



CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR – AFYA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

HENRIQUE DOS SANTOS DIAS

A (IM)POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA
MATERNIDADE À MÃE NÃO-GESTANTE EM CASAL
HOMOAFETIVO

Itaperuna
2021

HENRIQUE DOS SANTOS DIAS

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA MATERNIDADE À MÃE
NÃO-GESTANTE EM CASAL HOMOAFETIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Redentor, como
requisito parcial à obtenção do Diploma de
Graduação.

Orientadora: Daniela Garcia Botelho

Itaperuna

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor: Henrique dos Santos Dias

Título: A (IM)POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA MATERNIDADE À MÃE NÃO-GESTANTE EM CASAL HOMOAFETIVO.

Natureza: Trabalho de Conclusão de Curso

Objetivo: Título de Bacharel em Direito

Instituição: Centro Universitário Redentor

Área de Concentração: Direito do Trabalho e Previdenciário

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora:

Prof^a. Daniela Garcia Botelho

Especialista (Orientadora)

Instituição: Centro Universitário Redentor

Prof^a. Naira Silva Marinho

Especialista

Instituição: Centro Universitário Redentor

Prof^a. Líbia Kicela Goulart

Mestra

Instituição: Centro Universitário Redentor

RESUMO

Os casais homoafetivos, principalmente nos dias atuais, sofrem com o desleixo do legislativo no que tange ao resguardo de seus direitos. Vislumbra-se essa omissão no que se refere à licença-maternidade para mãe não gestante em casal homoafetivo, questão que não se encontra esclarecida legalmente. Portanto, essa ausência de normatização acaba por oprimir ainda mais uma minoria que tanto sofre, indo totalmente na contramão dos direitos humanos estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Por fim, surge a necessidade de se discutir essa questão, buscando uma maior atenção para esses grupos que por muito tempo foram deixados à margem da sociedade. Assim sendo, será abordado no presente trabalho a possibilidade ou não da concessão de licença-maternidade para mãe não gestante em casal homoafetivo de mulheres. Inicialmente, será contextualizado brevemente o contexto histórico de surgimento do referido direito, bem como seus principais marcos históricos que culminaram na licença-maternidade dos dias de hoje. Posteriormente, será explicado os tipos de licença-maternidade e suas formas de concessão, duração e aspectos procedimentais. Após essa explanação, será analisado o RE 1.211.446/SP e também as decisões dos Tribunais do Rio de Janeiro, TRT-1, TRF-2 e TJ/RJ para que se possa compreender os rumos jurisprudenciais que está sendo aplicado quanto à problemática apresentada. Por fim, será proposto possíveis soluções para levar equidade para casos semelhantes, trazendo maior segurança jurídica para as mulheres nessa situação.

Palavras-Chave: Casal homoafetivo. Gestante. Licença-maternidade.

ABSTRACT

Homoaffective couples, especially nowadays, bath with the negligence of the legislature regarding the protection of their rights. This omission is seen, not referring to maternity leave for non-pregnant mothers in a homo-affective couple, an issue that is not legally clarified. Therefore, this lack of regulation ends up oppressing even more a minority that suffers so much, going totally against the human rights attenuated in the Federal Constitution of 1988. Finally, there is a need to discuss this issue, seeking greater attention to these groups who for a long time were left on the fringes of society. Therefore, this work will address the possibility or not of granting maternity leave to non-pregnant mothers in a homo-affective couple of women. Initially, the historical context of the emergence of this right will be briefly contextualized, as well as its main historical landmarks that culminated in today's maternity leave. Subsequently, the types of maternity leave and how they are granted, duration and procedural aspects will be explained. After this explanation, RE 1.211.446/SP and the decisions of the Courts of Rio de Janeiro, TRT-1, TRF-2 and TJ/RJ will be analyzed in order to understand the jurisprudential directions that are being informed about the issue. .Finally, possible solutions will be proposed to bring equity to similar cases, bringing greater legal security to women in this situation.

Keywords: Homoaffective couple. Pregnant. Maternity leave.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	10
2.1 A Revolução Industrial e Grandes Guerras Como Portas de Entrada	10
2.2 O Trabalho da Mulher e o ordenamento Jurídico Brasileiro	11
3 OS TIPOS DE LICENÇA-MATERNIDADE E ASPECTOS PROCEDIMENTAIS	17
3.1 Natureza da licença-maternidade	17
3.2 Licença-maternidade para casal heterossexual.....	18
3.3 Licença-maternidade para casal adotante	19
3.4 Licença-maternidade para casal homossexual de mulheres	21
4 A LICENÇA-MATERNIDADE PARA MÃES NÃO GESTANTES EM CASAL HOMOSSEXUAL EM FACE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.211.446/SP	23
4.1 Análise do Recurso Extraordinário 1211446/SP	24
4.2 Os entendimentos dos Tribunais do Rio de Janeiro (TRF-2 E TJ/RJ)	25
5 Das alternativas que solucionam a problemática apresentada no Recurso Extraordinário 1211446/SP	32
5.1 Concessão da licença-maternidade às duas mães (gestante e não gestante)	32
5.2 Concessão da licença-maternidade apenas para a mãe gestante	33
5.3 Possibilidade de que as duas mães decidam quem irá usufruir do benefício.....	33
6 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Ao longo de muitos anos diversos direitos conquistados pelas mulheres foram estabelecidos em nosso ordenamento através de bastante luta e pressão de uma sociedade que não mais estava satisfeita com os antigos modelos em que a figura do homem era socialmente mais importante, sendo o responsável por trabalhar e ocupar todas posições relevantes, ao passo que a função da mulher era de, apenas, ser responsável pelo cuidado do lar e dos filhos.

Assim sendo, tanta luta resultou em melhores condições de trabalho e na conquista de um benefício que possibilita o cuidado da saúde da mulher no pós-parto e, também, uma relação mais próxima do filho nos seus primeiros meses de vida, trata-se da licença-maternidade, um benefício de caráter previdenciário concedido à empregada gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. Apesar de previsto desde 1919 na Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, esse direito surgiu formalmente no mundo jurídico brasileiro, apenas, em 1943 com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

Assim, há que se reconhecer que novos padrões de comportamento surgem e valores sociais são transformados como consequência de movimentos sociais, fazendo necessária a intervenção não conservadora do Estado no atendimento dos anseios desses grupos, seja com políticas públicas ou mesmo com simples alterações legislativas.

O dever do ordenamento jurídico, pilar de uma sociedade democrática, é garantir a todo indivíduo a tutela desses direitos e resguardar as novas relações sociais que constantemente são modificadas, seja por suas diversidades de relações ou complexidade de vínculos entre pessoas. Porém, via de regra, o que ocorre é uma perda de abrangência e uma legislação defasada, ocasionando num completo abandono de determinados grupos, como por exemplo, os homossexuais.

Ocorre que, em não havendo atividade legislativa que resguarde a proteção dessas minorias, acaba sendo relegado ao Judiciário fornecer essa tutela que decorre de uma ordem constitucional, visto que no artigo 1º, III, da Carta Magna de 1988 está expresso que um dos fundamentos de nosso Estado é a proteção da dignidade da pessoa humana.

Foi justamente por meio da atuação do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 132

e da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 4.277 que foi reconhecida a união estável de homossexuais e, posteriormente, com a Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, passou a ser possível o casamento entre pessoas do mesmo sexo, uma grande conquista desse grupo e um enorme passo para a positivação desses direitos que fora dado.

Observa-se que se faz extremamente necessário esse ativismo judicial, haja vista que já se passaram anos das respectivas decisões e ainda não existe lei regulamentando o casamento entre homossexuais, sendo possível o gozo desse direito, apenas, por conta da resolução do Conselho Nacional de Justiça e da decisão do Supremo Tribunal Federal.

Assim sendo, não seria assustador dizer que muitos outros direitos não são tutelados por conta da morosidade do legislativo em regular tais matérias e, também, por serem do interesse de minorias, grupos que mais sofrem com o preconceito da sociedade e com o descaso estatal por não possuírem tanta representação no congresso.

Em síntese, esse trabalho abordará um tema extremamente relevante para esses grupos, qual seja, a possibilidade ou não da concessão de licença maternidade para mãe não-gestante em casal homoafetivo. Sabe-se que tal tema não possui nenhuma regulamentação legal, deixando a questão em aberto e à mercê das diversas decisões dos magistrados e com isso aumentando a insegurança jurídica, haja vista as decisões conflitantes que passam a existir e que serão abordadas em capítulo específico.

