UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

KARINE MENDES BORGES

# ANÁLISE DA PEC 49/2016: POSSIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO TRABALHADOR ADOTANTE

Tubarão

2017

**KARINE MENDES BORGES**

# ANÁLISE DA PEC 49/2016: POSSIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO TRABALHADOR ADOTANTE

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Francisco Luiz Goulart Lanzendorf, Esp.

Tubarão

2017

KARINE MENDES BORGES

# ANÁLISE DA PEC 49/2016: POSSIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO TRABALHADOR ADOTANTE

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

Tubarão, 04 de julho de 2017.

Prof. e orientador, Francisco Luiz Goulart Lanzendorf, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Michel Medeiros Nunes, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Fabio Abul-Hiss, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Aos meus pais, Luiz Carlos e Fabiana, por todo apoio, incentivo e amor dedicados à mim, ao meu irmão Carlos Eduardo, aos meus amigos e professores que contribuíram nesta longa jornada.

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Aos meus pais, Luiz Carlos e Fabiana, por todo apoio, dedicação e amor incondicional que sempre dedicaram a mim, e por acreditarem como ninguém no meu potencial.

Ao meu irmão, Carlos Eduardo, por estar presente em todos os momentos me incentivando com sua alegria.

À minha avó, Terezinha, por todo seu cuidado, carinho e orações nos momentos de angústia.

Aos meus amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas.

A todo o corpo docente do Curso de Direito da Unisul, pelos conhecimentos compartilhados durante os últimos cinco anos.

Ao meu orientador, Professor Francisco Luiz Goulart Lanzendorf, pelo profissional excepcional que demonstrou ser, por sua competência, apoio e paciência ao longo da orientação. Muito obrigada por ter compartilhado todo seu conhecimento e atenção no qual foram essenciais para a conclusão deste Trabalho acadêmico.

E, por fim, a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para minha formação, familiares, professores, amigos e colegas.

“É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.” (Theodore Roosevelt).

## RESUMO

O presente estudo buscou realizar uma análise da PEC 49/2016, objetivando assim, verificar a possibilidade de estabilidade provisória do trabalhador adotante, equiparando-os a mulher grávida. Para que o objetivo geral fosse alcançado utilizou-se o método bibliográfico e a pesquisa exploratória. Sendo que a divisão do trabalho ocorre em cinco momentos. O primeiro capítulo destina-se a realizar uma introdução do tema, assim como da sua justificativa e os procedimentos metodológicos adotados. O segundo capítulo destina-se a discorrer sobre uma breve evolução do trabalho da mulher, de questões pertinentes a estabilidade, assim como os princípios que cercam a relação de trabalho. O terceiro capítulo buscou-se trazer a adoção, dentro do seu conceito e do procedimento a ser adotado. O quarto capítulo adentra a matéria específica, vindo a tratar da PEC 49/2016, destacando o que vem a ser o projeto, e como tem os tribunais até o presente momento se posicionado acerca do tema. E por fim apresenta-se a conclusão. Ao término do trabalho é possível concluir que, os tribunais mediante a omissão da legislação tem se posicionado favorável a estender os direitos e garantias da mulher grávida aquela que adota, assim como aos casais homoafetivos, com base nos princípios do direito do trabalho e dos princípios inerentes a condição humana, tanto da mulher e do homem que adotam, como do sujeito a ser adotado. Portanto, a PEC mencionada vem a positivar o que os tribunais, já têm adotado até o momento.



**Palavras-chave**: Adoção. Estabilidade. Direitos e garantias do adotante. Equiparação.

## ABSTRACT

The present study sought to carry out a study of the PEC 49/2016, aiming to verify the possibility of provisional stability of the adopter or adopter, equating them to the pregnant woman. In order to achieve the general objective, the bibliographic method and the exploratory research were used. Being that the division of labor occurs in five moments. The first chapter aims to introduce the theme, as well as its justification and methodological procedures. The second chapter aims to discuss a brief evolution of work, issues related to stability, as well as the principles surrounding the employment relationship. The third chapter sought to bring the adoption, within its concept and the procedure to be adopted. The fourth chapter goes into the specific subject, dealing with PEC 49/2016, highlighting what the project is, and how the courts have so far positioned themselves on the subject. And finally the conclusion is presented. At the end of the work it is possible to conclude that the courts by omission of the legislation have been in favor of extending the rights and guarantees of the pregnant woman that adopts, as well as homoafetive couples, based on the principles of labor law and principles Inherent in the human condition, both of the woman and man they adopt, and of the subject to be adopted. Therefore, the above mentioned PEC comes to positivize what the courts have already adopted so far.



**Keywords:** Adoption. Stability. Rights and guarantees of the adopter. Equalization.

## LISTA DE SIGLAS

ADCT - Atos das Disposições Constitucionais Transitórias

ART - Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OJ – Orientação Jurisprudencial

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

SDI – I – Seção de Dissídios Individuais I

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO ..... 11**
1.1 Delineamento Do Tema E Formulação Do Problema ..... 11
1.2.1 Objetivo Geral ..... 12
1.2.2 Objetivos Específicos ..... 12
1.3 Justificativa ..... 12
1.4 Conceitos Operacionais ..... 14
1.4.1 Estabilidade ..... 14
1.4.2 Estabilidade Especial ..... 14
1.4.3 Adoção ..... 15
1.4.4 Princípio Da Isonomia ..... 15
1.5 Procedimentos Metodológicos ..... 16
1.6 Desenvolvimento Do Trabalho: Estruturação Dos Capítulos ..... 17
**2 DO TRABALHO DA MULHER E SUA EVOLUÇÃO ..... 18**
2.1 As Primeiras Leis De Proteção Do Trabalho Da Mulher ..... 18
2.1.1 As Constituições de 1934 e 1937 ..... 20
2.1.2 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ..... 22
2.1.3 A Constituição Federal de 1988 ..... 24
2.2 Estabilidade ..... 25
2.2.1 Conceito ..... 25
2.2.2 Estabilidade Especial ..... 27
2.3 Estabilidade Da Gestante ..... 28
2.4 Estabilidade Da Adotante ..... 29
2.5 Da Estabilidade Da Gestante E O Aviso Prévio ..... 31
**3 ADOÇÃO ..... 35**
3.1 Processo De Adoção ..... 35
3.2 Princípios Da Adoção ..... 35
3.3 Adoção Monoparental ..... 37
3.4 Adoção Ou Guarda Por Casal Homoafetivo ..... 37
3.5 Adoção Afetiva Ou “A Brasileira” ..... 39

3.6 Barriga De Aluguel ..... 39
**4 A POSSIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO TRABALHADOR ADOTANTE DIANTE DA PEC 49/2016 ..... 41**
4.1 A PEC 49/2016 ..... 41
4.1.1 Conceito ..... 41
4.1.2 Requisitos Para Aprovação ..... 42
4.2 Proposta ..... 42
4.3 Princípios Pertinentes ..... 42
4.3.1 Princípio Da Proteção ..... 43
4.3.2 Princípio Da Igualdade ..... 43
4.3.3 Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana ..... 44
4.4 Entendimento Jurisprudencial ..... 45
4.5 Súmula 244 Do TST ..... 47
**5 CONCLUSÃO ..... 50**
**REFERÊNCIAS ..... 52**

# 1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho monográfico, visa-se analisar a possibilidade de a empregada adotante ser equiparada a empregada gestante em relação à estabilidade provisória na relação de emprego.

Deste modo, faz-se necessária a análise do Projeto de Emenda Constitucional 49/2016, este que visa incluir as alíneas ‘’c’’ e ‘’d’’ no inciso II, do artigo 10 da ADCT, resguardando o direito da empregada adotante à estabilidade provisória.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

De início, cabe dispor que vem sendo travado na seara jurídica o debate acerca da equiparação do trabalhador adotante com a gestante, tendo por objetivo resguardar o benefício da estabilidade provisória também ao trabalhador adotante.

Sendo assim, cabe destacar que a estabilidade provisória é o período de tempo em que o empregado tem seu emprego resguardado por algum motivo justificado, não podendo ser dispensado pela simples vontade do empregador, salvo que por justa causa ou força maior.

Neste norte, a Constituição Federal ao dispor sobre a estabilidade provisória, firma posicionamento no sentido de proteção da gravidez, sendo que, tal premissa é vista no texto Constitucional, quando este dispõe que a empregada gestante goza de estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez.

Desta forma, a Constituição Federal determina ainda que o período de licença maternidade da gestante é de cento e vinte dias, sem prejuízo do salário e do emprego.

Tendo o dito em vista, se faz necessário analisar se a estabilidade concedida a gestante também é devida ao trabalhador adotante.

Neste sentido, é de suma importância a análise da jurisprudência pátria, sendo que, ao se analisar os julgados verifica-se que os tribunais vêm proferindo diversas decisões que demonstram a possibilidade da supramencionada equiparação, sendo que, vêm concedendo o benefício da estabilidade provisória

também para empregados adotantes.

No intuito de findar a discussão, fora elaborada pelo Senado Federal a PEC 49/2016, que visa acrescentar as alíneas ‘’c’’ e ‘’d’’ ao inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, disposição esta que permite que o trabalhador adotante goze também do benefício da estabilidade provisória.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a possibilidade da estabilidade provisória do trabalhador adotante diante da PEC 49/2016.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Fazer um breve histórico acerca do trabalho da mulher e a sua evolução na legislação brasileira.

Conceituar juridicamente estabilidade, estabilidade especial, estabilidade da gestante, estabilidade da adotante e o aviso prévio.

Discorrer de forma geral sobre a adoção, processo de adoção, os tipos de adoção e os princípios pertinentes.

Expor de forma específica sobre a PEC 49/2016, bem como os requisitos para aprovação da Emenda Constitucional, a proposta e os princípios norteadores do projeto.

Selecionar e enquadrar jurisprudências relacionadas à possibilidade da estabilidade provisória do trabalhador adotante bem como a súmula 244 do TST.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Pode-se analisar um conflito visível entre o novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e os estabelecidos até dado momento, tanto doutrinários, jurisprudenciais, bem como com a legislação e os princípios norteadores do direito trabalhista.

Diante do conflito, verifica-se a importância de um estudo mais profundo a

respeito da possibilidade de estabilidade provisória nas relações de emprego de trabalhadores adotantes, em face do Projeto de Emenda Constitucional 49/2016, fundado no princípio da isonomia, que visa incluir as alíneas “c” e “d” no Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estendendo o direito da estabilidade provisória também para empregadas e empregados adotantes e não apenas às gestantes.

