

## **A LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE COM ÊNFASE NA ADOÇÃO**

Débora Cristina Marques Oliveira

Leandro Martins de Assis

### **RESUMO**

Este trabalho realiza uma análise sobre a licença-maternidade e paternidade. O tema é relevante na medida em que garante direitos trabalhistas em seus direitos e obrigações e ainda fornece regularizações para poder resolver conflitos ou problemas da melhor forma dentro do espaço de trabalho. Ter direitos para os trabalhadores implica também que desenvolvam princípios, valores e ética, isso ajudará a preservar a integridade adequada e um bom relacionamento entre ambas as partes (empresa-colaborador) onde ambos se beneficiam. Regulam as relações laborais e evitam conflitos, regulam não só as relações, mas também os comportamentos e garantem a justiça em caso de conflito nos termos da lei. A licença é um benefício oferecido aos trabalhadores com carteira assinada e servidores públicos. Eles tem o direito de se ausentar do trabalho para ficar com o filho recém-nascido. O auxílio também é concedido para casos de adoção e obtenção de guarda judicial para fins de adoção. O benefício só depende de aprovação nas legislações locais, no caso de servidores públicos estaduais e municipais. A licença parental para pais que dão à luz – normalmente sob a forma de licença de maternidade ou paternidade – é importante por muitas razões. Este tempo livre do trabalho permite às novas mães que deram à luz o tempo necessário para recuperarem do trabalho de parto, cuidarem do bebê e cuidarem do seu corpo em recuperação e adaptem-se à amamentação, se for assim, para alimentarem os seus filhos. Outras razões – como lidar com as inevitáveis noites sem dormir que acompanham um novo bebê, adaptar-se ao que significa cuidar de um recém-nascido dia e noite e conhecer um bebê incrível e novo em folha – são importantes não só para os pais biológicos, mas para os que adotam ajudando as famílias a adaptarem-se às suas novas vidas. Adotar é encontrar uma família para uma criança e não uma criança para uma família. A adoção é uma solução para a situação de crianças e adolescentes privados de cuidados parentais. Trata-se de garantir o direito da criança e do adolescente de viver em uma família que lhes proporcione os cuidados necessários para crescer e se desenvolver. Para essa discussão utilizou-se a pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Licença-maternidade e paternidade. Relações laborais. Adoção.

### **ABSTRACT**

This work analyzes maternity and paternity leave. The topic is relevant in that it guarantees labor rights and obligations and also provides regularizations to be able to resolve conflicts or problems in the best way within the work space. Having rights for workers also implies that they develop principles, values and ethics, this will help to preserve adequate integrity and a

good relationship between both parties (company-employee) where both benefit. They regulate labor relations and avoid conflicts, regulate not only relationships but also behavior and guarantee justice in the event of conflict under the law. The license is a benefit offered to workers with a formal contract and public servants. They have the right to take time off work to be with their newborn child. Assistance is also granted in cases of adoption and obtaining legal custody for adoption purposes. The benefit only depends on approval by local legislation, in the case of state and municipal public servants. Parental leave for giving birth parents – typically in the form of maternity or paternity leave – is important for many reasons. This time off from work allows new mothers who have given birth the time they need to recover from labor, care for the baby and care for their recovering body and adapt to breastfeeding, if necessary, to feed their children. Other reasons – how to deal with the inevitable sleepless nights that come with a new baby, adapting to what it means to care for a newborn day and night, and meeting an amazing, brand-new baby – are important not just for biological parents, but for adopters helping families adapt to their new lives. Adopting is finding a family for a child, not a child for a family. Adoption is a solution to the situation of children and adolescents deprived of parental care. It is about guaranteeing the right of children and adolescents to live in a family that provides them with the care they need to grow and develop. For this discussion, bibliographical research was used.

**Keywords:** Maternity and paternity leave. Labor relations. Adoption.

## 1 INTRODUÇÃO

Os direitos e deveres dos empregadores e empregados no Brasil estão definidos na chamada “Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras – CLT”, principal lei que regulamenta os direitos trabalhistas no Brasil, emitida em 1943. Os direitos trabalhistas também são regulados por negociação coletiva e acordos coletivos. A legislação trabalhista funciona como uma ferramenta para promover a proteção dos trabalhadores. Regula as relações de trabalho individuais e coletivas. Outra legislação relevante inclui o direito constitucional, o código civil, o código penal, bem como as convenções supranacionais da OIT.

O direito trabalhista visa corrigir o desequilíbrio de poder entre o trabalhador e o empregador; impedir que o empregador demita o trabalhador sem justa causa; estabelecer e preservar os processos pelos quais os trabalhadores são reconhecidos como parceiros “iguais” nas negociações sobre as suas condições de trabalho, etc. A legislação trabalhista visa evitar um nivelamento por baixo, colocando

restrições à liberdade dos contratantes de contratarem nos termos que desejarem e estabelecendo padrões mínimos em matéria de segurança e remuneração.