O presente trabalho tem como objetivo geral compreender a posição jurisprudencial e doutrinária acerca da problemática da possibilidade ou não de concessão de licença-maternidade para mãe não-gestante, buscando realizar uma análise pautada na Constituição Federal de 1988 e seus princípios.

Assim, com os objetivos específicos deste trabalho, busca-se: contextualizar a licença-maternidade no Brasil, abordando seu nascimento e seus principais marcos históricos, bem como para que ela se presta; identificar como funciona a concessão da licença-maternidade para casais héteros, homoafetivos e adotantes; buscar explicar especificamente sobre a licença-maternidade para casal homoafetivo que opta pela inseminação artificial, fazendo uma relação com os princípios constitucionais e o direito à licença-maternidade; fazer uma análise sobre como a jurisprudência está

tratando essa questão, tanto na justiça comum, para servidoras que buscam esse direito, quanto na trabalhista para as celetistas.

Para analisar as questões-problemas, foram seguidos os princípios básicos constitucionais, a legislação trabalhista vigente no Brasil e as normas internacionais de direito do trabalho, bem como as orientações jurisprudenciais dos tribunais brasileiros. Quanto à metodologia e técnicas de pesquisa, adota-se a pesquisa de literatura, e os dados são coletados por meio de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa se baseia na análise de legislações, pesquisas, decisões e artigos sobre temas relacionados.

Em relação à pesquisa bibliográfica, fora realizada uma revisão sistemática do assunto, assim, através de doutrinas, artigos científicos, leis, teses e decisões do Tribunal Superior do Trabalho – TST, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT/RJ e, também, do Tribunal Estadual do Rio de Janeiro – TJ/RJ, buscou-se chegar a novas conclusões sobre a temática abordada.

O primeiro capítulo é a presente introdução que busca contextualizar o assunto que será tratado, buscando apresentar uma noção geral do tema e sua relevância.

O segundo capítulo contextualizará a licença-maternidade no Brasil, abordando seu nascimento e seus principais marcos legais, investigando sua evolução histórica, bem como para que ela se presta e suas razões de existir.

O terceiro capítulo será voltado para identificar como funciona a concessão da licença-maternidade para casais héteros, homoafetivos e adotantes. Busca-se compreender aspectos procedimentais em sua concessão, o tempo de duração e os critérios que devem ser observados para que se possa gozar do benefício.

O quarto capítulo explicará especificamente sobre a licença-maternidade para casal homoafetivo que opta pela inseminação artificial, fazendo uma relação com os princípios da constituição federal e o direito à licença-maternidade. Serão analisados, também, o Recurso Extraordinário nº 1211446/SP e os projetos de lei que tramitam no Congresso que visam dar uma alternativa mais simples e isonômica para a questão, procurando atender em grau máximo os dispositivos constitucionais.

Por fim, no quinto e último capítulo concluiremos com uma análise de tudo que fora escrito e ponderado com o presente trabalho.

2 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 A Revolução Industrial e Grandes Guerras Como Portas de Entrada

No início do século XX era comum que o marido fosse aquele responsável por trazer o sustento da família, restando à mulher o cuidado do lar e dos filhos. As mulheres que ficavam viúvas e precisavam sustentar os filhos se dedicavam a atividades informais como lavagem de roupas, corte, costura etc. Atividades que eram pouco valorizadas, mas que demonstrava um início da emancipação da mulher.

A entrada efetiva da mulher no mercado de trabalho é algo ainda recente, haja vista que até 1962 estava em vigência o Código Civil de 1916 que estabelecia em seu artigo 233 que competia ao marido, chefe da sociedade conjugal, autorizar a profissão da mulher. Assim, poucas mulheres possuíam essa liberdade e autonomia de trabalhar.

Porém, pode-se estabelecer como um marco inicial de aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e surgimento das primeiras normas protetivas, a Revolução Industrial (NETO E CAVALCANTE, 2019, p.69).

Vale ressaltar que os dias de labor nas fábricas na era da revolução industrial eram extremos, consumindo todo vigor e saúde daquele que trabalhava, conforme Schimidt (2005, p. 94):

Os salários eram baixíssimos, a jornada de trabalho podia alcançar 14 ou 16 horas por dia e não havia direito a férias. As fábricas eram imundas e barulhentas e, por sua vez, os patrões eram muito autoritários, além de humilharem os empregados.

Essa opção por mulheres nas fábricas se fundava, quase que exclusivamente, no fato de que elas aceitavam salários menores e havia o entendimento de que eram dóceis, portanto, facilitava a sua exploração, conforme (MARINS, 2008, p.614):

Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando muitas vezes em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos

afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

Sendo assim, nesse contexto surgiram os movimentos feministas, que buscavam melhores condições de trabalho e, também, lutavam contra a exploração patronal, bem como a discriminação que impedia que muitas mulheres conseguissem trabalho. Tantas manifestação e lutas do movimento feminino resultaram em diversas conquistas. Podemos citar como resultados dessas lutas, o “*Coal Mining Act*”, publicado em 1842, lei que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos; o “*Factory Act*”, publicado em 1844, que reduzia a jornada de trabalho para doze horas e vedava às mulheres o trabalho noturno; o “*Factory and Workshop Act*”, publicado em 1878, que fixava a carga semanal feminina em 55 horas e meia na indústria têxtil e em 60 (sessenta) horas nas outras fábricas, excluindo o domingo (BARROS, 1995, p. 30.).

Apesar das conquistas que conferiram melhores direitos para as mulheres, houve também um resultado contrário, que foi o aumento da discriminação nas indústrias, bem como a redução na procura de mão de obra feminina, conforme Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni (2012, p.09):

No último quarto do século XIX, à medida que aumentavam as restrições em relação ao trabalho da mulher, a procura por mão-de-obra feminina diminuía consideravelmente, verificando-se, assim, certo movimento de retração da mulher para o lar.

Ocorre que com o advento da Primeira Guerra Mundial e, posteriormente, com a luta contra o nazismo de Hitler. A mulher passou a ser crucial para que as máquinas fabris continuassem a produzir, pois a mão de obra masculina, havia trocado as ferramentas por fuzis.

Nesse ínterim, a transformação do panorama mundial, principalmente com a declaração dos Direitos Humanos (1948), possibilitou as mulheres para que, cada vez mais, reduzissem as diferenças de direitos para com os homens.

2.2 O Trabalho da Mulher e o ordenamento Jurídico Brasileiro

No Brasil, o movimento que visava à ampliação e à valorização do trabalho seguiu quebrando paradigmas à medida que a urbanização avançava. Apesar do

homem continuar tendo o monopólio da mão de obra, a mulher foi ganhando cada vez mais espaço.

Assim sendo, com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX-XX, várias mudanças ocorreram e houve um intenso crescimento da maquinaria, além de um acelerado desenvolvimento tecnológico, fazendo com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 (dezoito) horas por dia, e um salário inferior ao do homem (Kühner, 1977).

Segundo Probst (2003, p.1-8), após essas mudanças, para beneficiar as mulheres que trabalhavam fora de casa, a Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Mas, mesmo com leis beneficiando as mulheres, elas continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar, assim, não era necessário pagar um salário maior a mulher.

Há que se falar que em 1923, houve o surgimento de um decreto regulamentando o trabalho feminino (em especial em relação a sua condição de mãe) em todo o país. Sendo um dos marcos legislativos mais importantes do Brasil, conforme informam Hardy e Osis (1991, p.51):

O Decreto n. 16.300, de dezembro de 1923, determinava, nos artigos 348 e 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais em que houvesse trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de fazê-lo. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizadas próximo a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares.

A Constituição Federal de 1934 falou em seus artigos sobre proteção à maternidade e também à infância. Em seu artigo 138, nos incisos “c” e “f” dizia que incumbia à União, aos Estados e Municípios, nos termos das leis respectivas: c) amparar a maternidade e a infância; e f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a morbidade e a mortalidade infantis.

A proteção à mulher, mãe e trabalhadora, passou a ser protegida por nossas leis máximas, fazendo parte do “pacote social” das constituições.

Pode-se dizer que foi no Século XX que os textos constitucionais passaram a trazer diversos comandos relacionados a direitos sociais que visavam igualar o

homem e a mulher no âmbito trabalhista, conforme Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni (2012, p.23):

Assim, de modo geral e observando os ordenamentos diversos, pode-se afirmar que, no século XX, os textos Constitucionais foram trazendo ao seu bojo uma série de comandos relativos primeiramente à igualdade entre os sexos e, em seguida, à proteção ao trabalho da mulher. Tais comandos foram se ampliando para a proteção às gestantes e lactantes, visando à saúde da trabalhadora e do recém-nascido.

