



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

ORIENTANDA: MARA REGINA SILVA RORIGUES

ORIENTADORA: PROFA: MA PAMÔRA MARIZ SILVA DE F. CORDEIRO

GOIÂNIA-GO
2022

MARA REGINA SILVA RODRIGUES

AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profa Orientadora: Ma Pamôra Mariz Silva de F. Cordeiro.

GOIÂNIA-GO
2022

MARA REGINA SILVA RODRIGUES

AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Data da Defesa: 21 de maio de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa: Ma Pamôra Mariz Silva de F. Cordeiro. Nota

Examinadora Convidada: Profa: Ma Claudia Glênia Silva de Freitas Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 OS DIREITOS TRABALHISTAS PARA AS MÃES E PAIS	8
1.1 LICENÇA ADOTANTE	8
1.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO	9
1.3 PAUSA PARA AMAMENTAÇÃO	9
1.4 SALÁRIO-MATERNIDADE.....	10
2 DA ADOÇÃO	11
2.1 CONCEITO DE ADOÇÃO	12
2.2 ASPECTOS DOS ADOTANTES E ADOTADOS.....	12
3 AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA	13
CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17

AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Mara Regina Silva Rodrigues¹

RESUMO

O presente artigo científico objetiva estudar a temática da adoção no ordenamento jurídico brasileiro sob a perspectiva de assuntos que são pouco debatidos pela doutrina e por trabalhos acadêmicos, quais sejam: os direitos trabalhistas de pais e mães adotantes. A concepção assentada no estudo é a legitimidade da abrangência da legislação trabalhistas para hipóteses de adoção, uma vez que o sistema constitucional brasileiro veda quaisquer distinções entre filhos naturais e adotivos. O exame de direitos como licença maternidade, estabilidade no emprego e pausa para amamentação levam em consideração elementos sociais e culturais que ratificam o papel das mulheres no cuidado com a prole, embora se debata que a partir da isonomia de direitos e responsabilidades entre homens e mulheres, é imprescindível o debate da licença em situações de adoção por homens. Sendo assim, como resultado, verificou-se que a legislação trabalhista deve sempre acompanhar a evolução das dinâmicas da sociedade e, seu contínuo aperfeiçoamento, é pressuposto indispensável para a garantia dos direitos dos pais adotantes. O método de estudo adotado foi o dedutivo e o procedimento utilizado foi o da pesquisa bibliográfica, em uma abordagem qualitativa e descritiva, com a análise de livros, artigos e leis., a fim de aprimorar o conhecimento sobre o objeto de estudo.

Palavras-chave: Adoção. Direitos. Adotantes. Trabalho.

¹ Graduanda em direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

INTRODUÇÃO

O instituto da adoção possui uma grande relevância na esfera do direito de família. Trata-se de um tema complexo, e está regulamentado pela Lei nº 8.069 Estatuto da Criança e do Adolescente - (ECA). A Adoção é um ato jurídico solene, estabelecendo-se entre o adotante e o adotado uma relação pai-filho(a) ou mãe-filho(a), independentemente de haver relação natural ou biológica entre ambos.

Nesse contexto, o objetivo do presente artigo foi analisar se os pais adotantes possuem os mesmos direitos trabalhistas dos pais biológicos e o quanto essa igualdade é importante para ampliar o número de crianças e adolescentes adotados e garantir um processo adequado de adaptação e convivência. Essa temática é muito importante porque existe inúmeras crianças e adolescentes rejeitados que precisam de um lar para crescerem e se desenvolverem como seres humanos e cidadãos brasileiros, assistidos por uma família que deseja acolhê-los.

O desenvolvimento do presente artigo científico, foi realizado em três capítulos. A primeira seção demonstra quais são os direitos trabalhistas para as mães e pais biológicos, licença adotante, estabilidade no emprego, pausa amamentação, e salário maternidade.