Assim, o Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, expõe em seu texto legal:

> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
> [...]
> II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
> a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
> b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nesse sentido, ao integrar as alíneas a ADCT, pretende-se alcançar o princípio da igualdade, que vem a ser resguardado no artigo 7º, inciso XXXII da Constituição Federal e ainda, no artigo 113, inciso I do mesmo diploma legal, estendendo essa garantia aos empregados que optam pela adoção.

Para Tartuce (2011, p. 55):

> [...] o princípio da isonomia ou igualdade lato sensu, traduzido no art. 5.°, caput, da Lei Maior, eis que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no Pais a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Apesar de se tratar de um Projeto de Emenda Constitucional recente, o tema vem sendo amplamente discutido desde a criação da Lei Complementar 146/2014 que concedeu tal benefício para as empregadas gestantes e também para quem detiver a guarda de seu filho no caso da morte desta, havendo estudos e apreciações referentes ao tema exposto.

Os referidos estudos se diferem do tema proposto e evidenciam a originalidade deste, ao observar que não há estudo específico referente à análise da PEC 49/2016 diante das decisões que o Tribunal Superior do Trabalho vem adotando em seus julgados pertinentes ao assunto em questão. Assim, é necessária uma maior apreciação dos direitos de quem será atingido.

## 1.4 CONCEITOS OPERACIONAIS

Para um entendimento mais apropriado do tema em questão, indicam-se abaixo alguns conceitos doutrinários ou legais.

### 1.5.1 Estabilidade

Conforme Nascimento (2014, p. 1228), a estabilidade no emprego pode ser assim considerada como o direito do empregado de manter-se no emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo as causas previstas em lei. Esta é a apontada como a estabilidade no sentido jurídico, que pode ser subdividida em estabilidade definitiva, produzindo efeitos para toda a relação de emprego e a estabilidade transitória, que produz efeitos apenas enquanto persistir uma causa especial que a motiva.

Cassar (2015, p. 1084) seguindo a mesma linha de raciocínio, vem a conceituar a estabilidade no emprego como a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato, atenuando o poder potestativo do empregador de despedida.

### 1.5.2 Estabilidade Especial

A estabilidade especial são aquelas estipuladas na ADCT da Constituição Federal (art. 10, II) que dispõe:

> “Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. (BRASIL, 1988)

Assim, com relação ao conceito de estabilidade especial, NASCIMENTO (2014, p. 1229) estabelece que a estabilidade especial é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e que veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador, fazendo com que este só venha a ser despedido por motivo de justa

causa. Findo fato gerador de proteção ao empregado, cessa a garantia deste, cabendo a dispensa mesmo imotivada antes proibida.

### 1.5.3 Adoção

Segundo Maria Helena Diniz (2010, p.1148) o conceito de adoção:

> "A adoção é o ato jurídico solene pelo qual, observados os requisitos legais, previstos na Lei 8.069/90, arts. 39 a 52-D, alguém estabelece, independentemente de qualquer relação de parentesco consanguíneo ou afim, vínculo fictício de filiação, trazendo para sua família, na condição de filho, pessoa que, geralmente, lhe é estranha".

Neste mesmo norte, Venosa (2010, p.1483) considera a adoção uma modalidade artificial de filiação que busca imitar a filiação natural que também é conhecida como filiação civil, pois não resulta de uma relação biológica e sim de uma manifestação de vontade, conforme consta no sistema do Código Civil de 1916 ou de sentença judicial previsto no atual sistema.

### 1.5.4 Princípio da Isonomia

O princípio da isonomia encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988, no caput do artigo 5º, que dispõe o seguinte:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. (BRASIL, 1988)

Ainda, faz-se necessário salientar a presença do princípio da isonomia ao longo do texto constitucional, como no art. 3º, inciso III, 5º, inciso I, 150, II e 226, § 5º. Porém, Portanova (1999), acredita que bastaria a utilização do *caput,* do artigo 5º, da CF/88, como sendo destacado o princípio da isonomia.

Bastos (2002, p. 137), salienta que,

> De qualquer sorte, o tratamento isonômico não deve redundar necessariamente na ideia de tratamento dos iguais de forma igual. Na verdade, essa noção deve ser vista sob outro prisma - o da sua eficácia. Há necessidade, portanto, de o exegeta interpretar o princípio da isonomia considerando os critérios da justiça social.

Nesse mesmo sentido, Castro (1983), em sua obra destaca que se devem tratar os iguais de forma igualitária, e os desiguais, dentro da sua desigualdade. Assim, ocorre uma avaliação do princípio da isonomia em seu aspecto material e substancial.

Uma vez que,

> Vale dizer: as pessoas ou as situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos. Nesse contexto, a tendência do constitucionalismo contemporâneo tem sido a de não se limitar à enunciação de um postulado formal e abstrato de isonomia jurídica, mas sim de fixar nas Constituições medidas concretas e objetivas tendentes à aproximação social, política e econômica entre os jurisdicionados (CASTRO, 1983, p. 52).

Deste modo, pode-se concluir que, o princípio da igualdade vem a ser um dos princípios mais importantes da nossa Constituição, pois representa a personificação da democracia, buscando um tratamento justo e igualitário para todos os cidadãos.

## 1.5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método de abordagem que será empregado será o método dedutivo, que versa em desempenhar um raciocínio lógico sobre um acurado tema de que já antecipadamente se tem ciência, buscando atingir a posterior conclusão que diz respeito a uma situação específica.

De acordo com Motta (2009, p. 95), a metodologia “diz respeito aos procedimentos aplicados no processo de investigação que facilitam o alcance dos objetivos definidos na fase do planejamento do TCC, uma vez que já foram experimentados ao longo do desenvolvimento da ciência”.

Tocante ao procedimento tratou-se de uma pesquisa bibliográfica, porquanto a abordagem do tema se realizou a partir da análise de textos legais, doutrinas, jurisprudências, artigos, e demais materiais que tinham como enfoque o tema proposto.

Para tanto, diversos textos legais foram analisados, tais como a Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis Trabalhistas, Código Civil 2002, Projeto de Emenda Constitucional 49/2016, Súmulas e Jurisprudências.

## 1.6 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS

O presente estudo monográfico tem por finalidade abordar os entendimentos jurisprudenciais proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, com relação à possibilidade de concessão de estabilidade provisória para os trabalhadores adotantes.

Deste modo, desenvolveu-se este trabalho em cinco capítulos através de pesquisa bibliográfica e por meio do método dedutivo de abordagem, sendo o primeiro este de introdução.

O segundo capítulo discorre sobre o trabalho das mulheres e sua evolução, bem como, os conceitos e diferenças referentes à estabilidade especial, estabilidade da adotante, estabilidade da gestante e o aviso prévio.

No terceiro capítulo, são classificados os tipos de adoção constantes no ordenamento jurídico brasileiro, bem como os princípios e requisitos relacionados ao processo de adoção.

O quarto capítulo trata sobre à análise da PEC 49/2016, sobre a possibilidade da estabilidade provisória do trabalhador adotante na relação de emprego, os princípios pertinentes ao assunto em questão, os requisitos e a proposta do Projeto, bem como os entendimentos jurisprudenciais acerca do tema.

Por fim, a conclusão deste estudo será realizada no quinto capítulo.

## 2. DO TRABALHO DA MULHER E SUA EVOLUÇÃO

De início cabe salientar que o marco que gerou a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu principalmente após o fim da I e da II Guerra Mundial. Como elucidado por Probst (2007):

> Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2007, p.1).

Neste norte, o autor destaca que o ingresso da mulher no mercado de trabalho teve grande modificação neste período, devido ao fato da falta de homens durante os conflitos da Guerra. Desta forma, com o número reduzido de homens aptos a permanecerem no mercado de trabalho, abriu-se oportunidade à mulher.

Porém, nas palavras de Probst (2007), a mulher apesar de conseguir adentrar ao mercado de trabalho, possuía salários inferiores, ocupava cargos de menos favorecidos devido a sua condição, sofrendo assim discriminação no momento da contratação e na ascensão profissional.

Assim, gradativamente a mulher começa a conquistar seus direitos na seara trabalhista, como será detalhado a seguir.

### 2.1 As primeiras Leis de Proteção ao trabalho da mulher

Devido a exploração constante sofrida pelas mulheres, o direito se tornou obrigado a tutelar seus deveres e garantias, não as deixando a mercê do mercado de trabalho, este que as discriminava. Desta forma, com o decorrer dos anos a mulher vem superando a opressão anteriormente sofrida através de sua constante luta, vindo assim a cravar seu espaço no mercado de trabalho, sendo que, para isso, grandes obstáculos foram pautados e combatidos originando os direitos garantidos em nossa legislação pátria.

> A evolução da condição jurídica da mulher foi muito lenta através dos séculos que antecederam a vida contemporânea. A Revolução Francesa iniciou uma nova fase no Direito Constitucional, com proteção dos cidadãos, mas sem mudar a situação subalterna da mulher. Os movimentos grevistas no final do século XIX conquistaram para os operários as primeiras leis trabalhistas, e estas foram-se estendendo aos poucos à mulher. Mas, somente com a Segunda Guerra Mundial é que, após ocupar, no trabalho, o lugar dos homens convocados para o *front* e controlar a natalidade, com a pílula, a mulher foi tornando-se independente e, com o ingresso nas universidades, invadiu as profissões liberais, ganhando outro *status.* (CUNHA, 1990, p. 29).

Neste viés, cabe dizer que dentre esses novos direito, deve se destacar a "liberdade" do sexo feminino para obtenção de emprego sem precisar de "autorização" do cônjuge, e jornada limitada há 8 horas diária, e, para as mulheres grávidas licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após o nascimento da criança e a percepção de 1/3 do salário no primeiro período e metade no segundo período (MELO, 2016).

Desta forma, a liberdade supramencionada que fora exposta por Melo (2016), veio a se destacar logo após o término da II Guerra mundial, sendo que ocorreu dada a necessidade da mulher conseguir meios para sustentar a casa e sua família, segundo Probst (2007).

Nesse norte, se verifica que o primeiro passo na criação da norma de proteção ao trabalho da mulher se deu através da elaboração do projeto do código de trabalho, em 1912, este que apresentava em partes ser um esboço de uma legislação específica.