A família é um grupo social, unido por laços de consanguinidade, filiação (biológica ou adotiva) e aliança, incluindo uniões de fato quando são estáveis. Diz ainda que a família requer o encontro, a relação e o vínculo afetivo entre o homem e a mulher e para com os filhos que decorrem da relação. É uma experiência de relações entre os sexos e de convivência intergeracional, especificando assim que a formação da família se baseia na comunhão estável e íntima -não necessariamente casamento- diante da qual se coloca a questão de que uma aliança emocional duradoura, entre pessoas.

Todas as funcionárias têm direito ao benefício maternidade, inclusive na adoção de um filho. O benefício maternidade será pago à empregada pelo período de 120 dias e é pago pelo INSS. Em termos práticos, o empregador paga o benefício ao empregado e desconta o valor das contribuições previdenciárias devidas ao INSS. Os trabalhadores do sexo masculino têm direito a 5 dias de licença paternidade remunerada. Caso a empresa esteja inscrita em Programa de Governo denominado “Empresa Cidadã”, a licença-maternidade poderá ser estendida para 180 dias e a licença-paternidade para 20 dias, desde que observados alguns requisitos estabelecidos pelo programa de governo.

A Constituição Federal orienta que homens e mulheres são iguais no que se refere a direitos e deveres relacionados a proteção da criança, apesar disso no assunto licença-paternidade ainda se tem uma desigualdade, que faz com que os pais solo dependam de uma ação judicial para que possam receber o benefício.

Nota-se que as Pessoas Jurídicas não têm direito ao benefício de auxílio paternidade porém os Microempreendedores Individuais (MEI) têm durante 120 dias, e recentemente houveram decisões que permitiram a extensão para paternidade.

O período de usufruir a licença-paternidade é de cinco dias e, quando a empresa for cadastrada no programa Empresa Cidadã, pode-se haver prorrogação por mais 15 dias, totalizando 20 dias de benefício. O pedido do benefício deve ser realizado especificamente na empresa. Depois de a criança nascer o funcionário deve

apresentar a documentação para a comprovação e abono dos dias faltados, que são computados desde o primeiro dia útil após o nascimento da criança.

Aos pais e mães que adotam também se estendem os direitos da licença doçõo. A adoção envolve uma construção gradual do vínculo. É um compromisso que se asse de uma vez por todas e que representa uma decisão firme de cuidar, independentemente das circunstâncias. A paternidade ou maternidade não é temporária, mas permanente. Adotar implica responsabilidades. Na maternidade/paternidade adotiva, um processo de avaliação deve passar pelo Estado e deve ser entendido que cada criança e adolescente tem uma história de vida e uma identidade que deve ser reconhecida e respeitada e o tempo de adaptação na nova família é necessária.

Para a realização desse trabalho foram pesquisados artigos e monografias das bases de dados Scielo e Capes. Além disso, foram incluídas fontes eletrônicas e impressas e livros no Google livros. Foi realizada uma revisão de literatura sobre o tema. Além disso, foram incluídas fontes impressas e livros de acervo pessoal que complementaram as informações encontradas. A busca das informações foi realizada entre março e setembro de 2023. Após a leitura dos títulos e resumos, foram consideradas aquelas que atenderam aos critérios e requisitos predefinidos; os outros foram descartados.

## **1 AS FAMÍLIAS COMO GRUPO SOCIAL: POLÍTICAS SOCIAIS, FAMÍLIAS BIOLÓGICAS E ADOÇÃO**

De acordo com Bachur e Costa (2011), a figura da licença-maternidade tem uma finalidade principal, que é proteger as mulheres grávidas trabalhadoras, durante a gravidez e após o parto – proteção que se estende, se for caso disso, aos homens trabalhadores sem cônjuge ou companheiro permanente; bem como garantir a proteção das crianças. A proteção daí derivada é, portanto, dupla e integral. É duplo, na medida em que se desdobra em relação à mãe, e, se for caso disso, em relação ao pai sem cônjuge ou companheiro permanente, bem como em relação aos filhos ou

filhas. É abrangente, uma vez que abrange um conjunto de benefícios que visam garantir que as mulheres trabalhadoras – incluindo os homens trabalhadores sem cônjuge ou companheiro permanente – e os seus descendentes tenham um espaço adequado para iniciar relações familiares em condições de qualidade e dignidade.