Na segunda seção analisou-se as razões da adoção, seu conceito, e os aspectos dos adotante e adotados. Por fim, na terceira seção foram estudadas as consequências da adoção no âmbito trabalhista e as mudanças legais no tocante do direito e seus reflexos.

O método de pesquisa utilizado na elaboração da pesquisa foi o dedutivo, o trabalho foi realizado utilizando-se a técnica de pesquisa bibliográfica, com uma abordagem qualitativa e descritiva, baseada na legislação, doutrina, jurisprudência, artigos científicos e pesquisas relacionadas a evolução histórica.

1 OS DIREITOS TRABALHISTAS PARA AS MÃES E PAIS

Os direitos trabalhistas de quem adota uma criança ou adolescente são os mesmos direitos garantidos a mãe gestante aos pais biológicos. O parto é um fato biológico e a adoção é um fato sociológico. Os adotantes possuem direitos de estabilidade no emprego, licença-adotante (licença-maternidade), pausa para amamentação e salário-maternidade.

1.1 LICENÇA ADOTANTE

A licença-maternidade está regulamentada no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil e, abarca tanto a licença gestante quanto a licença adotante, podendo ter início a partir da 38ª (trigésima oitava) semana de gestação, a partir da data do parto ou a partir do primeiro dia da adoção e, ambas estão asseguradas pelo prazo de 120 dias. No caso de o empregador participar do programa empresa cidadã - programa administrado pela Receita Federal - que concede benefícios fiscais para empresas que oferecem aos empregados o prolongamento da licença-maternidade e da licença-paternidade, a licença pode ser de 180 dias. O parto é um fato biológico e a adoção é um fato sociológico. Em caso de adoção ou guarda judicial, a licença será concedida a apenas um dos adotantes ou guardiões.

Conforme o artigo 392-A da CLT: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 392 desta Lei”. (BRASIL, 1943)

A constituição Federal é sistematicamente interpretada a partir dos princípios da dignidade humana, igualdade dos filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, prioridade e interesse superior dos menores. Crianças adotadas fazem parte de um grupo vulnerável, elas precisam que os membros da família façam esforços extras para se adaptar a eles, construir laços emocionais e até mesmo ajudá-los a superar traumas ocorridos em suas vidas.

Quanto mais velha é a criança e quanto mais prolongado é seu período de vida em instituições de adoção, provavelmente mais difícil será sua adaptação a uma

família adotiva. O Estado é obrigado a garantir que existam condições para conciliar maternidade e ocupação trabalhem postos de trabalho, especialmente quando a maternidade é por adoção, com a finalidade de salvar a vida familiar de menores necessitados.

1.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO

Os pais que são trabalhadores celetistas possuem alguns direitos relacionados a paternidade ou maternidade. Assim o empregado ou empregada que possuir filhos menores de 14 anos tem direito ao salário-família, e recebe mensalmente um valor calculado sobre o salário-mínimo, junto com o salário. Da mesma forma o trabalhador que tem filhos com até 6 anos de idade tem o direito assegurado por Lei de faltar um dia por ano para acompanhar o filho em consulta médica sem prejuízo no salário.

A lei trabalhista em seu artigo 389, parágrafos 1º e 2º, assegura o direito ao auxílio-creche para as mães de bebês menores de seis meses, caso a empresa não possua creche em seu espaço físico.

O trabalhador ou trabalhadora adotante tem o direito a estabilidade nos 5 (cinco) meses seguinte à adoção.

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.

Parágrafo Único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (BRASIL, 1943)

No decorrer do período de gestação, a dispensa somente poderá ocorrer por justa causa. Essa é a garantia para que o ingresso do menor na nova família ocorra em ambiente estruturado e tranquilo, contribuindo com sua adaptação.

1.3 PAUSA PARA AMAMENTAÇÃO

A mulher tem direito a dois períodos de meia hora cada um para amamentar o filho até que a criança complete seis meses, inclusive em caso de adoção. Os horários

dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, conforme o artigo 396 da CLT.

Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários de descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 1943)

A mulher empregada e mãe adotante também tem direito assegurado aos dois intervalos para a amamentação, nas mesmas condições que a mãe biológica, contando que a criança tenha até seis meses de vida.

1.4 SALÁRIO-MATERNIDADE

O empregado ou empregada adotante que tiver guarda para fins de adoção possui direito ao salário-maternidade pelo período de 120 dias.

Conforme o artigo 71-A da Lei nº 8.213/91:

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (BRASIL, 1991)

Ou seja, o benefício inclui o pagamento em dinheiro a segurada, para que ela possa cuidar e desfrutar da companhia do filho neste momento, quando a criança é tão dependente da mãe e, se recuperar do parto em um tempo predeterminado.

Conquanto nossa carta magna seja a base para a eficácia de todo ordenamento jurídico, no capítulo que se refere a Previdência Social, a proteção a maternidade, em especial à gestante no artigo 201, inciso II, definindo assim a maternidade em sentido amplo, sujeita a proteção do Estado. Ou melhor: não só as gestantes são protegidas pelos legisladores constitucionais, o parto vem como um benefício familiar e social, a mãe que deu à luz ao filho e a mãe adotiva demonstraram o mesmo amor e cuidado com o filho adotado. (FREDIANI, 2004)

2 DA ADOÇÃO

A adoção concedeu ao adotado a posição de filho para todos os efeitos, vedada qualquer designação discriminatória, conforme o artigo 227 § 6º da Constituição Federal de 1988:

Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. (BRASIL, 1988)

Deste modo, de acordo com o art. 47 § 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) não deve ser mencionada nenhuma observação na certidão de nascimento do adotado sobre a origem da filiação.

A certidão anterior a adoção é cancelada. Na nova certidão deve constar o nome dos adotantes como pais e seus ascendentes como avós, conforme determina o art. 47 § 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente, “A inscrição consignará o nome dos adotantes como pais, bem como o nome de seus ascendentes”. (BRASIL, 1990)

O sobrenome do adotante passará para o do adotado, a mudança é obrigatória. Pode haver a mudança do prenome se for o desejo do adotante ou do adotado, e ele ser criança ou adolescente, segundo o art. 47 § 5º do Estatuto da Criança e do Adolescente, “A sentença conferirá ao adotado o nome do adotante e, a pedido de qualquer deles, poderá determinar a modificação do prenome”. (BRASIL, 1990)

Se a alteração do prenome do adotado for exigida pelo adotante, a vontade do adotante precisa ser respeitada. Se o adotado tiver mais que 12 anos de idade na época da adoção, é obrigatório que seu consentimento seja apanhado em audiência, conforme o art. 47 § 6º do Estatuto da Criança e Adolescente, “Caso a modificação de prenome seja requerida pelo adotante, é obrigatória a oitiva do adotando, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 28 desta Lei”. (BRASIL, 1990).

O ECA admite que o adotado, a partir dos 18 anos de idade possa investigar sua origem biológica, bem como ter acesso irrestrito ao processo de adoção, art. 48 do Estatuto da Criança e do adolescente, “O adotado tem direito de conhecer sua origem biológica, bem como ter acesso irrestrito ao processo no qual a medida foi aplicada e seus eventuais incidentes, após completar 18 (dezoito) anos”. Portanto não traz reflexos na identidade, nem no nome do adotado. (BRASIL, 1990).

2.1 CONCEITO DE ADOÇÃO

Há vários conceitos sobre adoção, podendo ser manifesta de diferentes maneiras por doutrinadores. Diniz (2009, p.282), conceitua adoção como:

Adoção vem a ser o ato jurídico solene, pelo qual, observados os requisitos legais, alguém estabelece, independentemente de qualquer relação de parentesco consanguíneo ou afim, um vínculo fictício de filiação, trazendo para sua família na condição de filho, pessoa que geralmente lhe é estranha. O art. 41 do ECA, por sua vez estabelece que a “adoção atribui a condição de filho ao adotado, com os mesmos direitos e deveres, inclusive sucessórios, desligando-o de qualquer vínculo com pais e parentes, salvo os impedimentos matrimoniais.”