Entretanto, por inúmeros motivos o projeto acabou por não ser aprovado, tal fato gerou por mais de 30 anos debates e discussões entre os parlamentares, principalmente os que foram contra o projeto, visto que fundamentaram sua rejeição sob a ideia de que com a criação de uma lei específica, os maridos iriam se sentir desonrados por não ter mais voz sobre sua esposa, sendo que estas poderiam trabalhar independentemente da aprovação deles (MELO, 2016).

Não bastando, ainda discursavam que com a promulgação de tal legislação, a gravidez acabaria por se tornar mais "vantajosa" por conta do adicional que seria pago para as trabalhadoras do sexo feminino. (MELO, 2016)

Segundo o autor supramencionado, passado o lapso temporal de cinco anos de rejeição do projeto, veio a surgir a Lei n.º 1596, de 29 de dezembro de

1917, em São Paulo. A primeira lei de cunho protecionista à mulher operária, instituída no Serviço Sanitário do Estado, onde proibia o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

Nesse mesmo ano, fora promulgado o Código Civil Brasileiro, que veio a entrar em vigor e a considerar a mulher casada relativamente incapaz, equiparando-a aos menores entre 16 e 21 anos, aos pródigos e aos silvícolas, atribuindo às mulheres o dever de obediência ao marido. (MELO, 2016)

Noutro norte, ao se trata do âmbito federal, a primeira grande mudança surge com o Decreto n.º 16.300 de 21 de dezembro de 1923, este que veio a permitir que as mulheres empregadas de estabelecimentos comerciais e industriais, obtivessem o benefício de repouso trinta dias antes e trinta dias após o parto, com atestado fornecido pelo médico do estabelecimento ou até mesmo de médico particular a seus superiores, constando a data provável do parto. Não bastando, o mesmo Decreto propiciava às empregadas a amamentação de seus filhos, sem estabelecer a duração do intervalo, sendo-lhe facultativas. (MELO, 2016).

Corroborando com o exposto, Melo (2016) destaca que, somente com a criação do Decreto 21.417 em 1932 que se estabeleceu à proibição do trabalho da mulher no período noturno, sendo este das 22 horas às 5 horas do dia seguinte, e ainda censurando quanto à remoção de pesos. Enquanto que, deixou de ser omisso em relação à amamentação dos nascituros, sendo-lhes concedidos dois descansos diários de meia hora cada durante os seis primeiros meses de vida.

Sendo assim, se verificou que foram alcançados direitos e garantias as mulheres e que com o passar dos anos cada vez mais as normas de proteção ao trabalho da mulher foram sendo inseridas na legislação brasileira.

### 2.1.1 As Constituições de 1934 e de 1937

No ano de 1934 veio a ser promulgada a primeira Constituição Federal que versava sobre os direitos e garantias oriundas do trabalho da mulher, excluindo os ideais do pensamento liberal que vinham sofrendo desde o início da república. A Constituição estabeleceu diversos direitos e garantias ao gênero feminino, sendo necessário destacar que um grande avanço foi a proibição de discriminação das mulheres em relação ao salário percebido por estas em comparação com o dos

homens, sendo ainda proibido o trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao repouso antes e depois do parto sem prejuízo de seu salário, além de alguns serviços que seriam disponibilizados em amparo à maternidade, como a assistência médica e sanitária à gestante e o salário e licença maternidade.

Tais direitos tiveram origem na Magna Carta de 1934, no artigo 121, a qual assegura:

> Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.
> § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
> a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
> b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
> c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
> d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
> e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
> f) férias anuais remuneradas;
> g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
> h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
> i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
> j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.
> § 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.
> § 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.
> § 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.
> § 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.
> § 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinqüenta anos.
> § 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.
> § 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex – ofício*.

Passados três anos desde a Constituição de 1934, por um golpe de Estado preparado pelo presidente Getúlio Vargas, origina-se a Constituição de 1937 (ROCHA JUNIOR, 2014).

Porém, segundo Rocha Junior (2014), a Carta Magna de 1937 se fez omissa acerca da garantia de emprego à gestante e também em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres, isto que já havia sido estabelecida em 1934, abrindo caminho para que as mulheres recebessem salários inferiores ao dos homens. Assim, em 1940 foi promulgado o Decreto Lei nº 2.548 que permitia que a mulher empregada recebesse dez por cento menos do valor fixado para o salário mínimo.

Todavia, todos os direitos já adquiridos foram suspensos em 1942 através do Decreto 10.358 e somente em 1946 as garantias que já haviam sido previstas na Carta Magna de 1934 em relação às normas de proteção aos direitos de trabalho da mulher foram mantidas (ROCHA JUNIOR, 2014).

### 2.1.2 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Em 1943, foi editado o Decreto 5.452, mas conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho, que para Carrion (2011, p. 28), “sistematiza a esparsa legislação existente e introduz inúmeras disposições inovadoras, fruto da necessidade de renovação do país, assumida por Getúlio Vargas e pelo Ministro do Trabalho”.

Este novo Decreto, traz um capítulo exclusivamente relativo à proteção do trabalho da mulher onde visa estabelecer a duração e condições de trabalho, discriminação, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade e sobre as penalidades em caso de descumprimento da lei.

Em 1944, houve a primeira alteração nas condições de trabalho, quando passou a ser admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que tenha mais de 18 anos de idade. (CALIL, 2000).

Todavia, anos após a criação da CLT, alguns artigos específicos da proteção do trabalho da mulher foram sendo revogados por terem se tornado

incompatíveis com as legislações vigentes a época.

Porém, mesmo após sofrer algumas revogações, o artigo 384 da CLT se manteve em discussão entre doutrinadores que enxergavam tal artigo como um empecilho para as mulheres, pois os empregadores iriam preferir contratar um funcionário do sexo masculino ao feminino, conforme se observa, *in verbis:*

> Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Nesse sentido, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros faz a seguinte análise:

> O dispositivo do artigo 384 da CLT constitui um verdadeiro óbice ao acesso da mulher no mercado de trabalho, pois o empregador preferirá contratar homens ao invés de mulheres, tendo em vista, não ter que conceder o aludido intervalo aos homens antes de iniciar o labor extraordinário (BARROS, Alice Monteiro de. 2008. p. 1080).

Noutro norte, quanto à relação de proteção à saúde da mulher, a CLT trouxe dispositivos que as diferenciavam dos homens, vedando a realização de horas extraordinárias sem atestado médico que a autorizasse e a proibição legal de que a empregada fizesse força muscular acima de vinte quilos, habitualmente, ou vinte e cinco para o trabalho ocasional, enquanto que ao homem era permitido o emprego de força de até sessenta quilos. (CALIL, 2007)

Já as normas de proteção à maternidade surgiram para proteger não apenas a mulher gestante como também o nascituro. Desta forma, a lei assegura situações da diferença natural entre homens e mulheres, ou seja, a mulher é a única com capacidade para gerar uma criança e amamenta-la. Nesse sentido, afirma Homero Batista Mateus da Silva (SILVA, 2009, p. 153): [...] “a mulher é e sempre será o único ser humano capaz de gerar uma criança, donde a urgência do tema da proteção à maternidade”.

No tocante à higiene e à saúde, a lei estabelece que nos locais de trabalho existam as devidas instalações sanitárias e ventilação adequada, sendo que, é mais do que uma garantia legal à mulher trabalhadora, e sim um direito legal estendido a todos os trabalhadores, pois diz respeito à dignidade da pessoa

humana.

Assim, fica evidente que a CLT em relação ao seu conteúdo, não editou, em regra, qualquer inovação em relação às leis anteriormente promulgadas, permanecendo estas similares as que regulavam o trabalho da mulher em tempos anteriores, sendo que tais legislações foram apenas compilada pelo Decreto 5.452 em 1943.

### 2.1.3 Constituição Federal de 1988

Após um longo caminho percorrido, em cinco de outubro de 1988, entra em vigor a Carta Magna, trazendo um avanço a tempos aguardado, como os direitos fundamentais a todos os cidadãos.

A priori, no que tange aos avanços diretamente ligados as mulheres, destaca-se o princípio da isonomia, que se encontra expresso na Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso I, (BRASIL, 1988), o qual dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”.

Nesse mesmo sentido, a Carta Magna estabeleceu ainda em seu art. 7º, inciso XXX, (BRASIL, 1988), o seguinte texto legal:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Desse modo, somente se faz cabível a desigualdade onde a mesma se faz necessária, como no caso da maternidade, excluindo-se qualquer outro tipo de diferenciação, ficando cristalino que o princípio da isonomia se faz presente em nossa legislação no intuito de proteger os cidadãos.

Por conseguinte, foram criadas outras especificações e inovações em relação aos direitos e garantias da mulher, como por exemplo, o artigo 226, parágrafo 5º da Constituição (BRASIL, 1988), que dispõe: “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal que passam a ser igualmente exercidos pelo homem e pela mulher”, o que há pouco tempo o marido quem era responsável por todas as decisões na família e a mulher submetida às ordens deste.

Além de a Constituição Federal vir elevar o patamar dos direitos e garantias fundamentais, com a promulgação desta, foram instituídos ainda direitos específicos relacionados ao trabalho da mulher, no artigo 7.º, inciso XX da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que dispõe: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”.

Não bastando, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias versa sobre um grande avanço para o sexo feminino, conforme segue:

> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
> I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
> II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
> *a)* do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
> *b)* da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Assim, fica evidente que os principais progressos que a Constituição Federal de 1988 veio a assegurar às mulheres e que merece se destacar é a licença-maternidade, a estabilidade à gestante, a proteção do mercado de trabalho e a vedação de diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, porém, atualmente ainda podemos nos deparar com a existência de tal diferenciação no mercado de trabalho.

## 2.2 Estabilidade

Neste subtópico, apresenta-se a estabilidade, dando ênfase aos tipos de estabilidade constantes no ordenamento jurídico, diante da possibilidade da sua concessão à empregada adotante, sendo sua concepção de extrema relevância para o estudo em questão.

### 2.2.1 Conceito

A conceituação de estabilidade não possui grandes discussões e

controvérsias. O que se observa é uma complementação entre os conceitos doutrinários, e destes com as normas constantes no ordenamento jurídico pátrio.

No tocante à definição de estabilidade, Martins (2016, p. 624) leciona: “estabilidade vem do latim *stabilitas*, *tatis*, de *stabilire* (fazer firme). Num sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança”.

Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 1226), há duas acepções da palavra estabilidade. *In verbis:*

> A primeira a de estabilidade do emprego, fruto de uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade. Sendo um dever social, o trabalho deve merecer posição especial nos programas estatais, com a abertura de frentes de trabalho, serviços públicos de emprego, assistência pecuniária ao desempregado etc. É a estabilidade no sentido econômico.”
> Segunda, a de estabilidade no emprego, assim considerado o direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no sentido jurídico.
> Esta subdivide-se em estabilidade definitiva e estabilidade transitória, aquela produzindo efeitos para toda a relação de emprego, esta somente enquanto persistir uma causa especial que a motiva.

Nas lições de Cassar (2015, p. 1428), define-se que a “estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato”.

Para Romar (2015, p. 516), a estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empregador enquanto enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei que permita a sua dispensa, ou seja, é o direito de não ser demitido. Desta forma, pode ser definida como uma garantia assegurada ao empregado de que seu emprego somente será perdido se houver uma causa em lei que justifique a dispensa.

Nesse mesmo sentido, Sales e Mendes (2015, p. 87) dispõem que, “a estabilidade é uma forma não só de garantia de emprego, mas de dificultar a despedida por parte do empregador”.

Todavia, nos entendimentos de Moura (2013, p. 366), a estabilidade pode ainda ser subdividida em relativa ou imprópria e absoluta ou própria. *In verbis:*

> Na estabilidade relativa, ou imprópria, a despedida é meramente dificultada pela obrigação do empregador de indenizar. É o caso do empregado regido pelas regras da estabilidade, mas que ainda não alcançou 10 anos de emprego. Diz-se que é imprópria a estabilidade neste período, pois não há uma vedação absoluta à dispensa, mas sim um ônus previsto para esta

> iniciativa patronal, que consiste no pagamento de indenização. Somente no período de experiência (12 primeiros meses) nenhuma indenização será devida.
> Na estabilidade absoluta, ou própria2, há uma total impossibilidade de rompimento do contrato por iniciativa do empregador, mesmo que este esteja disposto a pagar indenização, ressalvada, somente, a prática de falta grave pelo emprega- do. É a hipótese do empregado que, antes da Constituição de 1988, completou dez anos de emprego, sem ter optado pelo regime do FGTS instituído pela Lei n. 5.107/1966.

Porém, não se pode dizer que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato de trabalho. (MARTINS, 2016)

### 2.2.2 Estabilidade especial

Conforme os ensinamentos de Nascimento (2014, p. 1229),

> “estabilidade especial é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e que veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador. Este só poderá despedir o empregado havendo justa causa. Terminada a situação em que se achava o empregado, geradora da proteção, cessa a garantia, cabendo à dispensa mesmo imotivada, antes proibida”.

Nesse mesmo sentido, Romar (2015, p. 516) define a estabilidade especial como aquela que dirige-se a um determinado grupo de empregados definido pela nossa legislação, podendo originar-se de uma condição diferenciada na qual se encontram os empregados beneficiados e que justifica seu privilégio.

Faz-se importante mencionar que a estabilidade especial é também conhecida como estabilidade provisória, e nesse contexto, Marques e Abud (2013, p. 137), concluem que a estabilidade é chamada de especial pois garante ao empregado à conservação de seu emprego enquanto existirem os motivos do seu benefício. É o caso das estabilidades destinadas aos dirigentes sindicais, membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), gestante, empregado acidentado, entre outros.

Assim, caracterizam-se como especiais todas as estabilidades provisórias no emprego previsto em nosso ordenamento jurídico.

## 2.3 Estabilidade da gestante

A Lei Maior consagrou a estabilidade da gestante no ADCT, art. 10, II, b, estipulando que a empregada tem garantia do emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Os precedentes jurisprudenciais solidificaram o entendimento de que a “confirmação da gravidez” retroage à data da concepção, ou seja, não tem relevância, para fins de aquisição da estabilidade, o fato de o empregador saber ou não do estado gravídico da empregada conforme o disposto na Súmula 244, I, do TST. (CISNEIROS, 2016)

Nesse sentido, o posicionamento sumulado pelo TST, conforme a Súmula 244, I, é de que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Assim, a empregada gestante não tem a obrigação de comunicar ao empregador sua gravidez, sendo a estabilidade de responsabilidade objetiva da empresa (BRASIL, 2012).

Já a Constituição Federal consagrou a proteção à gestante e ao nascituro, independentemente de considerações subjetivas sobre o conhecimento ou não da gravidez pelo empregador, sendo certo que a garantia de emprego se inicia com a “confirmação da gravidez” e não do conhecimento do fato pela empregada ou da comunicação do estado gravídico ao empregador. (MARQUES e ABUD, 2013)

Deste modo, outro ponto importante que podemos destacar conforme os pensamentos de Cisneiros (2016, p. 126), é de que:

> “a estabilidade gestacional não se confunde com a licença-maternidade. Esta é um período de interrupção do contrato de trabalho, no qual a empregada recebe um benefício previdenciário intitulado “salário-maternidade” (há um consenso de que a licença-maternidade, apesar de sustar a prestação de serviços e o pagamento de salários, tem natureza de interrupção e não de suspensão, visto que, durante a licença, a obreira não sofre qualquer prejuízo). A estabilidade, por outro lado, é uma garantia de emprego. Durante o lapso de sua duração, a empregada não pode ser dispensada sem justa causa. A licença-maternidade dura 120 dias, enquanto que a estabilidade vai da concepção até cinco meses após o parto”.

Porquanto, ainda há divergências entre doutrinas e jurisprudências acerca

da interpretação do termo “desde a confirmação da gravidez” para fins de aquisição pela empregada da garantia provisória no emprego. Para alguns significa desde o momento em que a empregada comunicar a sua gravidez ao empregador; outros sustentam que é partir do instante em que a empregada faz prova da gravidez mediante atestado médico. (LEITE, 2017, p. 536)

Conclui-se então, que “a gestante deve ter direito ao emprego em razão da proteção do nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida”. (PINTO, 2016, p. 645)

## 2.4 Estabilidade da adotante

Na adoção ou guarda judicial de criança, a empregada terá direito de usufruir dos 120 dias de licença-maternidade, conforme consta no art. 392-A da CLT, sendo que esta só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante, e, em casos de adoção compartilhada a concessão de licença-maternidade só será permitida a apenas um adotante empregado. (BRASIL, 1943)

E ainda, conforme o exposto no art. 71-A da Lei 8.213/1991 “à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de cento e vinte dias”, sendo este, pago diretamente pela Previdência Social. (BRASIL, 1991).

Nesse norte, Cisneiros (2016, p. 126) salienta que o direito à estabilidade proveniente da gestação, de apenas cinco meses, ocorre a partir da prolação da sentença de adoção ou da decisão de concessão da guarda judicial para fins de adoção, sendo esta a posição atual do TST.

Ainda conforme os ensinamentos de Cisneiros (2016, p. 126), a Lei Complementar 146/2014 expandiu a estabilidade provisória da empregada gestante, no caso de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Portanto, a estabilidade da gestante deixou, no caso de falecimento da empregada, de ser um direito personalíssimo, a exemplo do que já tinha ocorrido com a licença-maternidade.

Pimentel (2009), ao realizar seu estudo buscando verificar a possibilidade da estabilidade da gestante mesmo durante o aviso prévio, evidencia que tal questão é possível atualmente com base no posicionamento dos tribunais brasileiros.

Por fim, cabe expor que o entendimento jurisprudencial dos tribunais

atualmente dispõe que a adotante tem direito a estabilidade desde o inicio do processo de adoção.

Neste norte, cabe aduzir que a estabilidade da mulher adotante vem sendo recente objeto de discussão nos tribunais, neste sentido o exímio Tribunal Superior do Trabalho dispôs:

> I- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. Provável violação do artigo 392-A, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. 1. O art.7º, XVIII, do texto constitucional concede licença de cento e vinte dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. Para possibilitar o exercício do direito e proteger, antes e depois, a maternidade, o art.10, II, "b", do ADCT da Constituição Federal de 1988 veda a despedida arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 2. A Constituição utiliza o termo "gestante", mas a licença de cento e vinte dias abrange, nos termos da parte final do art.7º, caput, da Constituição, o direito social destinado à melhoria das condições de trabalho das mães adotantes, previsto no art. 392-A, da CLT, daí que a utilização da expressão licença maternidade abrange a licença gestante e a licença adotante. 3. A licença adotante é um direito social, porque tem por fim assegurar a proteção à maternidade (art.6º, da CF), visando a utilização de um tempo à estruturação familiar que permita a dedicação exclusiva aos interesses necessários ao desenvolvimento saudável da criança. Para a mãe adotante poder alcançar a licença-maternidade sem o risco de ser despedida, é preciso que ela também seja beneficiada pela estabilidade provisória prevista no art.10, II, "b", do ADCT da Constituição Federal de 1988. 4. A trabalhadora, mãe adotante, ajuizou o processo de adoção em 5/6/2008, mesma data em que recebeu a criança (nascida em 28/5/2008) sob seus cuidados, por autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude. 5. Não tendo ocorrido disputa sobre a guarda, a carecer de decisão judicial que a definisse, tem-se que a estabilidade da trabalhadora, mãe adotante, restou assegurada a partir do momento em que expressou judicialmente o interesse em adotar a criança oferecida, daí computando-se o período de estabilidade, em que compreendida a licença adotante. Ou seja, tem direito ao gozo de licença adotante, com a estabilidade necessária ao exercício do direito até cinco meses após o recebimento da criança a ser adotada. O entendimento de que a autora só se tornaria estável após a conclusão do processo de adoção simplesmente inviabilizaria, como inviabilizou, o exercício do direito à fruição da licença adotante no curso do contrato, contrariando os objetivos do art.392-A, caput e §4º, da CLT. 6. Assim como as estabilidades do dirigente sindical e do cipeiro têm início a partir do registro da candidatura e não da eleição, a da mãe adotante tem início a partir do requerimento de adoção e não da sentença transitada em julgado, ainda mais quando há registro de autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude para o recebimento da criança, pela adotante, no mesmo dia em que ajuizada a ação (5/6/2008) e não depois da concretização da guarda provisória (12/6/2008). 7. A estabilidade da mãe adotante tem, evidentemente, marcos inicial e final distintos da mãe gestante. Enquanto a desta tem início a partir da confirmação da gravidez e se estende até cinco meses após o parto, a daquela se situa no período de cinco meses após a concretização do interesse na adoção, em que inserido

> o período de licença adotante, de cento e vinte dias. 8. Dessa forma, não merece prosperar a empresa dispensa da empregada sem justa causa ocorrida em 11/6/2008, mais precisamente durante o período que corresponderia aos direitos à estabilidade e à fruição da licença adotante, ou seja, exatamente um dia antes da assinatura, em juízo, do termo de guarda e responsabilidade provisória do menor (que já se encontrava com a adotante desde 5/6/2008, por autorização judicial), ao fundamento de que não tinha conhecimento do processo de adoção ou da guarda provisória. Aplica-se aqui, em última análise, a mesma solução dada à gestante, pela jurisprudência trabalhista. Assim como a confirmação da gravidez é fato objetivo, a confirmação do interesse em adotar, quer por meio da conclusão do processo de adoção, quer por meio da guarda provisória em meio ao processo de adoção, quer por meio de requerimento judicial, condicionado à concretização da guarda provisória, é também fato objetivo, a ensejar a estabilidade durante o prazo de cinco meses após a guarda provisória e a fruição da licença correspondente, de cento e vinte dias. 9. Verifica-se, portanto, que a empresa obstou o gozo da licença-adotante, assegurado à empregada a partir do momento em que expressou interesse em adotar a criança oferecida, ou seja, do ajuizamento do processo de adoção. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 392-A da CLT, e provido.
> **ALEXANDRE AGRA BELMONTE - TST-RR-200600-19.2008.5.02.0085 – 05/08/2015 (grifa-se).**

Tendo em vista o julgado supramencionado, não restam dúvidas quanto ao posicionamento positivo dos tribunais no sentido de estender os benefícios das trabalhadoras gestantes as adotantes.

