 227 (BRASIL, 1988), como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, à criança, ao adolescente e ao jovem, direitos basilares como o da convivência familiar, sem discriminação, possibilita ao intérprete um raciocínio sistêmico, lógico e extensivo para se aplicar os direitos da licença-maternidade e salário-maternidade a quem tem a guarda ou adota adolescentes. De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990a, on line), “o adotando deve contar com, no máximo, dezoito anos à data do pedido, salvo se já estiver sob a guarda ou tutela dos adotantes” e, conforme bem ponderado por Martinez (2013, p. 688/689), caso seja feita a interpretação gramatical da CLT, “algumas injustiças serão cometidas com adotados cuja idade mental – por alguma deficiência inata ou adquirida – corresponda à de uma criança, embora a idade cronológica seja a de um adolescente”. Assim, a mãe adotiva do adolescente, com as mesmas necessidades de uma mãe adotiva de uma criança, não seria beneficiária do instituto. Ocorre que, ainda que não exista nenhuma deficiência na pessoa do adotado, a interpretação sistemática faz-se razoável já que crianças e adolescentes encontram-se em situação de hipossuficiência e desenvolvimento. A isonomia de tratamento em destaque no texto do artigo 227 da Constituição Federal de 1988 tem a finalidade de resguardar e propiciar, tanto à criança como ao adolescente, o direito de ser criado e educado no seio de uma família.

Ainda cumpre destacar o tratamento aplicado à mãe em casos de partos múltiplos ou a quem assume a responsabilidade extremosa de acolher, ao mesmo tempo, mais de uma criança. Para essas situações, a licença de cento e vinte dias, bem como o pagamento do salário-maternidade são concedidos sem qualquer distinção, ou seja, os direitos são os mesmos de quem gera um filho ou adota uma pessoa. O §3º, artigo 295, da Instrução Normativa INSS/PRES n. 45 (BRASIL, 2010) ignora as peculiaridades dos fatos e o princípio da igualdade material preconizado pela Constituição Brasileira, que exige tratamento dessemelhante para aqueles que se encontram em situação de desigualdade. O mesmo não acontece em outros países como indica o “Código de Trabalho da França (art. 122-26, §2º), a Lei n. 3, de 1989, da Espanha, e o Código do Trabalho no Irã, de 1990, entre outros” (BARROS, 2010, p. 342), ao reconhecerem

as particularidades e necessidade de amparo especial aos partos múltiplos ou adoção, ao mesmo tempo, de mais de uma criança ou adolescente. Note-se que não há como resguardar o interesse social para que o novo ser humano alcance desenvolvimento pleno, se aquele que detém a responsabilidade múltipla de fornecer um amparo satisfatório, hígido e saudável encontra-se em situação de maior vulnerabilidade, sendo tratado como se suas obrigações estivessem adstritas a um ser.

3. A LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade, destacada no artigo 7º, XIX, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), está disciplinada no §1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Este atribui ao pai o direito de se ausentar por cinco dias consecutivos do serviço e à classe patronal a obrigação de custear o período de afastamento.

O caráter finalístico da norma consiste na prerrogativa da figura paterna manter contato com o filho e ajudar a genitora nos primeiros dias de vida da criança. Explica Martins (2015) que a ideia do constituinte é dividir as obrigações familiares entre os pais e também a possibilidade de se ter um equilíbrio na preservação da mulher no mercado de trabalho, visto que o homem, do mesmo modo, pode se ausentar do emprego, apesar de ser por período menor.

O inciso III do artigo 473 da CLT (BRASIL, 1943) regulamenta, também, a licença-paternidade como hipótese de falta justificada. Entretanto, diferentemente do período constitucional, restringe-se a um dia, com o objetivo de possibilitar ao pai tempo hábil para proceder a inscrição do nascimento em registro público.

A presença de dois comandos legais referentes à licença-paternidade enseja especulações sobre a acumulação das faltas por estarem pautadas em objetivos distintos. Segundo Martins (2015, p. 387), “o ADCT não reza que a licença-paternidade substitui o inciso III do art. 473 da CLT, ou que a licença prevista nesse último dispositivo passa a ser de cinco dias. Logo, são direitos distintos e cumuláveis”. Assim, enquanto o ADCT está abalizado em um aspecto social restrito à ideia de paternidade responsável, a CLT está limitada, por outro lado, a um procedimento formal de registro do descendente. Dessa maneira, conclui-se como razoável o afastamento de seis dias do pai ao serviço.