Por fim, chega-se na Constituição Cidadã de 1988 que assegurou, em seu artigo 5º, I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor. Alongou a licença-maternidade de 90 para 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, inclusive para as domésticas, avulsas e rurais.

2.3 Proteção à Maternidade: Principais Marcos Históricos

Ao longo do tempo, com a constante evolução da sociedade e a inserção da mulher no mercado de trabalho, esta adquiriu benefícios como o direito à licença maternidade, direito este que é fruto de movimentos feministas que reivindicavam melhores condições de trabalho que ganharam força com a revolução industrial e marcaram o início de diversas transformações no papel social da mulher, levando à sua emancipação e, posteriormente, a encontrar satisfação pessoal além da maternidade e dos afazeres como mãe e dona de casa.

Todavia, apesar dessa maior participação da mulher no mercado de trabalho, criavam-se dificuldades à época que cada vez mais atrapalhavam esse constante aumento no número de mulheres que trabalhavam, por exemplo, o ser mãe e profissional, visto que apesar da sociedade ter acolhido de forma inclusiva a mulher no mercado de trabalho, cria-se para estas, dificuldades em conciliar o ser mãe e o ser profissional.

Assim sendo, faz-se necessária uma legislação que possibilitasse que a mulher fosse mãe e profissional ao mesmo tempo, portanto, surge o direito à licença maternidade, um benefício que permitiria a mulher trabalhar e, nos primeiros momentos após o parto, recuperar-se.

A licença-maternidade surge então como um benefício que visava resguardar a saúde da mãe, proporcionando uma melhor recuperação, e também, a proteger a saúde do filho nos estágios iniciais de vida, visto que o contato afetivo com a mãe é essencial nesse primeiro momento em que há o desenvolvimento da criança recém nascida.

Inicialmente, o primeiro relato de um benefício que se assemelhava à licença maternidade surge na Itália em 1902. Segundo Neiverth e Mandalozzo (2009, p.175-188), o direito da mulher à licença maternidade começa a aparecer em manifestações legislativas no âmbito internacional no século XVIII. Na Itália, em 1902, a Lei Carcano proibia o trabalho da mulher em subterrâneos e instituía a licença-maternidade de quatro semanas após o parto, porém, não dispunha sobre o pagamento da mulher nesse período tampouco sobre a garantia de emprego após o seu retorno.

Por este motivo a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu em uma de suas primeiras convenções, a Convenção nº 3, a proibição do trabalho da mulher no período de seis semanas após o parto, com o recebimento de uma indenização durante o referido período.

Essa Convenção foi revista pela OIT no ano de 1952, o que culminou na edição da Convenção n.º 103, ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto n.º 58.820, de 14 de julho de 1966. Embora revista, os princípios basilares não foram alterados, mas as disposições relativas às vantagens foram ampliadas, com a previsão de licença-maternidade com duração mínima de 12 semanas, com direito a prestações em espécie durante o período de afastamento, concedidas nos moldes de um seguro obrigatório, tendo vedada a imputação do seu custo ao empregador. Nesse sentido, leciona Neiverth e Mandalozzo (2009, p.175-188):

A Convenção n. 103 da OIT além de criar normas de proteção à maternidade cuidou de que as mesmas fossem compatíveis com a realidade dos empregadores de modo a não prejudicar as mulheres ao saírem em busca de oportunidades de trabalho. Pelas normas dessa Convenção, a gestante terá direito a licença remunerada por um sistema de seguro obrigatório, esclarecendo que em nenhum caso o salário-maternidade será responsabilidade do empregador. A regulamentação sobre o afastamento da gestante e o sistema de seguro para pagamento da mesma ficou a cargo da legislação de cada País que ratificou a Convenção.

No Brasil, como já mencionado anteriormente, há que se observar que o Decreto Federal nº 16.300 de 31/12/1923, dos artigos 345 ao 350 previa o descanso de 30 (trinta) dias antes e após o parto.

Posteriormente, outra legislação a prever tal benefício foi o Decreto n.º 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que versou sobre a situação da mulher trabalhadora e aumentou o descanso para quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, com a percepção de metade do salário.

Já a Constituição brasileira de 1934 com tendência social democrática garantiu assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade. Desta forma, a referida Constituição foi a primeira no Brasil a prever que o trabalhador, o empregador e o Estado deveriam contribuir para o financiamento da Previdência Social, o que significou um grande progresso de tal Instituto em nosso país (NOLASCO, 2012.).

Contudo, a Carta de 1937, fruto de um golpe de Estado não mencionou garantia de emprego à gestante, mas, na vigência desta, por necessidade de unificação da legislação trabalhista vigente é promulgada a CLT em 1943 contendo normas de proteção ao trabalho da mulher garantindo-lhe estabilidade e licença-maternidade (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009, p. 175-188).

A proteção à maternidade foi positivada apenas em 1943, com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, era o empregador quem arcava com os custos do afastamento, segundo antiga redação do artigo 392 da CLT. Porém, como já mencionado, a Convenção nº 103 da OIT, de 1952, dispunha que o empregador não deveria ser o responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega.

Essa mudança foi essencial para que continuassem a contratar cada vez mais as mulheres, visto que ainda havia um receio quanto aos gastos relacionados a sua contratação, conforme se sabe, inicialmente, o empregador era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz. Assim, em consequência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse encargo (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009, p. 175-188). Entende nesse sentido, também, Sergio Pinto Martins (2000, p. 518),

havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas.

Esse critério da Convenção nº 103 e da Lei nº 6.136/1974 manteve incorporado pelas leis previdenciárias subsequentes, hoje, Lei nº 8.213/1991, art. 71, que dispõe sobre o salário-maternidade).

A licença maternidade, na forma atual em que é garantida, ganhou essa feição com a Constituição Federal de 1988, que tratou acerca do assunto em seu art. 7º, inciso XVIII.

Dessa forma, a gestante passou a contar com 120 (cento e vinte) dias de licença, sem prejuízo de salário e emprego. Conforme Bachur e Manso (2011, p.111).

trata-se de uma interrupção do contrato de trabalho, eis que essa licença-maternidade, concedida nos termos do art. 392, garante o afastamento em questão sem prejuízo do emprego e do salário, também configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Assim, o afastamento do trabalho não é tido como falta, sendo esse período contado como tempo de serviço para todos os efeitos, nos termos do art. 131, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme supramencionado, com a Constituição Federal de 1988, a licença maternidade passou a ter duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e salário, redação reproduzida no art. 392, da CLT, por meio da Lei nº 10.421/02. Já quanto a limitação de quando ser tirada, a referida constituição nada trouxe, portanto, deve a gestante decidir como se dará, podendo ocorrer até 28 (vinte e oito) dias antes do parto.

3 OS TIPOS DE LICENÇA-MATERNIDADE E ASPECTOS PROCEDIMENTAIS

3.1 Natureza da licença-maternidade

Os diversos tipos de famílias levam a uma multiplicidade de critérios para concessão do direito à licença-maternidade, portanto, há que se observar a forma de concessão de cada um e como surgiu, especificamente, tal benefício.

O benefício, inicialmente, era considerado um direito da mãe para que permitisse que sua recuperação após o parto fosse tranquila, todavia, essa concepção foi modificada com o passar do tempo, passando a ser, primeiramente, um direito da criança que decorre de uma proteção constitucional do artigo 227, CRFB/88, conforme Antônio Sousa (2016).

Embora tenha sido um direito conquistado pelas mulheres, a Licença maternidade não é um direito destinado apenas às mulheres. O lapso temporal indicado enquanto afastamento das atividades profissionais é também um direito da criança. Aliás, está plenamente correto afirmar que a licença maternidade tem como escopo principal a proteção da criança. Ao contrário do que se imagina o período de licença maternidade não é apenas destinado à recuperação da mãe.

Nessa mesma linha, Alencar (2009, p.499) entende que o fato gerador da licença-maternidade não é mais a questão biológica da gravidez, mas um meio de promover a manutenção da família, valorizando a importância do convívio familiar:

Isso faz com que seja alterado o motivo do deferimento da prestação quadrimestral estudada, porque a mens legis é clara no sentido de que a licença-maternidade e o salário-maternidade são devidos para o fim de garantir o estágio inicial de convivência entre puérpera ou mãe adotiva e respectiva prole (quer legítima, quer adotiva).