## 2.5 DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E O AVISO PRÉVIO

Segundo os ensinamentos no nobre doutrinador Sérgio Pinto Martins, “aviso prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.” (MARTINS, 2012, p. 431).

O aviso prévio encontra sua base legal, na Constituição Federal de 1988, que no art. 7º, XXI, da CF, dispõe o seguinte:

> São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei.

Para Carvalho (2014), tal norma é incompleta quanto a sua eficácia. Possuindo assim, o dispositivo supracitado limitando quanto a sua eficácia prática. Necessitando para tanto, que outra norma a completasse a fim de maximizar a sua

eficácia. O que ocorreu no ano de 2011, com a Lei 12.506.

Foi a Lei 12.506/11 que passou a regulamentar o prazo proporcional de trinta dias no mínimo e no máximo de noventa dias, a depender do tempo de serviço. Para Carvalho (2014), esse benefício pode ser aplicado somente ao empregado e nunca ao empregador.

Desta forma, quando a rescisão contratual parte do empregado, segundo o entendimento extraído da lei, este deve conceder ao empregador trinta dias de aviso prévio, independente do tempo em que este laborou na empresa.

O aviso prévio quando solicitado por uma parte, à outra não poderá modificá-lo, ou tão pouco negá-lo (CARVALHO, 2014). Segundo a autora, a finalidade do aviso prévio consiste em não deixar o trabalhador desamparado, quando recebe a notícia de que não fará mais parte do quadro de colaboradores da empresa na qual tem laborado.

Existe desta forma, a previsão da diminuição da jornada de trabalho, facultada as escolhas da hipótese pelo empregador; ou conceder um tempo ao empregado para que possa estar encontrando um novo emprego.

Existe a previsão de renúncia ao aviso prévio, somente ao empregado que já tiver um novo emprego, durante o curso, comprovadamente, quando dispensado pelo empregador (CARVALHO, 2014).

Carvalho (2014), ainda destaca que, quando solicitado o aviso prévio pelo empregado, este deve conceder ao empregador o aviso prévio, sob pena de indenizá-lo.

O aviso prévio é cabível na rescisão de contrato de trabalho por tempo indeterminado, sem justa causa, por ambas as partes, podendo ser de duas formas, trabalhada ou indenizada (CARVALHO, 2014). Segundo o artigo 483, da CLT, é possível ainda o aviso prévio em caso de falência da empresa, bem como na despedida indireta. Enquanto que os contratos por prazo determinado, por já estarem previamente cientes ambas as parte do período em que ocorrerá a finalização do contrato, a Constituição Federal, ou a legislação específica não estende tal direito as partes.

Não somente a Constituição Federal regulamenta o aviso prévio, mas ainda, a CLT, a partir do artigo 487, e seguintes. Um de 8 (oito) dias, situação em que o salário é pago por semana ou tempo inferior, e um de 30 (trinta) dias, para os

empregados que recebem salário quinzenal ou mensal.

O aviso prévio contempla o contrato de trabalho. Desta forma, para Carvalho (2014), o contrato de trabalho se encerrará somente no último dia do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado. Estabelece a OJ Nº 82, da SDI, do TST, que deve ser anotado na carteira de trabalho do empregado, o último dia de trabalho, ou seja, o último dia do aviso prévio, caso trabalhado.

Determina a Súmula 348, do TST, que o empregado que estiver no curso da garantia de emprego, não poderá receber o aviso prévio do empregador.

Até a promulgação da Lei 12.812/2013, muito se discutia no âmbito jurídico sobre a estabilidade provisória da gestante durante o aviso prévio. Porém, após a promulgação da referida Lei, tornou-se pacífico o entendimento jurídico sobre tal questão.

Carvalho (2014) destaca duas correntes, daqueles que concordavam com a aquisição e daquelas que não concordavam. Para a autora,

> O entendimento daqueles que não concordavam com a aquisição, se pautava no fato de que o aviso prévio firma um tempo final para o contrato, portanto as partes já teriam ciência de quando terminaria a relação contratual; também, afirmavam que a projeção desse período se limitava às vantagens econômicas somente, não cabendo a estabilidade nesse caso tanto no curso do aviso prévio trabalhado, quanto indenizado. Aqueles que entendiam que a gravidez nesse período gerava a estabilidade, fundamentaram o fato na dignidade da pessoa humana, a proteção à mãe e ao nascituro, como já explanado no presente trabalho, bem como informava que tudo poderia ocorrer no curso do aviso, como por exemplo, uma dispensa por justa causa; por esse motivo, esse período não poderia ser considerado como final do contrato, já que estava sujeito a alterações, mas seria considerado como término no último dia. Assim, o aviso prévio tornaria sem efeito até que terminasse a estabilidade (CARVALHO, 2014, p. 49).

Com a inclusão do art. 391-A na CLT, que se deu por meio da promulgação da Lei 12.812/2013, ficou firmado o entendimento de que a empregada que engravidar no curso do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, terá direito a estabilidade, conforme segue:

> Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Sobre tal matéria observa-se a inclinação da jurisprudência no mesmo sentido, conforme abaixo observado.

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 10, II, -b-, do ADCT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. A concepção no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, dá direito à estabilidade provisória da gestante, porquanto, além de o contrato de trabalho ainda estar vigendo, a rigor da letra do art. 487, § 1ºda CLT e OJ 82 da SBDI-1/TST, há de ser observada a dicção do artigo 10, II, "b", do ADCT, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Na compreensão do item I da Súmula nº 244 desta Casa, o direito da gestante à indenização equivalente ao período estabilitário, decorrente da garantia de emprego, não está condicionado ao conhecimento do estado gravídico pelo empregador ou pela empregada. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 984-43.2011.5.02.0381 Data de Julgamento: 20/08/2014, Relator Ministro: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

Não resta dúvida, com base na legislação e na jurisprudência de que, a mulher, mesmo no aviso prévio possui direito a estabilidade. Uma vez que o aviso prévio não se dá por finalizado o contrato de trabalho.

## 3. ADOÇÃO

Dias (2016), afirma que o instituto da adoção é um dos mais antigos que se tem notícia. Uma vez que, da mesma forma que muitas famílias desejavam ter filhos, existiam aqueles filhos que não eram desejados, cujos pais não querem ou então se encontram impedidos de alguma forma de assumir (DIAS, 2016).

Venosa (2008) destaca que a adoção é um modelo artificial de filiação que tende a buscar uma imitação a filiação natural. Por isso, segundo o autor, pode ainda ser chamada de filiação civil, uma vez que seu resultado não é dependente de uma relação biológica, mas sim, da manifestação de vontade das partes.

Enquanto que a filiação natural ou biológica tem seu repouso sobre o vínculo sanguíneo, genético e/ou biológico; a adoção possui seu vínculo sobre questões jurídicas, que se sustenta sobre a pressuposição de uma relação não biológica, mas sim afetiva. (VENOSA, 2008)

Pereira (2007, p. 392), conceitua adoção como sendo, “o ato jurídico pelo qual uma pessoa recebe outra como filho, independentemente de existir entre elas qualquer relação de parentesco consanguíneo ou afins”.

Desta forma, percebe-se que a adoção segundo análise doutrinária, consiste na ideia de vínculo afetivo, dispensando desta forma, o vínculo sanguíneo, genético ou biológico, como ocorre no processo natural.

### 3.1 Processo de adoção

A adoção só pode ocorrer mediante intervenção judicial. Deste modo, o artigo 47 do ECA disciplinou a adoção da criança e do adolescente, e o Código Civil em seu artigo 1.619, regulamentou a adoção dos maiores de 18 (dezoito) anos.

O sistema de adoção possui prioridade nos processos que se encontram em tramitação, sob pena de responsabilidade do ECA, conforme dispõe no artigo 152, parágrafo único desta mesma lei.

### 3.2 Princípios da adoção

Para Araújo (2008), o princípio norteador da adoção se resume no

princípio da dignidade da pessoa humana, conforme entendimento da autora e o exposto na Constituição Federal de 1988.

Pereira (2002) sustenta a ideia de que se deve ter como direitos fundamentais, todos aqueles elencados no caput do artigo 227 da Constituição Federal, estes alinhados no mesmo grau de importância, sendo-os assegurados a estes sujeitos com absoluta prioridade.

Com base no entendimento do dispositivo legal acima citado, e os demais presentes ao longo do texto constitucional, salienta-se que o dever de proporcionar aos menores de dezoito anos, vida, educação, lazer, alimentação, moradia, etc, não é somente de responsabilidade da família, mas sim, enseja o Estado tal dever.

Sendo assim, cabe ao Estado estar proporcionando aos menores abandonados, ou que buscam uma família, os direitos acima elencados, para que uma vida digna possa ser mantida. Desta maneira, compete ao Estado estar facilitando e auxiliando no processo de adoção, para que as crianças e adolescentes possam encontrar um lar, e consequentemente, uma vida digna.