Na visão de Mito, Campos e Carloto (2020), a família torna-se referência básica na configuração das sociedades, devido ao seu papel: na formação dos sujeitos por meio de processos de socialização por meio dos quais se apreendem normas, costumes, tradições, papéis e diretrizes e ressignificam comportamentos que fundamentam a construção da identidade individual e coletiva;

Além disso, os autores citam a estruturação da organização econômica, na medida em que reproduz a força de trabalho e oferece as condições de cuidado necessárias (alimentação, abrigo, afeto) à sobrevivência da espécie e à vinculação ao mundo do trabalho e a configuração de espaços para construir relações com os outros, criar as bases de convivência e sobrevivência, reconhecer a diferença, a pluralidade e a diversidade segundo características de gênero, geração, pertencimento social, condição econômica.

Mito, Campos e Carloto (2020), ressaltam a importância desse grupo social é tamanha que chegou a ser considerada a instituição de maior tradição na história da humanidade. A abordagem da família como objeto de análise, reflexão e intervenção gera conflitos, tensões, adesões e rupturas entre aqueles que assumem o desafio de enfrentá-la, pois as concepções que têm sobre ela respondem aos significados pessoais construídos sobre família, e as discursos derivados de estudos acadêmicos, governamentais e institucionais predominantes.

Pelas ideias de Mito, Campos e Carloto (2020), a família, como grupo social fundamental na construção dos indivíduos e da sociedade, exige um olhar voltado para ela, a fim de compreender as mudanças e transformações que vivencia, como movimentos típicos de dinâmicas e processos sociais mais amplos. Essas abordagens levam a refletir sobre o lugar e o papel das famílias no quadro institucional, governamental, social e acadêmico, de onde derivam formas de intervenção permeadas pelas concepções que os atores têm sobre esse grupo social, que afetam

a demarcação dos limites e alcance das políticas voltadas para o enfrentamento das situações apresentadas por esse campo da realidade social. Eles citam que:

“...A primeira Política Social, com a qual a família casou-se, surgiu como produto histórico do período compreendido entre fins do século XIX e primeira metade do XX... Nesse contexto, diferentes forças sociais contribuíram para a construção de tal proposta: os sindicatos; movimentos e partidos de trabalhadores; industriais, em sua maioria; partidos políticos; governos; classes médias; outras instâncias e organizações da sociedade. Em jogo, as condições e garantias para a força de trabalho, a possibilidade de implantação de um regime antitético ao capitalismo, ou, simplesmente, a busca da distensão e de menores conflitos...” (MIOTO; CAMPOS; CARLOTO, 2020, p. 23-24)

Nesse contexto, há um desafio para as instituições que intervêm na execução das políticas sociais, pois continuam a conter componentes modernos em sua estrutura interna, enquanto as transformações sociais das últimas décadas apresentam novos problemas, que dificultam as respostas que devem ser dadas por parte da gestão pública. A disfuncionalidade familiar, para Miotto, Campos e Carloto (2020), é uma questão central com a qual as políticas públicas devem lidar, não apenas suas causas e efeitos, mas também a dinâmica das famílias, que repercute no restante da sociedade. Isso deve ser abordado a partir de uma perspectiva multidimensional, gerando redes de organizações, tanto na pesquisa quanto na ação. Só assim poderão ser realizadas intervenções eficientes nesta área, procurando reduzir os ciclos de reprodução da pobreza intergeracional. Os autores acrescentam que:

A Política Nacional de Assistência Social (PNAS) reconhece explicitamente a centralidade das famílias “como espaço privilegiado e insubstituível de proteção e socialização primárias, provedora de cuidados aos seus membros, mas que precisa também ser cuidada e protegida” ...”. (MIOTO; CAMPOS; CARLOTO, 2020, p. 50)

A família, de acordo com essa política, constitui-se como um veículo incontornável para canalizar esforços para a inclusão social. Não se pretende fazer

prevalecer uma única forma de família, mas sim compreender melhor e buscar a igualdade. As famílias são redes de interesses interpostos e conflitantes. Deve ser tomado como unidade de análise e foco das políticas públicas. Por isso:

há que se criar outras formas de suporte básico à família para apoiá-la no cuidado dos filhos”, destacando ainda que, entre os fatores que dificultam a permanência da criança com a família, estão a insuficiência ou inexistência das políticas públicas, a falta de suporte à família no cuidado aos filhos, as dificuldades de gerar renda e inserção no mercado de trabalho, a carência de creches e escolas públicas de qualidade, em horário integral, dentre outros...” (MIOTO; CAMPOS; CARLOTO, 2020, p. 141)