Importante ainda salientar que a licença-paternidade pode ser prorrogada por mais quinze dias, nos moldes do artigo 38 da Lei 13.257, de 08 de março de 2016 (BRASIL, 2016), para empregados da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que solicite ao empregador até dois dias úteis após o nascimento da criança.

A Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990b), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, disciplina expressamente a respeito da licença-paternidade de cinco dias consecutivos pelo nascimento ou adoção de filhos. Apesar de não existir nenhuma disposição expressa da licença paternidade de cinco dias aos pais adotivos na CLT, entende-se que os fundamentos constitucionais da isonomia e da não discriminação entre filhos suprem a lacuna legal. Se a Carta Máxima (BRASIL, 1988) não tolera distinção entre filhos adotivos e biológicos, conforme consta em seu artigo 227, §6º, não cabe ao intérprete fazê-la. Além do mais, a prorrogação de quinze dias prevista na Lei 13.257/2016 (BRASIL, 2016) é, literalmente, reconhecida como direito de quem adota ou obtém a guarda judicial para fins de adoção¹³. Assim, se há possibilidade de o pai adotivo prorrogar, é porque tem a prerrogativa de se afastar quando conquista a guarda ou a adoção filial. Para o elástico do período, em que o pai usufrui do privilégio de ter o filho sob seus cuidados, a citada lei com propriedade exige a comprovação de sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, bem como a ausência de atividade remunerada durante a prorrogação.

4. A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Desde 1932, existe normatização proibitiva da extinção do contrato da mulher grávida pelo simples fator gestacional, conforme se constata na redação do artigo 13 do Decreto n. 21.417-A (BRASIL, 1932). Hoje, a vantagem jurídica encontra-se na alínea b, inciso II, do artigo referente ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988, on line), ao dispor que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Independente da comprovação da gravidez perante o empregador, a garantia de emprego é direito da mulher, desde a concepção da criança, vez que a lei objetiva resguardá-la das adversidades durante o período gravídico como: a procura por novo emprego, as faltas ao serviço para a realização de consultas médicas e exames, a recuperação do parto, a manutenção

¹³ Art. 38 da lei 13.257 (BRASIL, 2016, on line):

Os arts. 1º, 3º, 4º e 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. ” (Destaque do autor)

do pagamento do salário para satisfação das despesas com a maternidade, a amamentação do bebê, dentre outros cuidados especiais que um infante normalmente necessita. Nesse contexto, abalizado no princípio da proteção ao nascituro, o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012) entende que, inclusive nos contratos com prazo determinado, é devida a garantia de emprego para poupar a mãe das dificuldades inerentes à maternidade. Afinal, o empregador precisa encarar o risco implícito existente no momento da celebração do pacto contratual e assumir “um dever de solidariedade social e humana para com a gestante, que necessita do fruto de seu trabalho habitual” (RUSSOMANO, 1960, p. 571).

Interessante aduzir que se há gestação e parto, o benefício da garantia de emprego faz-se presente, independente se a criança tenha nascido morta. Sob essa perspectiva, a Constituição não faz distinção. Da mesma forma que a mulher tem direito à licença-maternidade quando a criança nasce com vida, se for um natimorto, mas já atingiu o desenvolvimento igual ou superior a vinte e três semanas no momento de sua expulsão do ventre materno, a impossibilidade de demissão arbitrária ou sem justa causa aplica-se à mãe (MARTINS, 2015).

Para os casos de aborto, não há o direito da garantia de emprego para mulher por falta de previsão legal. Fica apenas assegurada a manutenção do contrato, durante o período de duas semanas de afastamento no serviço¹⁴.

Outra lacuna legislativa consiste na garantia de emprego para quem adota, visto que se os dois fatos geradores do benefício, gestação e parto, não se concretizam, o intérprete pode concluir, equivocadamente, pelo descabimento da vantagem jurídica. Porém, pelas mesmas razões que a licença-maternidade e a licença-paternidade se estendem ao adotante, a garantia de emprego também deve tutelá-lo. Para superar esse imbróglio jurídico, novamente ressalta-se que se a Carta Maior (BRASIL, 1988) prima pela proteção das crianças e dos adolescentes e afirma ser dever da família, da sociedade e do Estado, assegurar às crianças e adolescentes o direito à convivência familiar, além de colocá-los a salvo de discriminações, faz-se evidente amoldar a norma referente à garantia de emprego ao adotante, afinal, este ostenta as mesmas responsabilidades dos pais biológicos.