O princípio da dignidade da pessoa humana ainda encontra-se norteado no Estatuto da Criança e do Adolescente, conforme DE PAULA (2008, p.2), destaca que:

> Da prioridade absoluta e da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, que visam garantir à criança ou adolescente a primazia, preferência ou precedência no atendimento de seus direitos básicos, ante a inequívoca urgência de suas necessidades. É importante ter em mente que o destinatário da norma é alguém na condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, que vivencia um processo único, mágico e intricado, de rápidas e constantes modificações físicas, sociais e culturais e que, em pouco tempo, terá atingido a maturidade adulta, de acordo com as condições que a família, sociedade e Estado tiverem ofertado.

Ainda Soares (2011, p. 39), destaca que outro princípio importante é o da:

> Participação popular na gestão da questão relacionada à infância e à juventude, de modo que a comunidade, agindo em conjunto com o poder público, possa participar da definição de objetivos e iniciativas potencialmente eficazes como forma de efetivar os direitos das crianças e adolescentes, afirma o autor acima citado.

Assim, a ECA busca regulamentar os princípios que norteiam a adoção e a vida da criança e do adolescente ao longo do seu diploma, na tentativa de juntamente com o Estado, realizar um trabalho que busque preservar os direitos dos menores.

### 3.3 Adoção Monoparental

Na adoção monoparental ocorre a exclusão do genitor biológico, que passa a ser substituído pelo adotante, permanecendo o vínculo de filiação com relação ao outro genitor (DIAS, 2016). A autora destaca o tema como adoção unilateral.

Segundo a autora, nesta modalidade de adoção a criança permanece registrada em nome da mãe biológica, e o adotante a registra como sendo pai. Desta forma, a criança mantém os laços consanguíneos com a mãe e os vínculos afetivos ocorrem com o pai adotante.

### 3.4 Adoção ou Guarda por Casal Homoafetivo

Dias (2016), afirma que a adoção homoafetiva, ainda provoca divisão e opiniões entre os doutrinadores, porém não é mais visto como um obstáculo a adoção ser feita por casais homossexuais.

De fato, corroborando com a ideia da autora supracitada, podemos perceber ainda nos dias de hoje por parte da sociedade um certo preconceito no que tange a questão da homossexualidade e da adoção por casais desse gênero. Portanto, para o meio jurídico, está mais do que vencido esta resistência, tendo esses casais os mesmos direitos que os héteros.

Nesse mesmo norte, percebe-se ainda, uma forte discussão sobre a provável influência dos casais homossexuais sobre os adotados. Apesar de que, tal discussão já deveria ser pacífica, uma vez que, o sujeito homossexual é filho de pais que tiveram uma relação heterossexual para a sua concepção, com a exceção dos concebidos de forma artificial. Portanto, o que busca-se aqui é destacar o fato de que, usualmente os homossexuais, são filhos de casais heterossexuais, sendo que de tal forma não existe influência tão severa como tende insistir os mais conservadores.

Deste modo, o que de fato realmente importa é a possibilidade de o adotante ter e das condições de uma vida melhor ao adotado. Pensamento este, compartilhado pela célebre doutrinadora Maria Berenice Dias, como também elencadas no artigo 43 do Estatuto da Criança e do Adolescente que preconiza que a adoção será deferida quando apresentar reais vantagens para o adotando.

A união homoafetiva já foi reconhecida pelo STF na célebre decisão histórica, na qual o Ministro Ayres Britto foi relator, em ADI 4.2777 e ADPF 132. Enquanto que o STJ do mesmo modo já havia se manifestado sobre a questão da adoção por casais homossexuais em 2010, antes mesmo do STF se manifestar sobre tal questão. Porém, mostrou-se necessário a decisão do STF para que houvesse um olhar mais crítico sobre o assunto, carregado de menos estigmas e menos preconceitos.

Apesar disso, as justiças estaduais já vinham se manifestando de forma favorável sobre a questão há muito tempo, como bem observado por Dias (2016).

Sendo assim, com base nas decisões acima destacadas, torna-se comum a cada dia mais a adoção ou guarda judicial de criança por casais do mesmo sexo, que mantém uma união homoafetiva.

Assim, apesar de aos poucos a jurisprudência e a doutrina caminharem de forma gradativa para consolidar seu entendimento sobre a questão da adoção por casais homoafetivos, a licença maternidade ainda parece ser uma questão a ser discutida.

Pois, percebe-se que ainda prevalecem falhas no entendimento doutrinário, resultados estes das lacunas provenientes da legislação, que recentemente, a Lei 12.873/2013 passou a incluir, no art. 392-A, o § 5º, a fim de estar regulamentando a matéria em questão.

Desta forma, entende o legislador, que a licença-maternidade não pode ser dupla, verbis: Art. 392-A. (...) § 5º. A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. Assim sendo, apenas um(a) dos(as) companheiros(as) terá direito à licença-maternidade.

A lei destacada, também incluiu na CLT o art. 392-C, tratando-se de uma norma revolucionária e muito bem-vinda a legislação trabalhista. Segundo o artigo supramencionado, todas as regras pertinentes à licença-maternidade devem ser aplicadas ao caso de um empregado solteiro adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção. Merecendo desta forma reverência o sopro de modernidade, arejando a nossa antiga CLT.

Ou seja, percebe-se que aos poucos a CLT, busca adequar-se a realidade social, mesmo tendo completado 70 anos de existência em 1º de Maio de 2013, os sopros da modernidade, tende a deixá-la atualizada dentro das

possibilidades, das demandas e anseios dos trabalhadores e da sociedade.

### 3.5 Adoção afetiva ou “a brasileira”

Segundo Dias (2016), existe no Brasil uma prática disseminada, que ficou popularmente conhecida pelo nome de adoção “a brasileira”, menção esta dada ao ato de quando um casal “adota” o filho de um terceiro fazendo-o sem utilizar-se do procedimento legal, simplesmente registrando-o como se fosse o seu filho. Ou seja, segundo o ensinamento da autora, João assume o filho de Maria, registrando-o como se este fosse seu.

Vale ressaltar que tal prática de adoção não pode ser equiparada ao instituto da adoção, pela forma como foi realizada. (DIAS, 2016). Ainda, se este obtiver resultado, segundo a autora citada, estará ensejando no crime contra o estado de filiação, previsto no artigo 242 do Código Penal. Porém, como o envolvido agiu movido pela efetiva emoção, abre possibilidade para o perdão judicial. (DIAS, 2016).

### 3.6 Barriga de aluguel

Para Almeida (2000), a barriga de aluguel é obtida por meio de um procedimento de forma artificial. Sendo uma das formas mais usadas de inseminação artificial atualmente no país.

Nesta modalidade, uma mulher irá apenas gerar o filho, sendo que o material biológico é oriundo do casal que deseja conceber a criança, mas não possui meios. Ou seja, o óvulo e o espermatozoide são de um casal, por exemplo, que por meio de inseminação artificial ou in vitro, dá início a divisão celular. Após, o gameta é colocado na mulher que será responsável pela gestação deste. (ALMEIDA, 2000).

Abdelmassih (2007) destaca que essa mãe que gera o feto, é conhecida como mãe substituta. Sendo que de tal forma, a mãe substituta estará a dar luz a um filho de outro, ou seja, um casal interessado, que passa a ser denominados de pais pretendentes.

Porém, para Lima Neto (2001), mãe seria a mulher que dá a luz ao bebê.

De tal forma, a mãe substituta segundo pesquisas desenvolvidas pelo autor, seria na verdade a mãe, pois estaria a conceber a viabilidade ao nascituro.

Para Machado (2011), os conflitos muitas vezes presentes ocorrem quando o material genético de ambos os pais é utilizado e a mulher apenas desenvolve o embrião, ou seja, utiliza-se apenas do seu útero. Neste caso entra em conflito quem seria a mãe de fato, aquela que geriu a criança ou aquela que forneceu o óvulo.

Apesar do presente estudo não adentrar afundo no tema, percebe-se que existem ainda grandes controvérsias acerca do tema em questão, não havendo um entendimento pacífico. E ainda, tornando-se polêmico por envolver questões éticas, morais e religiosas.

## 4.0 POSSIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO TRABALHADOR ADOTANTE

Atualmente, ainda não existe legislação que busque estabelecer à estabilidade provisória à empregada ou ao empregado adotante. Sendo necessário, para que estes tenham o seu direito reconhecido, recorrer ao judiciário. Uma vez que, mediante a omissão sobre tal situação da legislação, os tribunais vêm se inclinando a entender que a estabilidade da mulher grávida estende-se aqueles que adotam, conforme pode ser verificado nos julgados abaixo.

Sendo assim, a PEC 49/2016 considera-se um avanço no direito positivado, vindo a efetivar mediante norma escrita o que os tribunais já aplicam até o momento, na busca de respeitar os princípios que cercam a relação de trabalho e a condição humana, tanto da mulher ou do homem que adota, como do próprio adotado.

A seguir, será tratado da PEC 49/2016, a fim de promover uma melhor compreensão do que vem a ser, caso seja aprovada.

### 4.1 PEC 49/2016

A PEC 49/2016, é de autoria do Senador Telmario Mota, do PTB/RR.

Sendo que a supramencionada PEC foi apresentada ao Plenário do Senado Federal na data de 10/10/2016.

Atualmente a PEC 49/2016 se encontra na Comissão de Constituição e Justiça, desde o dia 10/10/2016 aguardando designação do relator, quando foi encaminhada para a respectiva comissão citada.

A seguir, serão discutidas questões particulares a PEC, desde a sua proposta até os princípios que prevalecem nesta.

#### 4.1.1 Conceito

A PEC 49/2016, possui o objetivo de acrescentar as alíneas “c” e “d” ao inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, passando desta forma a estender a estabilidade no emprego também à empregada ou ao empregado adotante e estabelecer que nos casos em que ocorrer o falecimento do

adotante, será assegurado à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho.

### 4.1.2 Requisitos para aprovação

Caso a PEC 49/2016, seja aprovada na CCJ, ela será encaminhada para votação da Câmara de Plenário do Senado, onde será submetida a dois turnos de discussão.

## 4.2. Proposta

A PEC 49/2016, busca prever a estabilidade do adotante com base na omissão da legislação atualmente em vigência no ordenamento jurídico brasileiro. Como as normas trabalhistas são omissas em tal questão, busca-se por meio da PEC consolidar no direito positivado aquilo que os tribunais já vêm aplicando.