Para Bravo (2017), as políticas sociais não podem ser pensadas se não for a longo prazo. O maior desafio é mantê-los ao longo do tempo independentemente dos governos. A família é o principal ator como educador e socializador. Se deve pensar em quais famílias se precisa trabalhar, considerar a importância do território, a diversidade que existe; que tem sido objeto de discussão com organismos multilaterais de crédito, quanto à sua abordagem mais geral. A gestão do social pretende ser um equilíbrio entre o que a situação impõe e as políticas públicas de longo prazo. Deve-se supor que o Estado muitas vezes se atrasa em fazer mudanças na família. É preciso pensar em como fazer um estado ágil que possa responder e acompanhar essas dinâmicas sociais. O Estado e a sociedade civil devem trabalhar em sinergia e complementaridade. Dessa forma:

“... Na Política de Assistência Social, a matricialidade sociofamiliar constitui um dos princípios fundantes, em especial na proteção social básica, que visa fortalecer vínculos familiares e comunitários. Mas seu desenho padece de contradições, pois, de um lado, toma a família como central para concepção e implementação dos benefícios, serviços, programas e projetos, o lhe que reforça a dimensão como sujeito de direitos à proteção social e lhe põem suas demandas como matrizes de organização e oferta de serviços pela rede de proteção social. Por outro lado, reconhece e visa potencializar os papéis familiares na prevenção, pois são suas funções básicas “prover a

proteção e a socialização dos seus membros; converter-se como referências morais, de vínculos afetivos e sociais; identidade grupal..." (MIOTO; CAMPOS; CARLOTO, 2020, p. 142)

A dimensão explicada acima demonstra que falar de família é falar de sentimentos, que fazem com que as famílias permaneçam unidas, pondo em movimento a ação. É preciso que os "formadores de políticas públicas" sejam nutridos pela academia e organizações da sociedade civil, garantindo assim a institucionalidade para o exercício dos direitos da família (entendida como configurações familiares), entendida como objeto de estudo e disciplina de direito ao mesmo tempo.

Di Geovanni (2017), diz que a família é o primeiro contato com a sociedade, de onde vêm nossos primeiros ensinamentos e aprendizados. É nessa área que começamos a forjar nosso caráter e onde nos são inculcados modos de agir e pensar que mais tarde se tornarão hábitos ou costumes.

Fonseca (2006) adiciona que a família é a "unidade básica da sociedade" porque nela, além da reprodução biológica ocorrer, o patrimônio das pessoas, bens, valores, normas e diretrizes culturais são transmitidos de geração em geração. Além de sua função biológica e socializadora, a família é responsável pelo cuidado e criação de seus membros, pois é obrigada a satisfazer as necessidades básicas de proteção, companhia, alimentação e cuidados de saúde de seus membros.

Para Monteiro (2004, p. 227), a adoção é uma medida de proteção que se aplica quando se esgotam todas as possibilidades de uma criança se reintegrar ou ficar sob os cuidados pessoais de seus pais ou família biológica, permitindo-lhe restabelecer o direito de viver em uma família definitiva que garanta o seu crescimento e desenvolvimento adequado, em um ambiente de proteção e carinho.

Gonçalves (2019) diz que existem diferentes causas que fazem com que uma criança possa ser adotada como a ausência moral do pai, da mãe ou dos responsáveis pelos seus cuidados, o abandono da criança nos termos legais, a entrega da criança a instituição pública ou privada de proteção de menores, com o objetivo de os pais se libertarem das suas obrigações legais. Essa causa inclui o abandono da criança na

via pública, em um local solitário, em um complexo hospitalar, dentre outros. Gonçalves (2019) diz que, além disso, uma criança pode ser declarada suscetível de ser adotada por entrega voluntária para fins de adoção, feita por sua mãe e/ou pai, desde que não esteja em condições de assumir a responsabilidade por ela.

Monteiro (2004, p.336) entende que a adoção possui caráter humanitário que “[...] constitui válvulas preciosas para casamentos estéreis, dando-lhes os filhos que a natureza os negara, refletindo no amparo de criaturas oriundas de pais desconhecidos ou sem recursos [...]”. Nesses casos, as crianças são separadas de seu ambiente familiar por ordem judicial e ingressam no sistema de cuidados alternativos. A institucionalização deve ser sempre uma medida temporária, a fim de coibir a situação de violação dos direitos a que estiveram expostos, conferindo-lhes um espaço de proteção enquanto sua família de origem pode adquirir novos instrumentos para retomar seu relacionamento e criação.

Na concepção de Venosa (2011, p.282) a Constituição Federal “[...] contém vários preceitos que direcionam a ordem penal, civil e processual, assim como aqueles direitos e garantias de qualquer pessoa e, particularmente, de crianças e adolescente[...]”. O autor salienta ainda que as crianças que podem ser adotadas, em geral, têm vivido experiências muito dolorosas, de separações precoces, graves violações de direitos e prolongados períodos de institucionalização, que deixaram rastros em seu desenvolvimento integral, afetivo e vincutivo.