Entretanto, a adoção é uma relação artificial entre pais e filhos que tenta imitar a relação natural entre ambos em um ato civil que nada mais é do que aceitar um estranho como filho, pois não provém de sangue, mas de manifestação de vontade ou decisão judicial.

2.2 ASPECTOS DOS ADOTANTES E ADOTADOS

Na legislação brasileira para que uma criança ou adolescente seja adotado alguns requisitos são necessários e devem ser observados pelo adotantes. Entre eles ser maior de 18 anos de idade, independente do estado civil, ou por cônjuges (adoção conjunta), conectado pelo matrimônio ou união estável, desde que um deles tenha 18 anos de idade completo, e provada a estabilidade familiar. Os tutores ou curadores não têm o direito de adotar seus tutelados ou curatelados até que eles, sob a supervisão do Ministério Público, entreguem as contas de sua administração e julgadas pelo juiz competente e quitem a dívida.

O diferencial mínimo de idade entre o adotante e o adotado é de 16 anos de idade, visto que segundo o artigo 42 § 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente, o adotante há de ser, pelo menos, dezesseis anos mais velho que o adotando. (BRASIL, 1990).

3 AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

No que tange às consequências da adoção na seara trabalhista para as mães que adotarem crianças há alguns cuidados a serem verificados, como, por exemplo, a mãe biológica avisa o empregador sobre o momento provável do parto, por meio de atestado médico, pois há tal previsibilidade é observada por profissionais médicos através das mudanças corporais da mulher. Por seu turno, com a mãe adotante, será diferente, pois a mesma deverá avisar o empregador com certa antecedência, por meio de documentações que atestem o processo de adoção.

A adoção ou a guarda judicial não ocorre da noite para o dia, pois a trabalhadora que almeja adotar ou possuir guarda entra com a demanda em juízo, estando tudo já devidamente documentado. A legislação não faz menção ao prazo para esse aviso, no entanto, deve ser concedido com tempo para que o empregador realize outra contratação para substituição, a fim de não prejudicar as atribuições realizadas pela mãe adotante.

Pelo exposto até aqui, verifica-se que as disposições legais do Direito do Trabalho, bem como todas as outras normas, devem ser alteradas cada vez mais, buscando evoluções, sobretudo no tocante a adequações às transformações observadas na sociedade. Desde muito tempo os indivíduos que não desejam ou não podem ter filhos biológicos, intencionam outras formas, sendo uma delas a adoção. Em tempos remotos, tal processo não possuía contornos na legislação brasileira, e até mesmo por desconhecimento legal os indivíduos adotavam de maneira ilegal, registrando a prole como se biológica fosse sendo um ilícito que poucas pessoas tinham ciência (BARROS, 2012).

Dessa forma, a adoção compreende um mecanismo que possui como intuito principal a tutela da criança e do adolescente, devendo todos os cidadãos promoverem as condições essenciais para impulsionar o ato de adotar e combater as mudanças culturais que elevam práticas discriminatórias, tanto com as crianças adotadas ou com os pais adotantes. O Estatuto da Criança e do Adolescente determina máxima prioridade para a proteção dos menores, nessa acepção, a adoção possui como finalidade principal os direitos das crianças e dos adolescentes à convivência familiar, seja com os pais biológicos ou afetivos (BRASIL, 1990).

Como vislumbrado, a legislação foi modificada, abrindo a possibilidade de a mãe adotante ter direito à licença maternidade, em quantidade de dias pré-estipulada, cujo ônus do afastamento recai à Previdência Social. Na intenção de se tornar harmônica com o princípio da não discriminação, tendo a referida licença cento e vinte dias, sem diferenciação alguma da mãe biológica, sobretudo em virtude do princípio constitucional da igualdade (ALMEIDA, 2015).