Conforme pode ser observado a seguir, os tribunais tem se inclinado favoráveis a estabilidade da adotante. Apesar de serem tratados na maior parte do presente trabalho, como “a adotante”, os tribunais não tem aplicado a norma especificamente a mulher, mas também a casais homoafetivos, sendo estes do sexo masculino ou feminino, cabendo apenas à escolha de qual dos dois terá a estabilidade.

Deste modo, a PEC em questão vem positivar um tratamento igualitário entre os pais adotantes e a mãe biológica, uma vez que, já se encontra positivado a não distinção entre filho biológico e não biológico. Fato já entendido pelos tribunais e disposto no nosso Código Civil.

Além disso, a proposta busca ainda um tratamento humanitário com base no princípio da dignidade da pessoa humana ao nascituro e a criança adotada, que necessita de proteção, uma vez que, este não possui condições ainda de se auto sustentar por ser considerada incapaz.

## 4.3. Princípios pertinentes

A seguir, encontram-se os princípios pertinentes a PEC 49/2016.

### 4.3.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é um dos princípios que mais se faz presente no direito trabalhista. Sobre tal princípio Delgado (2001, p. 23), destaca o seguinte:

> "o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente"

Para Sussekind (2000, p. 19).

> "O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho*".*

Desta forma, busca-se no direito do trabalho a proteção da parte hipossuficiente, a qual segundo a PEC 49/2016 é o trabalhador adotante. Portanto, com base neste princípio busca configurar proteção a parte que por si só, não teria condições de ter seus direitos respeitados.

### 4.3.2 Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: "Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades". (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

O referido princípio ainda é analisado por José Afonso da Silva (1999), que destaca que o direito a igualdade é um direito fundamental, sob o prisma da função social.

É válido ainda destacar que a Constituição Federal de 1988, no *caput* do artigo 5º, estabelece que todos serão iguais perante a Lei. Portanto, não pode ocorrer por parte do legislador distinção entre sexo, raça, ou qualquer outra forma, afim de se configurar como afronta aos direitos humanos e constitucionais do

ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto a PEC 49/2016 busca o tratamento igualitário entre o trabalhador adotante e a mãe biológica, com base na conceituação acima destacada, e na legislação, não devendo ocorrer tratamento diferenciado em ambos os casos.

### 4.3.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se destacado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988. Sendo esta uma das clausulas pétreas da Magna Carta.

Sendo assim, não deve ocorrer distinção entre o homem e sua dignidade. Destaca Lemisz (2010), que a dignidade é um atributo humano sentido e criado pelo homem; por ele desenvolvido e estudado, existindo desde os primórdios da humanidade, mas só nos últimos dois séculos percebidos plenamente. Contudo, apesar de que quando o ser humano começou a viver em sociedades rudimentares organizadas a honra e a nobreza, já eram respeitadas por todos do grupo, o que não era percebido e entendido concretamente, mas geravam destaque a alguns membros.

Plácido (1967, p. 21), destaca que:

> “dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.

Sendo assim, a fim de preservada a dignidade da pessoa humana, várias normas vem sendo criadas tanto em âmbito constitucional, como infraconstitucional.

Buscando que a todos sejam asseguradas condições igualitárias, não ferindo a sua honra ou sua virtude, em função do sexo, credo, raça, etnia, etc. Portanto, prevê a PEC 49/2016, que não somente a mãe é assegurado o principio de tratamento igualitário, como destacado anteriormente. Mas ao nascituro, prevalece o princípio de sua proteção, da sua dignidade e de sua honra.

Uma vez que, nos primeiros momentos da vida, é necessário que o laço entre mãe e filho se efetive afim de que sejam estabelecidos uma relação de

cumplicidade, amizade, amor, afeto e cuidado, que se mantém nos relacionamentos entre pais e filhos.

### 4.4 Entendimento Jurisprudencial

Sobre a matéria em discussão, tem os tribunais do nosso ordenamento jurídico se manifestado favorável à estabilidade do trabalhador adotante. Como pode ser observado no julgado a mais de 20 anos o entendimento vem sendo sedimentado, como está exposto a seguir.

> TRT-2 - 2910001606 SP 02910001606 (TRT-2)
>
> Data de publicação: 08/01/1993
> Ementa: LICENCA MATERNIDADE DE EMPREGADA ADOTANTE - A LICENCAMATERNIDADE DE QUE TRATA O ART. 7 , XVIII , DA CARTA MAGNA , SE ESTENDE A EMPREGADA ADOTANTE, QUER PELO EXERCICIO DO NOBRE MISTER DE CUIDAR E AMPARAR O RECEM-NASCIDO, QUER PELA EXISTENCIA DA VEDACAO CONSTITUCIONAL DE DISCRIMINACAO ENTRE O FILHO NATURAL E O ADOTADO (ART. 227 , PARÁGRAFO 6 , C.F. ).
> Encontrado em: Número: 02920219175 8ª TURMA 08/01/1993 - 8/1/1993 GESTANTE, Salário maternidade (geral) e licença.

Percebe-se que o TRT-2, julgou procedente o pedido da mãe adotante, utilizando como base para tal a não discriminação entre filho natural e adotado, conforme o disposto no artigo 227, parágrafo 6º, da Constituição Federal.

Uma vez que, é necessária a criação do laço entre mãe e filho e aquela precisa estar ao lado da criança para ampara-la e cuidar desta, no momento em que ainda não consegue ser autossuficiente.

Seguindo este mesmo pensamento, atualmente, o TRF-5 tem se posicionado favorável, como pode ser observado no seguinte julgado.

> TRF-5 - REO Remessa Ex Offício REO 28563320134058300 (TRF-5)
>
> Data de publicação: 10/12/2013
> Ementa: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA PÚBLICA. LICENÇA-MATERNIDADE. ELEVAÇÃO DO PRAZO PARA 180 DIAS. APLICABILIDADE À MÃE ADOTANTE. 1. A Constituição da República obsta qualquer tentativa em se diferenciar o filho biológico do adotivo. Assim, se aos filhos biológicos reserva-se a presença materna como indispensável para um desenvolvimento físico e emocional saudável, por idênticos motivos serão necessários tais cuidados ao filho adotado. Precedentes deste Tribunal. 2. Impetrante que faz jus à licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, em face da obtenção da guarda provisória de menor, direito assegurado pela Lei nº 11.770 /2008, que estendeu por mais 60 dias o direito à licença, já regulamentada pelo Decreto nº 6.690 /2008. 3. Remessa Necessária improvida.

Seguindo a mesma linha do julgado anterior, não existe diferenciação entre filho biológico e natural.

O TST segue a mesma linha, na qual não se deve realizar distinção entre a mãe biológica e a adotante, conforme disposto no julgado a seguir.

> TST - EMBARGOS DECLARATORIOS RECURSO DE REVISTA E-ED-RR 232007620005150007 23200-76.2000.5.15.0007 (TST)
>
> Data de publicação: 01/06/2007
> Ementa: RECURSO DE EMBARGOS. MÃE ADOTANTE. LICENÇA-MATERNIDADE. ART. 227 § 6º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. LEI Nº 10.421 /2002. ART. 392-A DA CLT . CONCESSÃO. 1. A norma constitucional que garante igualdade entre filhos por adoção e filhos biológicos, não depende de complementação normativa. Assim, a ausência de norma específica concessiva de licença-maternidade à mãeadotante no âmbito da relação de emprego, anteriormente à Lei nº 10.421 /2002, que acrescentou o Art. 392-A à CLT , não pode justificar tratamento distinto daquele dispensado à mãe biológica. -O silêncio do legislador apenas evidencia menor desenvolvimento da ciência jurídica. Não inibe, de nenhuma maneira, a afirmação da existência de direitos-(Estêvão Mallet). 2. O art. 227 ,caput, da Constituição da República foi a fonte inspiradora de todos os projetos de lei tendentes a reconhecer à mãe adotante o direito à licença-maternidade. Inserindo-se o citado artigo no Título da Ordem Social, não pode a Constituição da República promover a exclusão social, quando tem por fim maior exatamente o inverso: a inclusão social. 3. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento.

O direito a licença estende-se não somente a filhos adotados por casais heterossexuais, mas também aos casais com relação homoafetiva, como têm se manifestado favoravelmente o TRF-3, conforme julgado a seguir.

> TRF-3 - AGRAVO DE INSTRUMENTO AI 32763 MS 0032763-15.2012.4.03.0000 (TRF-3)
>
> Data de publicação: 10/06/2013
> Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR. ADOÇÃO OU GUARDA DE CRIANÇA. LICENÇA REMUNERADA DE 120 DIAS. CONCESSÃO. DIREITO DO FILHO. CASAL HOMOAFETIVO. DISCRIMINAÇÃO. VEDAÇÃO. 1. A licença é direito também do filho, pois sua finalidade é "propiciar o sustento e o indispensável e insubstituível convívio, condição para o desenvolvimento saudável da criança" (TRF da 3ª Região, MS n. 2002.03.00.026327-3, Rel. Des. Fed. André Nabarrete, j. 24.11.05), razão pela qual a adotante faria jus ao prazo de 120 (cento e vinte dias) de licença remunerada. 2. Pelas mesmas razões, é razoável a alegação de que importaria em violação à garantia de tratamento isonômico impedir a criança do necessário convívio e cuidado nos primeiros meses de vida, sob o fundamento de falta de previsão constitucional ou legal para a concessão de licença de 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção ou de guarda concedidas a casal homoafetivo. De todo modo, após a ADI n. 132 não mais se concebe qualquer tipo de discriminação ou mesmo restrição legal em razão de orientação sexual. E, como consectário lógico, à família resultante de união homoafetiva devem ser assegurados os mesmos direitos à proteção, benefícios e obrigações que usufruem aquelas que têm origem em uniões

> heteroafetivas, em especial aos filhos havidos dessas uniões (STF, ADI n. 4277, Rel. Min. Ayres Britto, j. 05.05.11). 3. Assim, a licença remunerada de 120 (cento e vinte dias), com a prorrogação de 60 (sessenta) dias prevista no art. 2º , § 1º , do Decreto n. 6.690 /08, deve ser estendida ao casal homoaefetivo, independentemente do gênero, no caso de adoção ou guarda de criança de até 1 (um) ano de idade. 4. Agravo de instrumento provido, restando prejudicados o pedido de reconsideração e o agravo legal da União.

Portanto, percebe-se com base nos julgados que não deve ocorrer à distinção entre o filho adotado e o biológico. Uma vez que, os direitos da mãe biológica estendem-se aquela que adota.