Nesse sentido, torna-se muito importante na hora de decidir se integram uma família, por meio da adoção, sua idade, estado de saúde, o tempo de vida no sistema alternativo de cuidado e se fazem parte de um grupo de irmãos. Entre os variáveis mais relevantes. Na maioria das vezes, as dificuldades mencionadas podem ser superadas no contexto familiar e/ou com a orientação de Especialistas de maneira a evidenciar maior proteção e melhor interesse:

O princípio do melhor interesse significa que a criança ou o adolescente, segundo a Convenção Internacional dos Direitos da Criança, deve ter seus interesses tratados com prioridade, pelo Estado, pela sociedade, e pela família, tanto na elaboração quanto na

aplicação dos direitos que lhe digam respeito, notadamente nas relações familiares, como pessoa em desenvolvimento e dotada de dignidade... (LÔBO, 2011, p. 75),

Lobo (2011) esclarece que essa realidade complica ainda mais os desafios que os futuros pais devem enfrentar, uma vez que se sabe que a parentalidade adotiva é diferente e envolve tarefas adicionais à biológica. Por isso, é de extrema importância que o(s) adotante(s) aceitem e respeitem sua história, suas características e sua cultura de origem e que os acompanhem na elaboração de sua identidade aditiva. Segundo Farias e Rosenvald (2015) adoção é definida como “[...] uma medida de proteção pela qual, sob a supervisão suprema do Estado, a relação pais-filho é irrevogavelmente estabelecida [...]” (FARIAS, ROSENVAND, 2015, p. 290) . Diz ainda que:

A adoção é um mecanismo que visa concretizar o direito da criança a ter uma família e, portanto, toda a instituição se estrutura em torno do interesse superior da criança, cujos direitos prevalecem sobre os dos outros. O objetivo da adoção é "o estabelecimento de uma verdadeira família como a que existe entre os unidos por laços consanguíneos, com todos os direitos e deveres que isso acarreta, pois", em virtude da adoção, o adotante é obrigado a cuidar e assistir o filho adotado, educá-lo, apoiá-lo, amá-lo e dar-lhe todas as condições necessárias para que ele cresça em um ambiente de bem-estar, carinho e solidariedade... (FARIAS; ROSENVAND, 2015, p. 287)

Farias e Rosenvald (2015) supõem que o ente público busque a adoção somente quando, “em razão do interesse do menor”, não for possível reintegrá-lo no próprio ambiente familiar. Isso justifica a articulação de uma figura intermediária como o orfanato. Assim, a adoção é uma instituição jurídica que visa estabelecer uma relação de filiação entre duas pessoas; ou seja, vínculos legais semelhantes aos que existem entre uma pessoa e seus descendentes biológicos. Para isso, o Direito recorre a uma ficção, reconhecendo a existência de uma relação de filiação entre aqueles que não possuem a relação biológica correspondente e deve-se notar

também que o objetivo da adoção é criar uma relação entre o adotante e a pessoa adotiva semelhante à que existe entre os pais e os filhos consanguíneos. Não se trata apenas da transmissão do sobrenome e do patrimônio, mas do estabelecimento de uma verdadeira família como a que existe entre os unidos pelos laços de sangue.

## **2 A IMPORTÂNCIA DA LICENÇA PARA OS PAIS QUE NÃO DERAM À LUZ O SEU FILHO**

Bachur e Costa (2011) analisam que no Brasil, os funcionários recebem licença médica por determinação do médico, que prescreve quanto tempo eles precisam se ausentar do trabalho, e não por um número de dias pré-estabelecido. Os funcionários devem apresentar aos seus empregadores um atestado médico carimbado informando que o funcionário não pôde comparecer ao trabalho.

Na visão de Bachur e Costa (2011) as funcionárias com vínculo empregatício há mais de três meses têm direito a 120 dias de licença-maternidade remunerada, incluindo mães adotivas. A licença pode ser prorrogada por duas semanas mediante ordem médica. O empregador paga as férias, que equivalem à remuneração normal do empregado, sem limite. No entanto, os empregadores podem reclamar o reembolso através de deduções nas contribuições para a segurança social.

Durante a gravidez, a empregada tem direito a licenças para visitas hospitalares e licença médica. A licença-maternidade pode ter início até 28 dias antes do nascimento da criança ou no dia do nascimento/adoção. As funcionárias em licença-maternidade estão protegidas contra demissão sem justa causa durante os primeiros cinco meses após o nascimento.

Recentemente, segundo Martinez (2023), o governo federal criou um programa opcional, o *Empresa Cidadã*, através do qual as empresas privadas podem conceder aos funcionários 60 dias adicionais de licença remunerada financiada diretamente pelas suas contribuições fiscais corporativas. Esta licença totalmente remunerada pode começar no oitavo mês de gravidez. Em caso de adoção, o valor da licença

adicional depende da idade da criança. Após um ano e até quatro, a mãe tem direito a 30 dias adicionais; quatro a oito anos e 15 dias.

