



**PUC  
GOIÁS**



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

**O ATO DA ADOÇÃO E SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS  
AS DISPOSIÇÕES LEGAIS E OS ENTENDIMENTOS ATINENTES AOS (AS)  
TRABALHADORES (AS) ADOTANTES**

ORIENTANDA: MARIANA BARROS PASSOS  
ORIENTADOR: PROFESSOR GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA  
2020

MARIANA BARROS PASSOS

**O ATO DA ADOÇÃO E SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS**  
**AS DISPOSIÇÕES LEGAIS E OS ENTENDIMENTOS ATINENTES AOS (AS)**  
**TRABALHADORES (AS) ADOTANTES**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Germano Campos Silva

GOIÂNIA

2020

MARIANA BARROS PASSOS

**O ATO DA ADOÇÃO E SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS**  
AS DISPOSIÇÕES LEGAIS E OS ENTENDIMENTOS ATINENTES AOS (AS)  
TRABALHADORES (AS) ADOTANTES

Data da Defesa: 14 de novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Professor Mestre Germano Campos Silva

Nota

---

Examinadora Convidada: Cláudia Glênia Silva de Freitas

Nota

## SUMÁRIO

### RESUMO

INTRODUÇÃO .....	6 – 7
1. Breve histórico e evolução do trabalho da mulher no Brasil .....	8 – 14
2. Breve histórico legal do instituto da adoção no Brasil .....	15 – 18
3. Reflexos trabalhistas e previdenciários concernentes ao empregado (a) que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção .....	19 – 25
5 CONCLUSÃO .....	26
6 REFERÊNCIAS .....	27

**O ATO DA ADOÇÃO E SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS**  
**AS DISPOSIÇÕES LEGAIS E OS ENTENDIMENTOS ATINENTES AOS (AS)**  
**TRABALHADORES (AS) ADOTANTES**

Mariana Barros Passos

**RESUMO**

O viés do Artigo Científico desenvolvido centralizou-se em entender a importância da extensão das garantias tanto trabalhistas quanto previdenciárias ao empregado adotante ou que venha a obter a guarda judicial para fins de adoção. Com isso, foi tratado respectivamente em cada seção, de maneira breve, sobre o trabalho da mulher no Brasil, a evolução histórico-legislativa do instituto da adoção, as transformações ocorridas nos textos de lei trabalhistas, previdenciários, no ECA, na Constituição Federal dentre outras fundamentações legais concernentes ao trabalhador adotante. De maneira a tornar o estudo mais enfático, abordou-se também, além dos direitos atinentes à trabalhadora adotante, os direitos do homem que adota, ou seja, do empregado adotante, bem como foi feita uma análise dos prazos estabelecidos de forma diferenciada e discriminatória para as servidoras adotantes e servidoras gestantes.

Palavras-chave: Adoção.Garantias.Adotante.Prazos.Discriminatória.

## INTRODUÇÃO

Pretendeu-se com a análise e estudo das garantias trabalhistas e previdenciárias atinentes ao trabalhador adotante, identificar todo um processo histórico-legislativo enfrentado na busca por igualdade de direitos, pela proibição de todo e qualquer tratamento discriminatório entre filhos, bem como as formas de constituição familiar que fossem diversas a um padrão, a um modelo de família patriarcal imposto na sociedade.

Nesse sentido, com o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, sob a forma de Artigo Científico e metodologia dialética, com o tema da adoção e seus reflexos trabalhistas e previdenciários, buscou-se nas seções inaugurais, fazer um breve apanhado histórico-legislativo sobre o trabalho da mulher e o instituto da adoção no Brasil. No campo trabalhista, fora almejado inicialmente, trazer de forma mais sucinta, a figura da mulher na sociedade, de como eram taxadas em meio a uma dominação patriarcal e uma visão machista tanto em meio as fábricas e lavouras, quanto em âmbito doméstico, em meio familiar.

Em sequência, na segunda seção, foi analisado todas as fases em que a adoção passou. A abordagem realizada sobre, verificou que havia uma discriminação tanto em meio social quanto nos próprios textos de lei que colocavam os filhos advindos da adoção como inferiores aos filhos biológicos, principalmente quanto aos seus direitos, procurou-se também demonstrar que houve sim mudanças legais significativas implementadas no campo desse instituto da adoção.

Já na terceira seção, o estudo centrou-se nos direitos norteadores das demais garantias concernentes ao trabalhador adotante, sendo eles: a estabilidade provisória, configurando-se como uma garantia a trabalhadora de não ser dispensada de seu emprego, assim como à licença-maternidade, que corresponde ao período inicial necessário a instituição do vínculo entre o trabalhador e o filho e, por fim, o salário-maternidade, direito de suma importância também por ser garantidor da remuneração do trabalhador no período de afastamento, dando-lhe segurança e estabilidade financeira.