O mencionado princípio afasta quaisquer distinções que levem o empregado a situação inferior ou desfavorável desigualmente sem motivo válido. Assim, vale dizer que o Brasil é signatário de vários Tratados e Convenções internacionais do trabalho que combatem incansavelmente discriminações no âmbito trabalhista. O próprio texto constitucional de 1988 elencou em sua redação disposições enfáticas acerca do princípio de não discriminação, sendo o mesmo evidenciado nos arts. 3º, IV e 5º, caput, VIII, XLI e XLII, da CF/88 (BRASIL, 1988).

Além de se concretizar no direito como um todo, o texto constitucional de 1988 insere disposições específicas ao Direito do Trabalho, que também aclara a compreensão de que toda discriminação está proibida no âmbito jurídico, sendo possível observar tal premissa com fulcro nos incisos XXX a XXXII e XXXIV, ambos do art. 7º da CF/88. Os supracitados incisos vedam a diferenciação quanto aos direitos trabalhistas, tanto no âmbito urbano quanto rural, seja no que tange a diferenças de salários, realização de funções e condições de admissão por motivos de gênero, idade, cor e estado civil (BRASIL, 1988).

Pode-se aferir que essa mudança legislativa já foi originada com determinado atraso e não elencou a licença ao pai que adota de modo isolado uma criança, sendo, assim, omissa em certos aspectos. No entanto, é inegável que existem evoluções e, através da adequada interpretação dos profissionais atuantes no processo de adoção, como é o caso de assistentes sociais, operadores do direito, dentre outros, de maneira mais abrangente, a legislação poderá ser modificada direcionado mais benesses ao indivíduo que adota uma criança. A população possui a obrigação de impulsionar e incentivar o processo adotivo, intencionando uma vida com afetividade e melhores condições às crianças à espera de uma nova família (DIAS; REINHEIMER, 2013).

Assim, as leis que influem nas relações de trabalho são transpassadas por conflitos de interesses entre trabalhador e empregador e, nessa toada, as modificações que ampliam os benefícios ao adotante tem o objetivo de proteger o

trabalhador ou trabalhadora e, especialmente, a defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes adotados, ressaltando uma ação progressista do Direito do Trabalho brasileiro.

Portanto, depreende-se que o ideal a ser seguido seria a amplitude de todos os direitos do trabalhador que é pai ou mãe biológicos ao adotante, independentemente do gênero, pois apenas assim estaria assegurado o princípio constitucional da igualdade, admitindo a todas as trabalhadoras a estabilidade provisória. Ademais, que todos os casais possam realizar o processo de adoção, possuindo a certeza e a tranquilidade de que seu trabalho será mantido e que existirá o planejamento e a edificação de sua própria família. Assim, a igualdade não deve ser letra morta em todas as áreas do Direito, principalmente na trabalhista, onde a igualdade necessita de plena efetivação, seja por meio de uma interpretação sistemática do texto constitucional, seja com inovações na legislação trabalhista.

CONCLUSÃO

Com a realização do presente estudo, verificou-se que as disposições do Direito do Trabalho, assim como todas as demais normas, devem evoluir cada vez mais, sobretudo em virtude das mudanças sociais, buscando sempre a adequação das leis com a dinâmica da sociedade atual. Observou-se, ainda, que o instituto da adoção é uma medida que possui como propósito a tutela de crianças e adolescentes, devendo a sociedade edificar as condições essenciais para impulsionar tal prática e afastar condutas discriminatórias.

Nesse sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990) determinou prioridade máxima para a tutela dos menores e, assim sendo, a adoção possui a finalidade precípua de proteger os direitos dos infantes à convivência familiar, seja a família biológica ou adotiva. Desta feita, a legislação trabalhista brasileira foi modificada, abrindo a possibilidade de a mãe adotante usufruir da licença-maternidade, com quantidade de dias pré-estabelecida, onde o ônus do afastamento é atribuído à Previdência Social. Com o intuito de tornar-se harmônico com o princípio da não discriminação entre os filhos adotivos e biológicos, afere-se que tal licença deve ser de cento e vinte dias, isto é, idêntica à da mãe biológica, com base no princípio da isonomia.