De acordo com a Lei Complementar 146/2014 (BRASIL, 2014, on line), “nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora”, a garantia de emprego torna-se uma prerrogativa de quem detiver a guarda do filho. Justa e necessária o alcance do benefício a quem tem a obrigação de amparar afetivamente e economicamente o órfão materno. No entanto, a redação do legislador ainda está limitada à concepção meramente biológica da maternidade, pois vincula

¹⁴ Art. 395 da CLT (BRASIL, 1943).

a condição de morte da pessoa que gerou a criança para estender a estabilidade provisória no emprego a quem tem a guarda. Poderia o legislador ter aproveitado a oportunidade para equiparar o parto ao ingresso da criança adotada ao lar, como atualmente aplica-se para a concessão da licença-maternidade, sem condicioná-lo ao fenômeno do falecimento da genitora. Pautado nessa premissa, o adotante, independente do gênero, fica amparado pela impossibilidade da dispensa arbitrária ou sem justa causa, por cinco meses a partir da adoção ou guarda judicial.

Mais uma questão falha da Lei Complementar 146/2014 (BRASIL, 2014) é a ausência de formalismo para se dar ciência ao empregador sobre a existência da guarda, a fim de garantir a aquisição da proteção contra a demissão imotivada. Nesse aspecto, Lobo (2014) entende que a classe patronal não poderia ser responsabilizada se o empregado ou a empregada tem a guarda, mas não a comunicou ao tomador de serviço. Não obstante, sob o manto do princípio da proteção, destinado principalmente aos interesses do nascituro, ou melhor, ao verdadeiro destinatário do instituto da estabilidade provisória, a manutenção do contrato é prerrogativa que deve prevalecer até diante de uma norma obscura.

Ante às questões aqui referidas, observa-se que as omissões normativas podem incitar ações judiciais com pedidos de reintegrações coercitivas, danos morais, danos existenciais, dentre outros problemas indesejáveis, que poderiam ser evitados desde que o texto legal ampliasse a garantia de emprego ao adotante, independente do gênero, ou simplesmente já fosse uma conduta de praxe dos operadores do Direito uma interpretação teleológica da lei.

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO ENLAÇADO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE OS GÊNEROS

A igualdade entre homens e mulheres em direito e obrigações, destacada no artigo 5º, inciso I, da Carta Máxima (BRASIL, 1988), consiste em uma isonomia mitigada, pois apesar de juridicamente iguais, são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes. Assim, podem ser tratados de forma desigual, no intuito de equilibrar a disparidade dos gêneros, como ocorre na gestação, devido à exclusividade biológica concebida à mulher (MARTINEZ, 2013).

Acontece que as peculiaridades legais que extremam os sexos masculinos e femininos, em especial quando se trata de amparo à maternidade, apesar de estarem balizados na tutela da mulher e da criança, por ato reflexo, fomentam uma maior discriminação nas relações empregatícias.

A ideia que a mulher instintivamente tem a tendência natural de cuidar da prole e o homem prover economicamente à família encontra-se ultimamente ultrapassada. Obviamente que, biologicamente, a gestação e a amamentação são aptidões exclusivas do sexo feminino. Porém, após esse estágio, tanto o homem ou a mulher têm as mesmas condições para criar e educar os filhos.

No que cerne à alimentação, avalia-se a prescindibilidade da figura materna, pela possibilidade da substituição pelo leite de outra mulher, leite animal ou alimentação láctea industrializada específica para o recém-nascido. Isso não consiste em minorar ou desmerecer os atributos valiosos de uma mãe ao prover a nutrição do descendente, apenas pretende destacar que alcançar os mesmos predicados também é viável para quem quer assumir o compromisso de ter uma família e se doar ao outro.

Sob essa perspectiva, vislumbra-se o instinto maternal, no mesmo patamar do amor paternal e também de terceiros que, independente do gênero ou laços sanguíneos, imbuídos em ato de amor e generosidade incondicional, adotam (THOMÉ, 2009). Dessa forma, o foco deve ser sempre a tutela da criança ou do adolescente, com a expansão dos institutos da licença-maternidade, licença-paternidade e garantia de emprego, independente do gênero e, em algumas situações cumulativamente, exterminando a concepção da figura feminina como única merecedora da atenção legislativa.