A proteção constitucional a esse direito previsto no artigo 7º, inciso XVIII, deve ser interpretada de maneira ampla, buscando tutelar, além da mulher, o nascituro, durante e após o nascimento. Logo, isso permitiria que a mãe e a criança possuam um maior tempo de convívio, visando uma melhor recuperação da mulher, sua adaptação com a criança e permitir que ela acompanhe o desenvolvimento inicial do filho promovendo uma maior intimidade entre ambos.

Assim sendo, pode-se notar que o instituto passou a visar à proteção da criança, logo, sua natureza não está limitada ao caráter jurídico relacionado com o

contrato de trabalho, nem mesmo ao benefício previdenciário em si, mas com a proteção que o Estado procura dar à família, não se limitando à mulher, mas abarcando toda a entidade familiar, sobretudo, a criança.

Por fim, entende-se que a licença maternidade possui natureza família e com essa mudança de perspectiva, passou ser possível a concessão para outros grupos de família, por exemplo, o casal que adota uma criança. Podendo dar uma maior efetividade ao princípio constitucional da igualdade, visto que famílias em situações diferentes, puderam gozar do mesmo benefício.

3.2 Licença-maternidade para casal heterossexual

A licença-maternidade que é mais conhecida é a licença para mães gestantes em casal heterossexual, um direito indisponível que protege a maternidade e a criança, proporcionando um maior contato entre mãe e recém-nascido, bem como facilitar a passagem desse período de adaptação, conforme preceitua Coutinho (2013, p.226):

Visa permitir à mãe conciliar o trabalho e a família. Visa a auxiliá-la a ultrapassar esse período de adaptação e transição em decorrência da chegada do novo filho. E visa, principalmente, a resguardar o interesse social de que este novo ser humano se desenvolva plena e satisfatoriamente, tanto sob os aspectos físicos quanto psicológico.

Há que se destacar que não há muita discussão sobre os requisitos, procedimentos e prazo de duração para a concessão da licença-maternidade para casal heterossexual, visto que é um direito já estabelecido ao longo do tempo, havendo expressa previsão legal, assim, será destacado brevemente sobre tais pontos, utilizando-se o próprio site do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que apresenta as informações sobre esse benefício.

Assim, a mãe gestante deve requerer o benefício diretamente na empresa nos 28 (vinte e oito) dias que antecedem o parto, comprovando o alegado por meio de atestado médico ou a certidão de nascimento ou de natimorto, em caso de aborto. Ao passo que a gestante desempregada deve pedir o benefício diretamente no INSS a partir do parto, comprovando o evento com a certidão de nascimento.

Para que se tenha direito à licença-maternidade a mulher deve fazer jus aos requisitos de, na data do parto, ter trabalhado um período de 10 (dez) meses, chamado de período de carência, no caso de contribuinte individual, facultativo e

especial. Para as desempregadas, é necessário comprovar a qualidade de segurada do INSS e, conforme o caso, cumprir carência de 10 (dez) meses trabalhados.

Vale ressaltar que as empregadas domésticas e as trabalhadoras avulsas, que estejam em atividade na data do afastamento, são isentas desse tempo de carência. Caso a gestante tenha perdido a qualidade de segurada, deverá cumprir metade da carência de 10 (dez) meses antes do evento gerador do benefício.

É necessário observar um outro requisito que é o afastamento da segurada do trabalho desempenhado sob pena de suspensão do benefício, esse requisito está previsto no artigo 71-C, da Lei nº 8.213/1991 que condiciona a percepção do salário-maternidade ao afastamento.

Quanto à duração do benefício, segundo o artigo 391 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, será de 120 (cento e vinte) dias para a empregada gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. Por sua vez, na lei 8.213/1991 é o artigo 71 que prevê essa mesma duração.

Conclui-se que o procedimento para o requerimento do benefício são vários, mas nenhum exige tanto da gestante que acabe impedindo a concessão, no mais servem para afunilar o número de concessões impedindo que pessoas que não necessitam da licença acabem usufruindo.

3.3 Licença-maternidade para casal adotante

A licença-maternidade era um benefício que apenas poderia ser pleiteado pela mãe natural, conforme já fora dito, esse direito amparava a mulher visando possibilitar sua recuperação plena. Assim, a possibilidade de licença-maternidade para mãe adotante é algo relativamente recente, tanto é que apenas em 2002 foi criada a Lei nº 10.421 que concedia o benefício para as mães que obtivessem guarda judicial para fins de adoção, conforme Dias (2011, p.536):

Diferentemente do que ocorre na licença-maternidade outorgada em geral para as empregadas, na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial, a sistemática de concessão do salário-maternidade é outra. Neste caso, o pagamento será realizado diretamente pela Previdência Social, nos termos do art. 93-A, §6º, do Dec. 3.048/1999, cabendo à segurada comprovar o adimplemento das condições necessárias para concessão do benefício diretamente no Instituto Nacional do Seguro Social. Caberá ao empregador tão somente

aguardar o retorno da empregada, acatando a interrupção do contrato promovida em razão da adoção.

O benefício da licença-maternidade nos casos de adoção tem seu início com a apresentação do termo judicial de guarda ou da certidão de nascimento registrada no Registro Civil de Pessoas Naturais mediante a sentença judicial.

Todavia, ainda assim existia uma discriminação quanto ao período que ele poderia ser concedido. Pois o prazo de afastamento pela licença foi estabelecido conforme a idade da criança adotada, sendo de 120 (cento e vinte) dias para crianças até 1 ano de idade, 60 (sessenta) dias entre um ano a quatro anos e 30 (trinta) dias se a criança tivesse entre quatro anos a oito anos de idade art. 392-A, CLT e art. 71-A da Lei nº 8.213/91, ambos inseridos pela Lei nº 10.421/2002 (DELGADO, 2013, p.1107).

Essa discriminação foi motivo de grande discussão, tendo em vista ferir importantes princípios da nossa Carta Magna, conforme Juliana de Oliveira Xavier Ribeiro (2009, p.126):

Sendo assim, conceder períodos diferenciados de licença-maternidade à adotante de acordo com a idade da criança é ferir um dos princípios mais importantes do Texto Constitucional. Ademais, é bem sabido que uma criança de 8 anos tem mais dificuldades de adaptação ao seio familiar do que uma criança de 1 ano, o que injustifica os períodos diferenciados de licença.

Portanto, em 2009 a lei nº 12.010/09 revogou as disposições dos parágrafos do artigo. 392-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, passando a igualar o tratamento dado às empregadas gestantes e adotantes, uniformizado para 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança adotada, uma vez que estabelecendo prazos diferentes “desmotivaria a adoção de crianças maiores” (DIAS, 2011, p.535).

O entendimento do legislador foi de que a chegada de uma criança adotada a um novo lar se equipara ao parto ou pode até ter uma adaptação mais difícil, portanto, a licença-maternidade serve como uma possibilidade de se buscar um melhor desenvolvimento do menor na nova família.

3.4 Licença-maternidade para casal homossexual de mulheres

A licença-maternidade, conforme já mencionado, possui origem nas circunstâncias do pós-parto ou a recuperação física da mãe, mas esse critério biopsicológico deixou de ser absoluto e hoje leva-se em consideração, também, a proteção da criança e a busca para atender o seu melhor interesse, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.

A concessão de licença-maternidade para mãe não gestante em casal homossexual de mulheres em situação que as duas são mães biológicas, ou seja, o óvulo de uma é fecundado e colocado no útero da outra, é uma questão que vem ganhando relevância, tendo em vista o avanço da medicina e seu acesso mais amplo bem como, a construção e aceitação de novos modelos de família.

Assim sendo, como ficaria a situação de uma mãe gestante que não pode usufruir do benefício, mas que, por sua vez, possui uma parceira que pode gozar desse direito?

Não há uma resposta definitiva para tal questionamento, haja vista que o Congresso ainda é muito conservador e sua produção legislativa não se debruça tanto para o debate de questões que envolvam a proteção de minorias. Portanto, resta ao Judiciário promover a solução para esses conflitos, conforme aponta Silva Júnior (2007, p.77):

Devido as dificuldades pela via legislativa no Brasil, aos avanços em sede doutrinária e aos reclames sociais, com o crescente número de litígios envolvendo relações homoafetivas (com matérias tanto no âmbito pessoal, quanto patrimonial), o Poder Judiciário brasileiro viu-se compelido a se manifestar, através do poder-dever que a função jurisdicional encerra.

A Constituição Federal de 1988 instituiu que o Estado possui como fundamento a dignidade da pessoa humana, além de ter previsto que todos são iguais perante a lei, não havendo que se falar em qualquer distinção. Além disso, previu que um dos seus objetivos é promover o bem de todos sem qualquer espécie de preconceito. Portanto, é possível entender que o tratamento entre homens e mulheres deve ser o mesmo, não sendo a orientação sexual de cada um meio de distinção.