Durante os primeiros seis meses após o nascimento da criança, Martinez (2023), ressalta que as mães biológicas e adotivas têm direito diariamente a dois intervalos remunerados para amamentação de 30 minutos cada. Depois disso, as empresas podem optar por combinar os dois intervalos e reduzir em uma hora a jornada diária de trabalho do funcionário ou conceder-lhe mais 15 dias de folga remunerada, o que equivale aos intervalos diários do tempo. Os pais têm direito a cinco dias de licença-paternidade remunerada após o nascimento do filho, paga pelo empregador com base no salário integral do empregado.

Para Sorj (2022) o programa opcional *Empresa Cidadã* descrito acima na seção “Licença-maternidade” também é aplicável aos pais, mas com licença menor, de 15 dias. A licença é paga pelo empregador e deduzida das contribuições fiscais da empresa. O empregador é responsável por pagar ao empregado 100% do seu salário durante os primeiros 15 dias de doença. A Previdência Social (INSS) arca com o afastamento, e paga o abono apenas se o empregado estiver na empresa há pelo menos 12 meses. Os empregados que recebem auxílio-doença do INSS não podem ser demitidos por até um ano após o retorno ao trabalho. O autor relata que:

Isso indica que, em contraste com a abordagem inclusiva da legislação trabalhista e da Constituição de 1988, no que diz respeito aos funcionários formalizados, os benefícios das licenças estendidas tornaram-se uma prerrogativa empresarial, e o direito de usufruí-los uma decisão individual dos empregados. Dessa forma, a lei de 2008 passou a fortalecer a autoridade gerencial ao mesmo tempo que individualizou seu uso pelos trabalhadores. Por fim, no Programa Empresa Cidadã, a licença paternidade segue a lógica das condicionalidades, isto é, o pai tem que provar ser merecedor da licença mediante participação em atividade de orientação sobre paternidade responsável, oferecida por cursos *on-line* com duração, em média, de 12 horas. (SORJ, 2022, p. 04)

No capítulo II, artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal fica estabelecido que a licença-maternidade é de 120 dias, sem perda de emprego ou salário. O pagamento

da licença é feito pela Segurança Social. Neste mesmo artigo, inciso XIX, fica estabelecido que o pai tem direito a cinco dias de licença após o nascimento do filho para ajudar a mãe e seu filho.

Segundo Sorj (2022), as leis trabalhistas brasileiras quase invariavelmente recaem sobre o lado do empregado e uma mulher que tenha um emprego formalmente registrado há pelo menos três meses tem direito a uma série de benefícios. Durante a gravidez, esses benefícios incluem folga para consultas hospitalares, licença médica se necessário e isenção de tarefas pesadas. Recomenda-se informar o empregador o mais rapidamente possível para usufruir destes benefícios.

Destaca Sorj (2022) que em 2008, a licença-maternidade foi ampliada de 120 para 180 dias, porém os 60 dias complementares são facultativos para empresas privadas. As empresas que optarem por conceder o adicional de 60 dias poderão descontar do imposto de renda o adicional de salário pago à mulher. Esta licença integralmente remunerada pode começar a qualquer momento a partir do oitavo mês de gravidez, com muitas mulheres optando por descansar durante o nono mês para usar o resto do tempo para cuidar do recém-nascido. Isso cabe inteiramente à mulher e deve ser acertado diretamente com o Departamento de Recursos Humanos ou Pessoal do local de trabalho.

O Tribunal Regional Federal realizou uma decisão judicial que garante a um servidor público o direito a uma licença-paternidade de 180 dias, equivalente à licença-maternidade. A decisão estendeu o benefício normalmente concedido a gestantes, que têm direito a uma licença-maternidade de 180 dias com remuneração integral. A ação foi movida por um servidor que adotou uma criança e argumentou que ele deveria ter o mesmo período de licença que uma mãe biológica. A decisão reconheceu o direito do servidor e estendeu a licença-paternidade para 180 dias, equiparando-a à licença-maternidade. Isso representa um avanço na igualdade de gênero e na promoção da paternidade responsável.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que não pode haver diferença na licença-maternidade concedida à mãe biológica e à mãe adotante, ambas têm direito a, no mínimo, 120 dias. Esta decisão foi tomada em março de 2016, no julgamento do

Recurso Extraordinário (RE) 778889 (Tema 782 da repercussão geral), com a maioria do colegiado acompanhando o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso.