Casais homoafetivos aos poucos superam o preconceito e a visão engessada do modelo tradicional da licença-maternidade, da licença-paternidade e da garantia de emprego. As conquistas são pontuais e raras são as hipóteses em que os requerentes não precisam socorrer ao Poder Judiciário. Sob essa ótica, Marques (2014) cita caso recente, em que duas mulheres, casadas e empregadas de uma mesma empresa, requereram a licença-maternidade para ambas, pois uma delas, ao passar pelo procedimento de inseminação artificial, gerou gêmeos. A solicitação foi feita via administrativa pelo casal e o empregador, além de conceder a licença-maternidade para cada, ajustou a concessão de trinta dias de férias logo em seguida. Para esse evento, o INSS excepcionalmente deu parecer favorável. Assim, as trabalhadoras tiveram a oportunidade de conjuntamente oferecer o ideal suporte a cada uma das crianças. Infelizmente, trata-se de um fato isolado. Essa mesma solução deveria se aplicar aos casais heterossexuais que geram gêmeos ou adotam, mais de uma pessoa, ao mesmo tempo.

Outro episódio interessante, explanado por Lins (2014), foi o de dois homens, em união estável, que solicitaram a ajuda de uma amiga para gerar uma criança via barriga solidária. Um dos pais pediu licença-maternidade, enquanto o outro a licença-paternidade. O tomador de serviços, órgão da administração pública direta, não se absteve em atender o pedido e concedeu

o benefício, concretizando uma interpretação essencialmente pautada no melhor interesse da criança.

Correia (2015) também comenta ocorrência inédita que se refere à concessão de licença-maternidade em ação trabalhista apreciada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, cuja requerente não gestou nem adotou a criança. O bebê foi gerado no ventre da companheira por inseminação artificial, mas esta não podia amamentar a criança. Assim, devido à impossibilidade da genitora, a outra submeteu-se a um tratamento hormonal para produzir leite. Como ficou responsável pela alimentação do bebê, precisou levar o fato à apreciação da Justiça para ter o direito de licença-maternidade reconhecido. A empresa em que trabalhava a solicitante alegou não saber como lidar com a questão, devido à ausência de lei trabalhista que regulamentasse o acontecimento, mas acabou por celebrar um acordo em juízo e pagou o período de afastamento.

Os acontecimentos verídicos comentados ilustram a necessidade do reconhecimento dos direitos trabalhistas inerentes à parentalidade, autônomo ao gênero e focado na proteção da criança e do adolescente. Ao mesmo tempo, representam um dos mais relevantes instrumentos de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social. Afinal, as relações de trabalho possibilitam a trabalhadores e a trabalhadoras certo patamar de garantias fundamentais que concretizam sua dignidade como pessoa humana e sua inclusão comunitária. Conforme preleciona Delgado (2015), a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não se limitam à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica. Homens e mulheres precisam ter reconhecida e respeitada a sua individualidade no meio social, com repercussões positivas e conexas no plano cultural, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

A conciliação entre a vida familiar e a vida laboral constitui um desafio para a comunidade brasileira. De acordo com Supior (2002), são as instituições que asseguram sentido à existência do ser humano, para que ele encontre lugar na sociedade e nela possa expressar seu talento. Dessa forma, o empregador, o Estado e o Direito do Trabalho têm como contribuir, estabelecendo um tratamento mais isonômico entre os gêneros, a partir de uma interpretação extensiva das normas atinentes à licença-maternidade, à licença-paternidade e à garantia de emprego. O reconhecimento dessa igualdade parental interfere no estado de ânimo de trabalhadores e trabalhadoras, ampliando suas chances de relacionamento pessoal, e, conseqüentemente, trazendo retorno positivo no desempenho do trabalho para o empregador.

Por fim, importante aduzir que toda a contenda ora apresentada se encontra fundada em um raciocínio lógico e sistemático dos Princípios da Igualdade e da Proteção Integral à

Criança e ao Adolescente, previstos nos artigos 5º e 227, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), assim como nos preceitos do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90 (BRASIL, 1988). Essa combinação faz-se necessária para que as leis trabalhistas e previdenciárias tenham como se adequar às mudanças sociais, ainda que as mesmas não prevejam em sua literalidade uma solução para o caso em apreço. Os princípios fundamentais devem ser invocados pelos aplicadores das normas atinentes à licença-parental para que essas surtam plena efetividade na vida de quem labora e tem direito de constituir uma família.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É natural da espécie humana a preservação das relações de cunho afetivo. Assim, a constituição de uma família representa uma forma de realização pessoal, cujo convívio dos membros precisa ser garantido e respeitado pelo universo trabalhista.