Então, baseando-se nos princípios que norteiam a Carta Magna de 1988, vislumbra-se uma possibilidade de que o direito a licença-maternidade poderá ser

usufruído pela mãe que apenas doou o óvulo, todavia, esse questionamento será melhor abordado no próximo capítulo em que será analisada a construção jurisprudencial acerca do assunto.

4 A LICENÇA-MATERNIDADE PARA MÃES NÃO GESTANTES EM CASAL HOMOSSEXUAL EM FACE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.211.446/SP E DECISÕES DO TJ-RJ, TRF-2 E TRT-1.

Diante de novos modelos de constituição das famílias, faz-se necessário que o direito trabalhista da licença-maternidade se adeque à atual realidade. Assim sendo, enquanto não há alteração legislativa, emprega-se o uso da analogia para a interpretação e aplicação da legislação que trata do assunto.

Conforme já mencionado anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho determina o direito à licença-maternidade às empregadas gestantes ou adotantes, sendo cabível, também, para os homens. No entanto, nada diz sobre casal de mulheres que optam por métodos mais recentes de reprodução, como a inseminação artificial.

Inicialmente, segundo João Ernesto Aragonés Vianna (2014, p.554), a previdência social não opera em razão do sexo dos beneficiários, mas, sim, em função de protegê-los contra as necessidades que possam vir a acontecer. Assim, a realidade do casal homoafetivo em nada se difere do casal heterossexual, ou seja, nas duas situações impera a incapacidade para o trabalho em razão do nascimento de um novo membro da família.

Continuando, segundo o referido autor, nenhum benefício pode ser criado ou majorado sem sua prévia fonte de custeio total, visando observar o equilíbrio financeiro do regime previdenciário. Portanto, caso um dos companheiros homossexuais for segurado, não haverá violação de tal regra.

Todavia, ainda hoje, temos que na letra fria da lei o evento gerador da licença-maternidade continua sendo o parto, aborto espontâneo ou adoção, deixando sem regulamentação, por exemplo, a inseminação artificial ou "barrigas de aluguel".

No atual cenário de mudanças, a maternidade deixou de ser algo vinculado apenas ao gênero ou à pessoa gestante, mas passou a ser interpretada de maneira ampliativa, indo ao encontro ao princípio do melhor interesse da criança, princípio da afetividade, diversidade familiar, solidariedade e, principalmente, da dignidade da pessoa humana.

No presente capítulo, será analisado o Recurso Extraordinário 1.211.446/SP, no qual se discute a possibilidade da concessão da licença-maternidade no caso da mãe não gestante em união homoafetiva em inseminação artificial, sendo ambas

biológicas, bem como aquilo que vem sendo decidido nos Tribunais do Rio de Janeiro para que seja refletido a conjuntura atual da problemática e soluções viáveis possam ser propostas.

4.1 Análise do Recurso Extraordinário 1.211.446/SP

O Recurso Extraordinário 1211446/SP foi movido pelo município de São Bernardo do Campo (SP) contra decisão da Turma Recursal do Juizado Especial da Fazenda Pública de São Bernardo do Campo que deferiu a licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias a uma servidora municipal, cuja companheira engravidou por meio de inseminação artificial.

Ambas convivem em união estável homoafetiva, sendo que optaram por realizarem um tratamento de fertilização utilizando seus óvulos, ocasionando na gravidez. Ocorre que a mãe gestante é autônoma e não é filiada a qualquer regime de previdência, não sendo possível usufruir do benefício da licença-maternidade, porém a mãe não gestante é servidora pública do ente municipal. O argumento utilizado foi de que na impossibilidade de a mãe gestante ficar em casa, visto que é autônoma e necessita trabalhar, possui a outra mãe o direito à licença-maternidade.

O entendimento da Turma Recursal foi no sentido de que o artigo 7º, XVIII da Constituição Federal e a legislação infraconstitucional devem ser interpretados conforme os atuais entendimentos jurisprudenciais acerca da união homoafetiva e da multiparentalidade e que, também, o benefício é uma proteção à maternidade e acaba por possibilitar um maior cuidado e apoio ao filho no estágio inicial de sua vida, atendendo o melhor interesse da criança.

Ressalta-se que o cerne na questão não tem a ver com aspectos biológicos de serem mães, ao passo que caso a gestação fosse realizada por uma terceira pessoa (Barriga de Aluguel) o imbróglio estaria resolvido, visto que seria aplicada a mesma interpretação da licença-adotante, ou seja, apenas uma iria usufruir do benefício.

A grande problemática é a não previsão de, na impossibilidade de uma mãe gestante usufruir do benefício, poderia a outra mãe se beneficiar? O questionamento origina-se, principalmente, pelo fato de a licença-maternidade ter nascido da necessidade da gestante se recuperar do pós-parto.

Continuando, no Supremo Tribunal Federal - STF, o município alega que viola o princípio da legalidade administrativa a extensão do direito à licença-maternidade à situação narrada, visto que não há qualquer autorização legal para a concessão da licença. Alega, também, que o direito ao afastamento remunerado do trabalho é exclusivo da mãe gestante que necessita de um período de recuperação em decorrência da gestação e do parto.

O relator do recurso, Ministro Luiz Fux, justifica que a questão apresenta repercussão geral do ponto de vista social, em função da natureza do direito à licença-maternidade e o impacto que poderá gerar pela sua extensão a qualquer servidora pública ou empregada celetista. Por sua vez, do ponto de vista jurídico entende-se que a discussão envolve a proteção à maternidade e, do econômico, trata da concessão de um benefício que é financiado por recursos de toda a coletividade.

Por fim, diz também que o debate transcende os limites subjetivos da causa, porquanto passível de repetição em inúmeros feitos em que se confrontam o interesse da mãe não gestante, em união homoafetiva, a usufruir da licença-maternidade, e o interesse social concernente aos custos do pagamento do benefício previdenciário e à construção de critérios isonômicos em relação às uniões heteroafetivas.

Então, tem-se que a problemática é de grande relevância para inúmeras famílias que passam pela mesma situação e merece uma solução que vá ao encontro dos princípios da dignidade da pessoa humana, proteção à maternidade e melhor interesse da criança. Todavia, essa solução ainda não foi apresentada e essas minorias seguem em um limbo jurídico. Portanto, no próximo tópico serão apresentadas possíveis soluções para a questão que está sendo enfrentada no presente trabalho.

4.2 Os entendimentos dos Tribunais do Rio de Janeiro (TRF-2, TRT-1 e TJ/RJ)

A família costumava ser conceituada como o conjunto de escravos e servos que viviam sob o poder do *pater familias*, porém, com a sua ampliação houve a transformação de seu conceito que passou a ser entendido como os submetidos ao poder em decorrência do casamento e os parentes pelo lado materno, conforme Venosa (2014, p.4):

A família é uma sociedade natural formada por indivíduos, unidos por laço de sangue ou de afinidade. Os laços de sangue resultam da

descendência. A afinidade se dá com a entrada dos cônjuges e seus parentes que se agregam à entidade familiar pelo casamento.

Como já estudado a Constituição Federal de 1988 estabeleceu que o Estado Brasileiro possui como fundamento a dignidade da pessoa humana, prevendo que um de seus objetivos é promover o bem estar de todos sem que haja preconceito de origem, raça, cor, idade, sexo ou quaisquer outras formas de discriminação.

É nesse sentido que as decisões dos tribunais devem ser pautadas, atendendo os princípios que estão previstos em nossa Constituição e Leis infraconstitucionais, assim sendo, decidiu o Tribunal Regional Federal - TRF-2 na Apelação Cível nº 0143171-21.2015.4.02.5101 em que a autora Juliana Pires Da Silva Pereira pleiteia licença-maternidade, pois teve uma filha fruto do seu casamento com Daniele. Nesse caso, Daniele, companheira de Juliana, acabou engravidando, porém a mesma é autônoma, não fazendo jus ao gozo da licença-maternidade, ao passo que Daniele atende os requisitos para a concessão, exceto não ter gestado a criança. Observa-se que o requerimento é de apenas um benefício, tendo sido escolhido voluntariamente por uma das mães qual delas seria beneficiária direta.