Ademais, o estudo também verificou que o trabalhador ou trabalhadora adotante possui o direito à estabilidade no emprego nos cinco meses subsequentes à adoção, com fulcro no art. 391-A da CLT. No decorrer desse período, a dispensa somente poderá ser realizada por justa causa. Tal garantia possui o intuito de contribuir para que o ingresso da criança ou adolescente na nova família se concretize em um ambiente estruturado e saudável, beneficiando sua adaptação.

Analisou-se, ainda, a pausa para amamentação que, inclusive nos casos de adoção, até que o menor atinja seis meses de idade, é direito de todas as mães no decorrer da jornada laboral. Nesse contexto, tal direito é garantido pela CLT e consiste em dois descansos especiais de trinta minutos cada um. Quando a saúde do menor demandar, o período de seis meses poderá ser aumentado, com fulcro no art. 396 da CLT.

Por fim, ao empregado ou empregada adotante ou que possuir a guarda para fins de adoção é devido o salário-maternidade pelo lapso de cento e vinte dias, em

consonância ao art. 71-A da Lei nº 8.213/1991. Cumpre ressaltar que se a adoção for realizada por um casal, independentemente de sua orientação sexual, o benefício será norteado a um dos companheiros. Assim, o pagamento é relativo ao salário integral do trabalhador, sendo que, se ele for empregado doméstico, o montante é calculado sobre o último mês de contribuição.

Portanto, a legislação que influi nas relações trabalhistas é impulsionada pelo conflito de interesses entre patrão e empregado. Nessa perspectiva, as modificações que ampliam os benefícios nos casos de adoção possuem o sentido de tutela e proteção do trabalhador e, principalmente, a defesa dos direitos e garantias dos menores no Brasil, ressaltando uma medida progressista do direito trabalhista.

THE CONSEQUENCES OF ADOPTION IN THE LABOR SCOPE

ABSTRACT

The present article is objectively to adopt the adoption in the Brazilian legal from the perspective of subjects that are little studied by the doctrine and studies of scientific studies, where: the labor rights of fathers and mothers adopting. The creation based on the study is legally covered by the labor legislation for cases of adoption, since the Brazilian Constitution prohibits any distinction between natural and adopted children. The examination of rights such as leave, employment and respite for the responsibility of companies that take into account the social elements of women in the care with the role that depart from the isonomy of women's rights, it is mandatory to debate the leave in usual of adoption by men. Therefore, as a result, one must necessarily follow the evolution of dynamic changes in society and its continuous improvement, as society adopts to guarantee the rights of adopting parents. The study analysis method used was the deductive procedure used was the literature, in a qualitative and descriptive approach of articles and laws., an end of improved knowledge about the object of study.

Keywords: Adoption. rights. adopters. Job

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho. Licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental. Direito voltado à proteção da família, à dignidade da pessoa humana e instrumento de igualdade no trabalho. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo (Org.). Direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 novembro. 2021.

BRASIL. [Decreto-Lei Nº 5.542, de 1º de maio de 1943]. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 novembro. 2021. Acesso em: 27 novembro. 2021

BRASIL. [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990]. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 14 de mar. de 2022.

FREDIANI, Yone. Licença-maternidade à mãe adotante aspectos constitucionais – São Paulo: LTr 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho – 28. ed. – São Paulo: Atlas. 2012.

DIAS, Maria Berenice; REINHEIMER, Thiele Lopes. Homoparentalidade: uma realidade. In: CORDEIRO, Carlos José; GOMES, Josiane (Orgs.). Temas contemporâneos de direito das famílias, v. 1. São Paulo: Pillares, 2013.

DIAS, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 14. ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2021.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: Direito de Família. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019