O caso envolveu uma servidora pública federal que obteve a guarda provisória, para fins de adoção, de uma criança com mais de um ano de idade. Inicialmente, a administração pública concedeu apenas uma licença de 30 dias, prorrogada por mais 15, com base na legislação aplicável. A servidora entrou na Justiça pleiteando 120 dias de licença-maternidade e 60 dias de prorrogação, como previsto na legislação. Nos tribunais inferiores, seu pedido foi negado com base na alegação de que os direitos da mãe adotante são diferentes dos da mãe biológica.

No entanto, o STF argumentou que não pode haver discriminação no tempo de licença-maternidade entre mães biológicas e adotantes, nem em relação à idade da criança adotada. Isso se deve ao princípio da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da proteção integral da criança e do interesse superior do menor. O ministro Luís Roberto Barroso destacou que as crianças adotadas constituem um grupo vulnerável que requer esforço adicional da família para adaptação e criação de laços de afeto. Portanto, a proteção conferida a elas não pode ser inferior à dispensada aos filhos biológicos.

O STF concluiu que o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição deve ser interpretado de forma a beneficiar a criança adotada, garantindo-lhe uma licença-maternidade idêntica à do filho biológico. Além disso, observou que, ao contrário da administração pública, o setor privado já prevê essa igualdade na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A mesma tese foi aplicada em um caso semelhante envolvendo as Forças Armadas. Essa decisão do STF está alinhada com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Informa Segalin (2023) que Pessoas jurídicas (PJ), incluindo Microempreendedores Individuais (MEI), não têm direito ao auxílio-paternidade, apenas à licença-maternidade. A solicitação desse benefício deve ser feita diretamente na empresa, e é necessário apresentar documentos como o Termo de Guarda e Responsabilidade (no caso de adoção), o Termo de Adoção (emitido por

autoridade competente) e a certidão de nascimento da criança, onde o solicitante é identificado como o pai.

Segalin (2023) diz ainda que a licença-maternidade ou paternidade no contexto da adoção é um tema importante, pois reconhece que a formação de uma família por meio da adoção requer o mesmo cuidado e apoio que a gravidez biológica. No Brasil, as regras para licença-maternidade por adoção são regulamentadas e visam proporcionar às mães adotivas um período para se adaptarem à nova dinâmica familiar e cuidarem dos recém-chegados. Aqui estão alguns pontos relevantes sobre a licença-maternidade no contexto da adoção:

Os pais e mães adotivos têm direito à licença, que é um período de afastamento remunerado do trabalho para cuidar do novo filho. O objetivo é proporcionar um ambiente acolhedor e garantir o bem-estar da criança durante a transição para a nova família. A duração da licença-maternidade por adoção varia de acordo com a idade da criança adotada. Para Segalin (2023) Em geral, as regras são as seguintes:

Para adoção de crianças de até 1 ano de idade, a mãe adotiva tem direito a 120 dias (quatro meses) de licença-maternidade.

Se a criança adotada tiver entre 1 e 4 anos de idade, a licença é reduzida para 60 dias (dois meses).

Para crianças acima de 4 anos, a licença-maternidade não é prevista na legislação. (SEGALIN, 2023, p. 06)

Martinez (2023) escreve sobre a documentação necessária, que assim como as gestantes, as mães adotivas também precisam apresentar documentos que comprovem a adoção, como a sentença judicial que formaliza o processo de adoção. Esse documento é fundamental para que a licença-maternidade seja concedida. Casais do mesmo sexo também têm direito à licença-maternidade por adoção. A legislação brasileira reconhece o direito à adoção por casais homoafetivos e, conseqüentemente, o direito à licença. Durante o período de licença por adoção, o pai ou a mãe adotiva tem direito à estabilidade no emprego, o que significa que ele ou ela não pode ser demitido sem justa causa durante esse período. Além da mãe adotiva,

o pai adotivo também pode ter direito à licença-paternidade por adoção, que segue as mesmas regras da licença-paternidade para pais biológicos ou adotivos.

A licença-maternidade por adoção não se trata apenas de um período de afastamento do trabalho, mas também de um momento de adaptação emocional para a família. É importante reconhecer a importância do apoio psicológico para a mãe adotiva, o pai adotivo e a criança durante essa fase de transição. Em resumo, a licença-maternidade por adoção no Brasil é uma conquista importante que reconhece a igualdade de direitos entre crianças adotadas e biológicas e busca proporcionar um ambiente saudável para o processo de adaptação e cuidado mútuo entre pais adotivos e seus filhos. As regras podem variar dependendo da idade da criança adotada, mas o objetivo fundamental é garantir o bem-estar da criança e apoiar a nova família durante esse período de mudança significativa.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A licença-maternidade no Brasil é um direito garantido às trabalhadoras gestantes, com o objetivo de proteger a saúde da mãe e do bebê, bem como promover o cuidado com a criança nos primeiros meses de vida. Ela é regulamentada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e apresenta as seguintes características. A licença-maternidade padrão tem duração de 120 dias (quatro meses), sendo estendida para 180 dias (seis meses) em algumas situações, como em empresas que aderem ao programa "Empresa Cidadã" ou em caso de mães que têm filhos prematuros ou com algum tipo de deficiência. Durante o período de licença-maternidade, a trabalhadora tem direito a receber seu salário integral, ou seja, a empresa deve continuar pagando sua remuneração normalmente. O valor é descontado da folha de pagamento, mas posteriormente a empresa pode solicitar o reembolso ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Para ter direito à licença-maternidade, a trabalhadora precisa ter carteira assinada ou ser contribuinte individual da Previdência Social e ter pelo menos 10