Por sua vez, o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS alegou que essa concessão para segurada diversa da parturiente está fora das hipóteses legais do artigo 71-A e 71-B da Lei 8.213/91, assim sendo, isso significa que estaria se criando ou estendendo um novo benefício sem fonte de custeio total, o que é vedado em nosso ordenamento. Alegou a autarquia, também, que nada impede que a outra mãe em um dado outro momento realize o requerimento administrativo do benefício previdenciário e que ele seja deferido, gerando um maior ônus para a previdência.

No julgamento, o pedido da autora foi deferido, sob o entendimento de que não restou demonstrado nos autos elementos que traduzissem a criação de um privilégio para o casal homossexual, pois como dito, é apenas um benefício que se pleiteava. Aliás, como ambas as mães são seguradas do INSS, qualquer delas possui o direito de gozar da licença, desde que não haja ônus para o INSS. Portanto, se não há dupla percepção, não há privilégio.

Veja-se, pois, que o caso em questão se tratava, em verdade, apenas de uma mera liberalidade do casal. Em outras palavras, as duas mães, no âmbito de sua esfera privada, decidiram o que seria melhor para sua família e, principalmente, para a criança. Logo, o melhor interesse da criança e a dignidade da pessoa humana foram

preservados e até mesmo alçados em um patamar superior com o deferimento do pedido. A família, possuidora de especial proteção do Estado, não pode sofrer do mesmo, por meio de uma de suas autarquias, nenhuma violação, então, é contraditória o alegado pelo INSS, indo contra a sua essência, destaca-se um trecho do julgado (Apelação: AC 0143171-21.2015.4.02.5101, p.3):

Sendo ambas as mães seguradas do INSS, qualquer delas tem direito a gozar da licença maternidade, desde que não onere a previdência para além do que seria devido caso se tratasse de uma família constituída de pai e mãe. Não havendo dupla percepção, não há privilégio. Há, apenas, exercício da esfera privada de liberdade do casal de mães.

Observa-se, também, que está bem claro no entendimento dos julgadores que o benefício não está mais ligado apenas ao evento biológico, portanto, conforme já mencionamos, a licença-maternidade preza, atualmente, pelo melhor interesse da criança. Veja-se trecho do referido julgado:

PREVIDENCIÁRIO. RECURSO. REMESSA EX OFFICIO SALÁRIO MATERNIDADE. PARTO E MÃE NÃO GESTANTE. DUPLA MATERNIDADE RECONHECIDA JUDICIALMENTE. DIMENSÃO DE NOVAS ENTIDADES FAMILIARES. DIREITO AO BENEFÍCIO POR UMA DAS MÃES. PROTEÇÃO DA CRIANÇA. RECURSO E REMESSA IMPROVIDOS.SENTENÇA MANTIDA. I - Trata-se de Apelação e Remessa Necessária de sentença, proferida pelo MM. Juiz Federal da 31ª Vara/RJ que julgou procedente o pedido, para, confirmando a tutela provisória anteriormente concedida, condenar o INSS na implantação de benefício de salário-maternidade em favor de Juliana Pires da Silva Ferreira, por cento e vinte dias a contar da implantação, cabendo ao empregador conceder a licença-maternidade pelo mesmo prazo. II - **E importante notar que o referido benefício não está ligado ao evento biológico ou à parturiente, mas sim ao melhor benefício à criança, conforme assegurado pela Constituição da República.** III - Recurso e remessa ex officio improvidos.

(TRF-2 - AC: 01431712120154025101 RJ 0143171-21.2015.4.02.5101, Relator: MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 22/02/2017, 2ª TURMA ESPECIALIZADA)

Nesse julgado, pode-se perceber que prevaleceu a interpretação de que a licença-maternidade não é restrita ao critério biológico, sendo hoje um benefício em que competiria ao casal decidir o melhor para a família. Isso demonstra uma grande evolução no entendimento da função do dito benefício e um passo importante para

que a letra da lei seja modificada para melhor atender todos os casais que ficam limitados em suas decisões familiares, podendo, inclusive, estender-se aos casais héteros quando, por exemplo, o pai se beneficiar da licença de 120 dias, pois a mãe não faz jus ao benefício, assim, a criança não teria apenas 20 dias de contato com o pai, mas um período muito maior.

O Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região também possui decisões que seguem essa orientação, por exemplo na reclamação trabalhista nº 0101763-88.2016.5.01.0015 em que Rojane Lopo Padula litiga contra o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Nessa situação, Rojane acionou a justiça porque a referida empresa negou seu pedido de licença-maternidade, pois entendeu que o direito caberia exclusivamente à sua esposa que gestou a filha. Todavia, a esposa não chegou a requerer o benefício, visto que é aposentada por invalidez.

A autora relata que sua esposa costumava fazer sessões de terapia, mas, após o nascimento da criança, não pôde mais comparecer às sessões, visto que tinha que cuidar da filha e, além disso, precisava de assistência, pois teve que evitar de tomar a medicação prescrita por conta da amamentação. Após explica a situação, Rojane solicitou a licença de mãe adotante, pois no caso de casais homoafetivos esse benefício pode ser concedido a qualquer um, cabendo ao casal a decisão de quem irá usufruir. Todavia, a empresa negou a concessão, tampouco encaminhando ao INSS o requerimento do benefício, concedendo, apenas, uma licença de 20 dias análoga à paternidade.

O argumento trazido pela empresa pública é de que o gozo da licença-maternidade é devido apenas à mulher quem deu à luz, sendo ela a legítima beneficiária. Sendo assim, caso Rojane recebesse o benefício, estaria caracterizada uma concessão dupla o que não é permitido pela legislação brasileira.

Continuando, a empresa afirmou que o fato de a cônjuge não ter recebido o benefício da licença-maternidade não muda as circunstâncias, já que no caso de casais heteroafetivos, quando a mãe é aposentada por invalidez e não faz jus à licença-maternidade, o benefício não é transferido ao pai.

Assim sendo, a requerente interpôs recurso que teve deferido seu provimento pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, cuja relatoria foi do desembargador Rogério Lucas Martins. O entendimento do relator foi no sentido de

que a situação pode ser equiparada aos casos de adoção realizados por casais homoafetivos, quando ambos escolhem qual dos dois será o beneficiário. Segundo ele, não é justo que aquele que tenha se valido da reprodução assistida, em vez de adotar, não possa ter o mesmo direito. Lembrou, também, que não existe dupla percepção de licença-maternidade, já que é incontroverso que a esposa da técnica administrativa não requereu o benefício porque se aposentou por invalidez e, portanto, encontrava-se impossibilitada de gozá-lo, caindo por terra a discussão sobre haver privilégio em relação aos casais heteroafetivos.

Em um outro julgado, do Estado do Rio de Janeiro, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro - TJ-RJ decidiu de maneira semelhante, pois entendeu que deve-se ter um responsável no cuidado da prole. Trata-se ação proposta por Ana Paula da Costa Cardoso que na Apelação Cível nº.0065808-88.2017.8.19.0021 buscou reforma da sentença, que julgou improcedente seu pedido de licença-maternidade.

No mencionado caso, Ana Paula, policial militar, alega que ambas companheiras figuram na qualidade de mães, portanto, há que se reconhecer a dupla maternidade. Assim sendo, pleiteou a licença-maternidade para si, o que fora negado. Sustenta que houve discriminação fundada em gênero e que seu direito decorre de uma interpretação sistemática do artigo 92 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro em consonância com o princípio constitucional da igualdade e não discriminação.

Argumentou que a licença-maternidade não mais se relaciona apenas ao fator biológico da gravidez, mas sim na relevância da convivência familiar, atendendo ao princípio do melhor interesse da criança.

Por sua vez, entendeu o Tribunal que foi a vontade do legislador em tutelar os interesses da criança e do adolescente de modo a garantir que sempre houvesse um responsável em gozo de licença de 120 (cento e vinte) dias para que ele dispense integral cuidado para com o menor que acabou de chegar. Já ao outro responsável, a lei conferiu o direito ao gozo de um prazo menor de licença.

Assim sendo, os julgadores do caso entenderam que o ordenamento jurídico brasileiro considera satisfeito o atendimento ao melhor interesse da criança e do adolescente quando determina que um responsável se dedique ao menos por 120 (cento e vinte) dias de forma exclusiva e integral ao recém chegado à família. Portanto,

esse foi o ponto de equilíbrio encontrado para preservar a proteção integral à criança e a necessidade do empregador de contar com a força de trabalho do empregado.