### 4.5 Súmula 244 TST

A preocupação com o nascituro tem suscitado preocupação dos tribunais brasileiros. Fato que levou a edição da súmula 244 do TST.

> Nº 244 Gestante - Garantia de emprego: Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985
> A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

No ano de 2012, houve a alteração da referida súmula a fim de atender a um dos princípios basilares do direito brasileiro: o da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, houve alteração do inciso III da súmula 244.

> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA **(**redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
>
> I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04)
>
> II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
>
> III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Com o tempo e a priorização do Principio da Dignidade da Pessoa Humana pelos Tribunais, foram surgindo julgados com decisões contrárias à antiga

redação do inciso III da súmula 244 visando proteger também as gestantes em contrato por prazo determinado, o que passou a ser confirmado inclusive pelo Supremo Tribunal Federal, conforme segue:

> Ementa DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E TRABALHISTA. CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO E OCUPANTES DE CARGOS EM COMISSÃO NÃO OCUPANTES DE CARGOS EFETIVOS. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. DIREITO À LICENÇA- MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, ALÍNEA B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. ARE 674103 RG / SC - SANTA CATARINA REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO Relator (a): Min. LUIZ FUX Julgamento: 03/05/2012 Publicação **ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-115 DIVULG 17-06-2013 PUBLIC 18-06-2013**

Os precedentes normativos que embasaram a alteração do inciso III da súmula 244 são unanimes em apontar que o artigo 10, II “b” do ADCT/88 não limita a estabilidade da gestante pela modalidade de contratação de trabalho, visando sim a tutela do nascituro:

> RECURSO DE REVISTA - GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**.** Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. O entendimento vertido na súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88. RR 1601-11-2010.5.09.0068, 1ªT - Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho DJE 09.03.2012/J-29.02.2012 - Decisão unânime.

> RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**.** Se o contrato de experiência está vocacionado à vigência por tempo indefinido, não lhe afeta a essência a decisão judicial que faz prevalecer a proteção maior à gestante à circunstância de ele prever um período de prova. Não há previsão na norma de circunstância especial, conforme se extrai do art. 10, II, "b", do ADCT. Logo, não pode ser conferida ao direito fundamental uma interpretação restritiva, sobretudo se às razões humanitárias se agrega a premissa jurídica de ser do empregador o risco da atividade econômica (art. 2º, § 2º, da CLT). Entendimento diverso transferiria o risco do negócio à empregada, enquanto a norma constitucional e o fim social objetivado impõem a proteção da trabalhadora e, dela, a máxima efetividade. Recurso de revista conhecido e provido. RR

> 62700-90.2009.5.02.0074, 6ªT – Red Min. Augusto César Leite de Carvalho DJE 08.06.2012/J- 09.05.2012 - Decisão por maioria.

Portanto, com base na súmula 244, a preocupação dos tribunais tem refletido na estabilidade provisória que se estende a mãe que adota, prevendo sempre, os tribunais a preservação do bem maior do nascituro ou criança.

## 5. CONCLUSÃO

Este trabalho buscou realizar uma discussão acerca da PEC 49/2016, que

prevê a estabilidade da mulher grávida a mãe adotante. Com base no assunto em questão, sabe-se que em nosso ordenamento jurídico atual não existe mais distinção entre filho biológico e adotado, todavia, no que tange a questão da estabilidade no direito do trabalho, ainda não está positivado.

Ainda assim, os tribunais vêm aplicando tal estabilidade para a mãe que adota, com os mesmo direitos e garantias que possui a mãe biológica, com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e do tratamento igualitário.

Ainda, a PEC 49/2016 visa trazer a mulher adotante o princípio da proteção, que é um dos princípios norteadores da relação trabalhista, buscando a proteção daquele que é hipossuficiente. Portanto, tanto a mulher adotante assim como o nascituro precisam de proteção. Aquela, na tentativa de que os direitos e garantias sejam estendidos a esta também. Enquanto que o nascituro necessita de proteção, uma vez que este não possui ainda condições de auto gerenciar-se.

Para alcançar os objetivos deste trabalho, buscou-se realizar primeiramente uma revisão bibliográfica sobre o tema em questão. Utilizando-se para tal, o método exploratório que busca promover uma aproximação entre o pesquisador e o objeto a ser pesquisado.

Verifica-se que, os objetivos foram alcançados, uma vez que, com base na análise realizada ao longo do texto, percebe-se que atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, os tribunais já têm aplicado à possibilidade da estabilidade do trabalhador adotante, equiparando esta a mulher gestante.

Apesar da norma ainda não estar positivada no direito trabalhista e constitucional, por meio desta omissão, os tribunais têm aplicado a questão visando a proteção principalmente do nascituro. A criança e os pais adotivos necessitam estar criando um vínculo de afeto e amor, que ocorre nos primeiros meses em que estes passam a conviver juntamente. Portanto, somente com as garantias e os direitos da mulher grávida, estendido aos pais adotantes, tal questão é possível. Do contrário, o nascituro certamente iria carecer de afeto nos primeiros tempos em que sua relação começasse a se formar. Ficando a este a ideia de omissão por parte dos pais adotivos.

Como destacado já anteriormente, a legislação brasileira até o momento é omissa sobre a questão da estabilidade, porém em outras esferas como no direito civil, existe a ideia de não discriminação entre o filho biológico e o filho adotante. Nesse contexto, as garantias e os deveres da mulher grávida buscam ser estendidos

ao trabalhador adotante, caso a PEC seja aprovada, para corroborar com a ideia de não haver mais tal distinção.

Apesar de ao longo do texto na maioria das vezes ter se referido “a adotante”, com a ideia de que, fosse somente e apenas a mulher, percebe-se nos julgados destacados a possibilidade da estabilidade ser estendida também aos casais com relação homoafetiva. Uma vez que não se deve ocorrer distinção e todos devem ser tratados de forma igualitária perante a lei, a questão do sexo não pode influir na estabilidade daquele que adota.

Desta forma, a sociedade tem evoluído ao longo dos anos, tendo inclusive os conceitos de família sofrido modificações ao longo do tempo para se adequar a tal realidade. Para tanto, a estabilidade deve ser concedida tanto a casais heterossexuais quanto aos homossexuais.

Ainda, partindo desta premissa, no caso de adoção por casais homossexuais poderá futuramente ocorrer uma discussão ao direito de qual dois dois ou das duas terá o direito de estabilidade. Porém, até o presente momento, não se verifica tal questão no ordenamento jurídico, assim como nos tribunais. Porém, existe a possibilidade de estar-se futuramente discutindo tal questão.

Conclui-se desta forma que a PEC 49/2016 traz a possibilidade de concessão de estabilidade provisória aos pais adotante, com o objetivo de equiparar estes com a estabilidade concedida à gestante. Positivando assim, uma correção que até o presente momento a legislação tem sido omissa no direito brasileiro.

Por fim, a PEC 49/2016 atualmente encontra-se em tramitação na Comissão de Constituição de Justiça. Caso seja aprovada será encaminhada ao Senado Federal para aprovação, onde será necessário dois turnos.

## REFERÊNCIAS

ABDELMASSIH, Roger**. Avanços em reprodução humana assistida**. São Paulo:

Atheneu, 2007

ARAÚJO, Maria Thereza Franzoni de. **Os princípios jurídicos da adoção de menores de idade no Brasil após a Constituição de 1988.** 2008, 61 f. Monografia. (Bacharel em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu/SC, 2008.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Celso Bastos editor, 2002.

BRASIL. **Constituição da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 13 março. 2016.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: < https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/ADC1988_18.02.2016/art_10_.asp> Acesso em: 15 março. 2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo, Ltr, 2000.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765
>. Acesso em maio 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 11ª edição. Método, 06/2015.

CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. Método, 04/2016. [Minha Biblioteca].

DE PAULA, Paulo Afonso Garrido. O Ministério Público. 2008. Disponível em: http://www.abmp.org.br/textos/307.htm>. Acesso em: 20 mai. 2017.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias.** 11. Ed. revi. Atuali. E ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 1.148.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 14th edição. Editora Saraiva, 2017. [Minha Biblioteca].

LIMA NETO, Francisco Vieira. **A maternidade de substituição e o contrato de gestação por outrem**. In: SANTOS, Maria Celeste Cordeiro Leite (org.). Biodireito: ciência da vida, os novos desafios. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001

MACHADO, Maria Helena. **Reprodução humana assistida: aspectos éticos e jurídicos**. Curitiba: Juruá, 2011

MARQUES, Fabíola, Abud, Cláudia José. **Direito do trabalho**, 8ª edição. Atlas, 05/2013. [Minha Biblioteca].

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 7ª Ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 1998. P. 330.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 32ª edição.. Saraiva, 1/2016. [Minha Biblioteca].

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução.** Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=625. Acesso em: 12 de Abril. 2017.

MOTTA, Alexandre de M. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: o que é importante saber para elaborar a monografia jurídica e o artigo cientifico. Tubarão: Copiart, 2012.

_____. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: o que é importante saber para elaborar a monografia jurídica e o artigo cientifico. Tubarão: Copiart, 2012.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 1ª Edição.. Saraiva, 12/2013. [Minha Biblioteca].

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014.

NASCIMENTO, Amauri M., **Curso de Direito do Trabalho**, 17 Ed., editora Saraiva, São Paulo, 2001. p. 587.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro Nascimento. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014.

PEREIRA, Tânia da Silva. **Direito de família e o novo Código Civil – Adoção.** Coordenadores: Maria Berenice Dias e Rodrigo da Cunha Pereira, 2ª, ed. 2. Tir. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil.** Rio de Janeiro.

Forense, 2007.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do processo civil**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado editora, 1999.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2007 Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007.

ROMAR, Carla Martins**. Col. Esquematizado - Direito do trabalho esquematizado**, 3ª edição. Saraiva, 2/2015. [Minha Biblioteca].

SALES, Fernando Augusto, MENDES, Marcel Kléber. **Direito do Trabalho de A a Z**, 2ª edição.. Saraiva, 7/2015. [Minha Biblioteca].

SOARES, Ellen White de Oliveira**. Aspectos práticos da adoção e o princípio do melhor interesse da criança**. 2011. 50 f. Monografia. (Bacharel em Direito) – Universidade do Vale Rio Doce – UNIVALE. Governador Valadares/MG, 2011.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil** - Volume Único, 7ª edição. Método, 11/2016.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Código Civil interpretado**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 1.483.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: direito de família**. 8 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.