meses de contribuição. Além disso, é necessário apresentar um atestado médico confirmando a gravidez. Os pais também têm direito a uma licença-paternidade de cinco dias úteis, que pode ser estendida para 20 dias se a empresa aderir ao programa "Empresa Cidadã". Essa licença é importante para que os pais possam auxiliar nos cuidados com o recém-nascido.

No caso de adoção, os pais também têm direito à licença-paternidade, cuja duração varia de acordo com a idade da criança adotada. Além disso, a mãe adotante tem direito à licença-maternidade de acordo com a mesma regra da gestante biológica.

Caso a trabalhadora seja demitida durante a gravidez, a empresa ainda é obrigada a pagar o salário e conceder a licença-maternidade. O aviso prévio, nesse caso, não interrompe o direito à licença. Se o parto ocorrer antes do prazo previsto, a licença-maternidade passa a ser contada a partir da data do nascimento do bebê.

É importante mencionar que essas são diretrizes gerais, e podem haver variações e especificidades dependendo da categoria profissional e de acordos coletivos firmados entre sindicatos e empresas. A licença-paternidade é um benefício disponível para trabalhadores com carteira assinada e servidores públicos federais, permitindo que eles se afastem do trabalho para cuidar de um filho recém-nascido, adotado ou para quem obtiveram guarda judicial para fins de adoção. A elegibilidade para esse benefício pode variar de acordo com as leis locais para servidores públicos estaduais e municipais.

No entanto, ainda existe uma desigualdade no sistema, pois os pais solteiros muitas vezes precisam recorrer à ação judicial para receberem o benefício, apesar da Constituição Federal estabelecer a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres em relação à proteção da criança. O Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou um pedido de licença-paternidade de 180 dias para um pai solteiro.

Empresas que fazem parte do programa Empresa Cidadã podem estender a licença-paternidade de 5 para 20 dias, desde que o trabalhador comprove sua participação em programas ou atividades de orientação sobre paternidade responsável até dois dias úteis antes do parto. Durante a licença-paternidade, o pai

não pode realizar atividades remuneradas, caso contrário, perderá o direito ao benefício. Todos os direitos à licença de maternidade e subsídios aplicam-se também aos casos de adoção, guarda ou cuidados pessoais de menores, desde que seja apresentada a resolução judicial correspondente.

## REFERÊNCIAS

BACHUR, Tiago Faggioni; COSTA, Tânia Faggioni Bachur da Manso. **Licença-maternidade e salário maternidade na teoria e na prática**. São Paulo: Lemos e Cruz, 2011.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRAVO, Maria Inês. **A política de saúde no Brasil**. In: Serviço Social e saúde: Formação e trabalho profissional. 2 ed. São Paulo: OPAS, OMS, Ministério da saúde, 2017.

DI GEOVANNI, G. **Sistemas de proteção social**: uma introdução conceitual. In: Reforma do Estado e Políticas de emprego no Brasil. Campinas: Ed. Unicamp, 2017

FONSECA, M. T. N. M. **Famílias e Políticas Públicas**: Subsídios para a Formulação e Gestão das Políticas com e para Famílias. Pesquisas e Práticas Psicossociais, v. 1, n. 2, São João del-Rei, dez. 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito Do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2023.

MIOTO, Regina Célia Tamas; CAMPOS, Marta Silva , CARLOTO, Cássia Maria, (orgs.). **Familismo, direito e cidadania: contradições da política social**. São Paulo: Cortez, 2020.

SEGALIN, Andreia. **Serviço Social e viabilização de direitos: a licença/salário-maternidade nos casos de adoção**. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0101-66282013000300010>. Acesso em 17 set. 2023.

SORJ, Bila; FRAGA, Alexandre Barbosa. **Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais**. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro-RJ, Brasil, R. bras. Est. Pop., v.39, 1-19, e0193, 2022. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/TPpGsJtpdKy59Hbrg4mjSVM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 set. 2023.

STF- Supremo Tribunal Federal. **RE 778889. Tema 782 - Possibilidade de lei instituir prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes**. Min. Roberto Barroso. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782>. Acesso em 17 set. 2023.