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. UNIÃO HOMOAFETIVA. DUPLA MATERNIDADE APÓS PROCEDIMENTO DE INSEMINAÇÃO ARTIFICIAL. PRETENSÃO DE EXTENSÃO DO DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE NÃO GESTANTE. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA QUE SE MANTÉM. INVOCAÇÃO DO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO QUE DEMONSTRA, JUSTAMENTE, QUE A MELHOR INTERPRETAÇÃO DADA AO CASO CONCRETO DEVE CORRESPONDER AO QUE PARECE TER SIDO O INTENTO DO LEGISLADOR QUANDO DISPÕS ACERCA DOS PERÍDOS DE LICENÇA ENVOLVENDO CASAL HETEROSEXUAL. **LICENÇA DITA "MATERNIDADE" QUE VISA A CONFERIR A APENAS A UM DOS GENITORES, EM REGRA, À PARTURIENTE, PERÍODO MAIOR DE 180 DIAS DEDICADOS AO CUIDADO DO FILHO RECEM NASCIDO.** O GENITOR QUE NÃO DEU À LUZ, COMO É O CASO DA APELANTE, OCUPA POSIÇÃO SEMELHANTE À DO PAI, QUE GOZA DE APENAS 30 DIAS. DESPROVIMENTO DO RECURSO.

(TJ-RJ - APL: 00658088820178190021, Relator: Des(a). MARIA DA GLORIA OLIVEIRA BANDEIRA DE MELLO, Data de Julgamento: 19/02/2020, VIGÉSIMA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 13/03/2020)

Caso houvesse a concessão do pleito formulado pela autora, haveria um tratamento desigual às demais entidades familiares, visto que dois responsáveis gozariam de uma licença de 120 (cento e vinte) dias. Logo, as crianças gestadas por casais homoafetivos femininos teriam um grau de proteção maior do que aquelas gestadas por casais heteroafetivos.

Observe-se que o julgamento foi no mesmo sentido do anterior, pois entendeu que deve-se ter ao menos um responsável no cuidado da prole, caso houvesse mais de um estaria se criando um privilégio que outros casais não poderiam usufruir.

Pode-se concluir que tanto na situação de Juliana quanto na de Ana Paula, há o entendimento de que deve apenas um responsável usufruir do benefício e que seria, em regra, aquela responsável que está gestando a criança, mas, sendo isso impossibilitado, o benefício poderia ser direcionado para a outra responsável.

Como visto através da análise dos dois julgados proferidos por diferentes tribunais do estado do Rio de Janeiro, questões que envolvem a possibilidade de a mãe não gestante usufruir do benefício da licença-maternidade estão sendo levadas

aos tribunais justamente porque não estão encontrando amparo na legislação que hoje trata da matéria em nosso país.

Dessa forma, no capítulo que segue são feitas algumas sugestões sobre os possíveis caminhos que o legislador poderia tomar para trazer equidade a casos como estes, trazendo maior segurança jurídica às gestantes que, no futuro, encontrem-se nesta mesma situação.

5 DAS ALTERNATIVAS QUE SOLUCIONAM A PROBLEMÁTICA APRESENTADA NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1211446/SP

5.1 Concessão da licença-maternidade às duas mães (gestante e não gestante)

Inicialmente, deve-se analisar os conceitos apresentados e trazer argumentos favoráveis e desfavoráveis à concessão para as duas mães. Assim, haveria a possibilidade de a mãe gestante receber a licença-maternidade por força do artigo 7º, XVII, da Constituição federal e do artigo 392 da CLT que garantem explicitamente o referido direito. Por sua vez, na situação da mãe não gestante que também é biológica por ter sido seu óvulo fecundado, poderia ser concedido o benefício considerando o cuidado e apoio ao filho no estágio inicial de sua vida. Além disso, atenderia o princípio do melhor interesse da criança com o fundamento na maximização de direitos fundamentais para mães e crianças no âmbito familiar.

Entretanto, a literalidade do artigo 71-A, §2º, da Lei nº 8.213/1991 veda expressamente a concessão da licença-maternidade a mais de um segurado, porém, esse artigo não seria aplicado às relações homoafetivas, visto que há que prevalecer uma interpretação integrativa do ordenamento considerando a isonomia material, logo, a dignidade da pessoa humana, proteção da família e a vedação à discriminação de gênero iria prevalecer. Vale lembrar que mesmo sendo a lei omissa deve o juiz decidir perante analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. A inexistência da lei não é um problema para solução de um caso. (LIMA, 2015)

Diante de uma relação homoafetiva entre duas mulheres, não é possível mitigar o direito de serem mães e usufruírem das garantias que a lei confere à mulher, pois iria ferir o princípio da dignidade da pessoa humana e estaria promovendo atos preconceituosos. Ora, não reconhecer as duas mulheres como mães seria algo extremamente preconceituoso, pois haveria a descaracterização da entidade familiar, desvirtuando o sentido de família. A entidade familiar seria incompleta, parcial.

Por outro lado, há que se reconhecer que, além da vedação legal que deveria ser mitigada, a concessão de dois benefícios de salário-maternidade seria um privilégio que outros formatos de entidades familiares não poderia gozar, pois o afastamento de 120 (cento e vinte) dias é apenas para um dos responsáveis.

Conclui-se que, apesar de ser uma solução viável, estaria gerando outros conflitos por não abarcar todas entidades familiares que também possuem o interesse

em ficar mais tempo com o recém chegado. Todavia, outras soluções serão propostas e poderão atender melhor o anseio de todos.

5.2 Concessão da licença-maternidade apenas para a mãe gestante

Anteriormente foi apresentada a contextualização do surgimento do benefício da licença-maternidade, que seria um afastamento para que a mulher se recuperasse no pós-parto, assim sendo, atender à literalidade da lei poderia ser uma saída viável para o imbróglio, logo, aplicar-se-ia a literalidade dos artigos 7º, XVIII, da Constituição Federal e artigo 392, da CLT.

Portanto, uma interpretação analógica não estaria de acordo com o artigo 37 da Constituição Federal, princípio da legalidade, além de não atender o artigo 71-A, §2, Lei nº 8.213/91, que impossibilita a concessão de dupla licença-maternidade. Observe que permitir que os casais de mulheres homossexuais possam escolher livremente quem irá se beneficiar da licença-maternidade seria um privilégio que as demais entidades não poderiam ter, portanto, inviável essa possibilidade.

Isto posto, a solução estaria embasada no entendimento de que o benefício veio para que a mãe gestante pudesse se recuperar fisicamente e psiquicamente após dar à luz, não sendo a situação da mãe não gestante que não tem esse desgaste. Entretanto, essa solução teria seus olhos totalmente voltados para a gestante, e não privilegiaria o princípio do melhor interesse do menor. Estaria sendo feita uma interpretação literal dos dispositivos legais.

5.3 Possibilidade de que as duas mães decidam quem irá usufruir do benefício

No contexto apresentado, possibilitar que ambas as mães decidam consensualmente quem irá se beneficiar da licença-maternidade mostra-se o melhor a atender os princípios da dignidade da pessoa humana, proteção da família e melhor interesse da criança, bem como o princípio da legalidade e a literalidade da lei, artigo 71-A, §2, Lei nº 8.213/91, artigo 7º da Constituição Federal e artigo 392 da CLT. Nesse sentido, a decisão que parece mais adequada seria permitir que, na ausência de viabilidade da mãe-gestante se beneficiar, que a mãe não gestante, desde que contribuinte, possa se afastar dos trabalhos para melhor cuidar da família.

Vale lembrar que o objetivo máximo idealizado pela Constituição Federal de 1988 e pelo Estado Democrático de Direito é sempre atender a dignidade da pessoa humana que é pode ser entendida como algo intrínseco do ser humano que permite o mesmo a não sofrer violações por parte do Estado ou de outros indivíduos, portanto, essencial para que possa existir, conforme Sarlet (2015, p.70-71):

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Pensando nisso, existe uma proposta em nosso legislativo que se adequa perfeitamente que é a Proposta de Emenda à Constituição nº 229/2019 que altera o artigo 7º, XVIII da Constituição Federal e revogaria o inciso XIX do mesmo artigo e, também, o artigo 10, §1º do Ato das disposições constitucionais para fazer nascer a licença parental compartilhada com 180 (cento e oitenta) dias de duração.

Sendo assim, a definição de uma licença família ou parental ajudaria a criança em seu desenvolvimento em âmbito afetivo, influenciando seu desenvolvimento escolar e ambientação social. Essa licença contemplaria as duas pessoas da relação, independentemente da entidade familiar constituída, estando de acordo com o contexto social atual do Brasil, não promovendo discriminação de gênero e fomentando as relações familiares.