Sob essa perspectiva, os direitos trabalhistas referentes à licença-maternidade, à licença-paternidade e à garantia de emprego exigem uma interpretação de seus preceitos sem discriminação entre os gêneros, mas pautada em uma atenção especial às crianças e aos adolescentes permitindo-lhes crescerem amparados por quem, independente do sexo ou da forma de agrupamento familiar que optar, esteja disponível para oferecer amor e educação.

Diante disso, o que se defende é o reconhecimento pelo ordenamento jurídico da isonomia de gênero no que cerne à concessão dos benefícios oriundos da licença-maternidade, da licença-paternidade e da garantia de emprego, em especial atenção aos casais homoafetivos e aos adotantes, que, desnecessariamente, precisam recorrer ao judiciário devido aos constrangimentos acarretados pelas omissões normativas.

Uma exegese lógica, sistemática e extensiva deve ser feita para que as normas relativas à licença-parental e à garantia de emprego surtam plena efetividade na vida de quem labora e tem direito de constituir uma família. Não se faz necessário criar novas prescrições legais, nem postergar as normas trabalhistas existentes, basta fazer com que as disposições vigentes sobre a tutela dos menores, previstas na Carta Maior, sejam aplicadas de maneira consentânea com a atual pluralidade familiar, sem discriminação de gênero ou idade e atentas, para garantir a quem se encontra em situação de desigualdade, à tutela jurídica adequada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 4ª ed. São Paulo: 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 07 maio 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto 58.820 de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. **Diário Oficial da União**, 19 set. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regulamenta o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Coleção de leis do Brasil**, 1932, página 260, vol. 2 (Publicação Original). Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-776756-publicacaooriginal-140755-pe.html>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

BRASIL. Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 28 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa n. 45 INSS/PRES, de 6 de agosto de 2010. Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/previdencia-e-assistencia-social/instrucao-normativa-inss-pres-no-45-2010>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

BRASIL. Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, 16 abr. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, 10 set. 2008. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 12.010, de 3 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção; altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 04 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013. (...) altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho, as Leis nºs 11.491, de 20 de junho de 2007, e 12.512, de 14 de outubro de 2011(...); e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 out. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, 8 nov. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990a. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990b. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 21 mar. 2016.

BRASIL. Lei Complementar 146, 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. **Diário Oficial da União**, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE. SERVIDORAS PÚBLICAS. EQUIPARAÇÃO ENTRE GESTANTES E ADOTANTES. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Constitui questão constitucional saber se a lei pode ou não instituir prazos diferenciados para a licença-maternidade concedida às servidoras gestantes e às adotantes, especialmente à luz do art. 227, § 6º, da CF/88. 2. Repercussão geral reconhecida. RE 778889 RG/PE. Mônica Correia de Araújo versus União. Relator: Ministro Roberto Barroso. **DJe-046**, publicado em 11 de mar 2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7982176>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória. Res. 185/2012, **DEJT** 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

CORREIA, Larissa. Tribunal Regional do Trabalho. Conciliação consegue que empregador custeie licença-maternidade de funcionária homossexual cuja mulher foi a mãe biológica. Pernambuco, 10 de set. 2015. **TRT6 Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2015/09/10/conciliacao-consegue-que-empregador-custeie-licenca-maternidade-de-funcionaria>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

LINS, Leticia. **O Globo**. Casal homoafetivos em Recife consegue licença-maternidade de 6 meses. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/casal-homoafetivo-em-recife-consegue-licenca-maternidade-de-6-meses-12745414>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

LOBO, Marcelo Burlle. Lei Complementar n. 146/2014 estende a estabilidade provisória ao detentor da guarda no caso de falecimento da genitora. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 25, n. 303, p. 228-229, set. 2014.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. V. II. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1986.

MARQUES, Claudio. **Estadão**. Casal de mulheres tem licença-maternidade. 16 de nov. 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/2014/11/16/casal-de-mulheres-obtem-licenca-maternidade/>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTERIO DA SAÚDE. Secretaria de Políticas da Saúde. Área técnica de saúde da mulher. **Parto, aborto e puerpério: assistência humanizada à mulher**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001, p. 147.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários a consolidação das leis do trabalho**. V. II. 5ª ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

SUPIOR, Alain. **Critique du droit du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2002.

THOME, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009.