A justificativa para tal mudança legislativa é de que o instituto da licença-maternidade e paternidade expressam que a responsabilidade do cuidado do bebê é preponderantemente da mulher, todavia isso já foi superado. Aliás, a própria proposta de Emenda Constitucional diz que houve um estudo feito pela ONG Save the Children, em 2015 e descobriu-se que os países considerados como melhores para ser mãe possuem em suas legislações sistemas de licença-maternidade e paternidade mais flexíveis, em que a responsabilidade pode ser compartilhada entre pai e mãe, por exemplo, Noruega, Finlândia, Islândia, Dinamarca e Suécia.

Além disso, outra justificativa da proposta de Emenda Constitucional é de que o sistema de licença parental compartilhada proporcionará um desenvolvimento maior da autoestima e auto controle nos filhos, tornando-as futuramente menos impulsivas com menor probabilidade de sofrerem depressão, e com comportamento social adequado.

Esta iniciativa se pauta na ideia de ampliar os direitos dos pais que foi consagrado pela Constituição de 1988 e adequar aos tempos modernos para que os objetivos para os quais foram criados continuem sendo cumpridos, sem privilegiar uma camada da sociedade em detrimento de outra, trazendo uma forma igualitária de se equilibrar todos os interesses envolvidos e sem sobrecarregar a previdência.

6 CONCLUSÃO

O sistema capitalista, por questões culturais, deixou na mão das mulheres a responsabilidade pelos cuidados do lar e na criação dos filhos, assim as mulheres possuem mais problemas para conciliar essa dupla jornada, cuidado do lar e da vida profissional. Então, surgiu a licença-maternidade como uma maneira de resguardar a maternidade, a saúde da mãe e de seu filho, bem como proteger a mulher trabalhadora de discriminações baseadas na sua condição de ser mãe.

Nesse ínterim, faz-se necessário ter uma visão mais ampliada do que é família e das maneiras que podem ser constituídas, visto que a Constituição Federal de 1988 trouxe um entendimento de ser mais humanitária no tratamento do ser humano, considerando sempre a dignidade da pessoa humana como norteador principal.

Consequentemente, todos possuem os mesmos direitos garantidos pela Carta Magna de 1988 de tal maneira que cada vez mais os casais homossexuais passam a procurar a concessão dos benefícios que decorrem de suas uniões, muitas vezes sem amparo legislativo.

Assim nasce a problemática abordada no presente trabalho, a busca da licença-maternidade para mãe não-gestante em casal homossexual de mulheres, pois o evento gerador da licença-maternidade continua sendo o parto, logo, a situação abordada ficaria excluída e seria marginalizada diante de outras configurações familiares.

O presente trabalho abordou toda a contextualização histórica a luta dos direitos das mulheres e mencionou os principais marcos históricos que trouxe ao atual panorama da licença-maternidade. Além disso, foi apresentado, também, os diversos tipos de licença-maternidade existentes no atual ordenamento jurídico e suas maneiras de concessão, prazos, entre outros detalhes.

No desenvolvimento realizou-se a análise do RE nº 1.211.446/SP para que se compreendesse a grande problemática e discutiu-se algumas decisões dos Tribunais do Rio de Janeiro (TRF-2, TJ-RJ e TRT-1) para que buscasse chegar ao atual entendimento dos respectivos Tribunais. Por fim, foram apresentadas as possibilidades que podem ser soluções para melhor atender o direito da mulher e a proteção do melhor interesse da criança.

Destaca-se que a última hipótese apresentada, possibilitar que as duas mulheres escolham livremente qual delas receberá a licença-maternidade, mostrou ser a mais coerente com os princípios constitucionais, pois as duas mulheres sabem o que é mais interessante para a família e, assim, permitiria que a melhor decisão fosse tomada, buscando continuar com as suas carreiras profissionais sem prejuízo do cuidado com a criança.

Essa hipótese já é aplicada para casos de adoção entre casais homoafetivos, havendo expressa previsão legal no artigo 392-A, §5º, da CLT. Por analogia, não há muito que se diferenciar dos casais homoafetivos que recorrem à inseminação artificial ou métodos semelhantes de reprodução.

Outro ponto muito interessante que faz essa ser a hipótese mais plausível de solução é que a licença-maternidade é um benefício cuja fonte de custeio é realizada pelo Estado, de tal maneira que não é razoável permitir que existam duas beneficiadas, haja vista a vedação legal e o choque que há com o princípio constitucional da legalidade.

O fruto do estudo analisado é de que a melhor forma de atender o princípio da legalidade, vedação à majoração ou criação de benefício sem prévia fonte de custeio, princípio da dignidade humana, proteção à maternidade, melhor interesse da criança e, também, à proteção da família é permitir que haja uma decisão privada do ente familiar sem que o Estado interfira de forma a suprimir essa vontade, pois vale lembrar que é dever do Estado promover a proteção das famílias. Então, ninguém melhor do que a própria família para saber qual decisão será a mais adequada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. 4ª ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2009.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade: Na Teoria e na Prática**. [S.l.]: Editora Lemos e Cruz. 2011, p. 111.

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

BRASIL. Código Civil de 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 229/2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Constituição Federal de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Decreto nº 16.300, de 31 de Dezembro de 1923 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Decreto nº 21.417-A, de 17 de Maio de 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação cível nº 0065808-88.2017.8.19.0021. Apelante Ana Paula Da Costa Cardozo. Apelada: Estado Do Rio De Janeiro. Relator: Des. Maria Da Gloria Oliveira Bandeira De Mello. Data De Julgamento: 19/02/2020, Vigésima Câmara Cível, Data De Publicação: 13/03/2020.

_____. Tribunal Regional Federal (2. Região). Apelação cível nº AC 0143171-21.2015.4.02.5101 RJ 0143171-21.2015.4.02.5101. Apelante: Inss-Instituto Nacional Do Seguro Social. Apelada: Juliana Pires Da Silva Ferreira. Relator: Desembargador Federal Messod Azulay Neto. Data De Julgamento: 22/02/2017, 2ª Turma Especializada.

Convenção da OIT nº 103 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/inex.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

Convenção da OIT nº 3 Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

COUTINHO, Nilson apud BARGUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Texto “**A Licença-Maternidade como Dever na Sociedade Contemporânea: uma Concepção Evolucionista.**” Revista Síntese, n. 284, p. 226, setembro de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, Maria Berenice. **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2011.

GRANT, Walkiria Helena. **A maternidade, o trabalho e a mulher**. In: Colóquio do LEPSIIP/FE-USP, 3, 2001, São Paulo.

HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José M. D. **Mulher, trabalho e amamentação: legislação e prática**. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho – Tomo II**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

KUHNER, Maria Helena. **O Desafio atual da mulher**, Editora Francisco Alves Rio de Janeiro 1977.

LESKINEN, Merja.: **Educación una clave hacia la igualdad**, Revista Observatorio Social, núm. 5, 2004.

LIMA, Maurício Cerqueira. **União homoafetiva e dupla maternidade: Algumas implicações no registro civil**. JUS BRASIL, 2015. Disponível em: <https://cerqueiramauricio.jusbrasil.com.br/artigos/454666182/uniao-homoafetiva-edupla-maternidade>. Acesso em: 26 de Mar de 2021.

MARINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. - São Paulo : Adas, 2012.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica. Hasse Becker ; MANDALOZZO, S. S. N. . **A licença-maternidade e sua ampliação facultativa**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região , v. 63, p. 175-188, 2009.

NOLASCO, Lincoln. **Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo**. Revista Âmbito Jurídico. 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20>. Acesso em: 20 Ago. 2021.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

2003 Disponível em: <https://docplayer.com.br/109561-A-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 10 Out. 2021.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção Constitucional À Maternidade No Brasil: Um Caso De Expansão Da Garantia Legal**. São Paulo, LTr, 2013.

Relatório Anual da Save the Children. 2015. Editor Save the Children International Disponível em: <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/save-children-annual-report-2015/>. Acesso em: 18 out. 2021.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Salário-Maternidade. À Luz da Proteção Previdenciária**. Juruá Editora. Curitiba, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SCHMIDT, Mario. **Nova História Crítica**. 7ª série. 2 ed. São Paulo: Nova Geração, 2005.

SILVA JÚNIOR, Enézio de Deus. **A possibilidade jurídica de adoção por casais homossexuais**. 3. ed. rev. e atual Curitiba, PR: Juruá, 2007.

SOUSA, Antonio Rodrigo Machado de. **Licença paternidade: 120 dias para o pai adotante único**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2975, 24 ago. 2011.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: direito de família**. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Curso de direito previdenciário**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. 64 Ibid., p. 554.