Finalizando a terceira seção, como subtópicos ao capítulo central, explorou-se a questão da licença paternidade, que compreende a um período reduzido de dias

que o homem possui para afastar-se do trabalho e auxiliar nos cuidados com o filho, bem como dos casos em que o empregado passa a ter o direito ao salário-maternidade. O segundo subtópico trouxe sumamente, uma análise dos direitos das servidoras públicas adotantes, foi verificado que possui uma diferenciação de prazos concedidos em lei quando à servidora é gestante e quando é adotante e, através de um entendimento jurisprudencial, verificou-se que esse estabelecimento de períodos desiguais traduzia uma desigualdade e discriminação entre filhos, indo contra o que respalda a Constituição Federal brasileira.

## **1. BREVE HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.**

Nessa seção inaugural, faremos uma breve abordagem e passagem sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como o contexto e evolução histórica da força feminina no trabalho, nas indústrias, é uma ferramenta ideal para que possamos entender o contexto atual, que é fruto de um processo que nos mostra diversas fases de lutas, conquistas e combate a discriminação e precarização do trabalho da mulher até a obtenção de direitos e garantias nesse meio.

Ao fazermos um apanhado histórico do trabalho no Brasil, observa-se que em relação a mulher sempre houve o emprego de uma figura inferiorizada e que por isso, por passarmos por uma visão de fragilizadas ante a figura masculina, seríamos mais suscetíveis a exploração no trabalho, submissão a condições insalubres, horas de trabalho extensas e, quando recebiam salário, esse era bem inferior ao de um homem, mesmo que desempenhássemos as mesmas funções.

Em relação ao surgimento do trabalho no Brasil, não temos um marco inicial, uma data específica, mas podemos citar grandes acontecimentos que nos mostram como esse processo referente ao desenvolvimento do trabalho se deu em nosso país. A abolição da escravatura, com a Lei Áurea, representa um movimento de referência em que foi destituída a relação de servidão e total submissão e racismo a que foram submetidas muitas pessoas, assim, aos poucos a escravidão foi sendo eliminada e uma nova relação foi surgindo, digamos que uma nova forma de troca de serviços, troca de força de trabalho, uma contraprestação.

No entanto, como já dito, esse processo deu-se de forma lenta e a escravidão não foi totalmente extinta, tanto é que atualmente ainda observamos, infelizmente, situações ilegais em que muitos trabalhadores são submetidos a exploração e desempenham suas atividades em condições análogas à escravidão.

Podemos conceituar trabalho como o desempenho de uma atividade laborativa numa forma de contraprestação – força de trabalho e remuneração salarial – e formação de uma relação empregatícia entre empregado e empregador normatizada por um conjunto de leis e princípios de forma a regulamentar e garantir os direitos e deveres de ambas as partes.



Assim, com aspectos ainda sutis do que seria uma concreta relação de trabalho, pode-se citar a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, no século XVIII, nesse momento, com o processo de industrialização, a mão de obra feminina passou a ser a preferência nas fábricas, tanto pensando na questão de um melhor desenvolvimento de trabalho em grupo, e pela aceitação que as operárias tinham em relação aos salários baixos, ou seja, dominadas pela necessidade de trabalhar para sobreviver, realizavam o trabalho e eram exploradas e coagidas a se manterem ali mesmo nas condições precárias a que eram submetidas.

Inicialmente, o processo de inserção da mulher no trabalho, deu-se pela extrema necessidade de sobrevivência familiar, ou seja, além de contribuírem para a subsistência de suas famílias, as mulheres foram, gradativamente, tornando-se figuras de maior expressividade nas fábricas.

Assim, no século XIX, o Brasil passou por uma fase de crescimento expressivo da mão de obra feminina no ambiente do trabalho, em razão da crescente urbanização e expansão industrial no país. No entanto, apesar do maior número de mulheres desenvolvendo suas atividades nas indústrias, devido principalmente a saída dessas famílias do campo para as cidades, o custo dessas trabalhadoras para os “patrões” era baixo, ou seja, ao mesmo tempo que a força de trabalho feminina era cada vez mais intensa, o seu custo de manutenção era cada vez menor. Traduzindo, a exploração e mão de obra escrava são as características desse período.

O Brasil na época, adotou uma medida de atração de migrantes europeus para trabalharem nas fábricas e lavouras e, nesse contexto, as mulheres brasileiras, em sua maioria pretas, continuaram a ocupar postos de trabalho em que a exploração era latente, as condições em que desenvolviam suas atividades eram insalubres, recebiam salários baixíssimos e um tratamento um tanto quanto desumano.

Um detalhe a se destacar é que, nesse período, surgiu um perfil ideal de trabalho, ou seja, era como um “modelo perfeito de trabalhador”, que seriam de mulheres jovens, solteiras e sem filhos que, por consequência da desigualdade social, tinham em sua maioria baixa escolaridade e que por esses fatores, não apresentavam uma ameaça no ambiente de trabalho por não reivindicarem e serem uma figura do contentamento com aquela situação.

Dessa maneira, a mulher traduzia perante toda uma sociedade patriarcal e machista, como uma “figura destinada aos cuidados do lar, seres frágeis, vulneráveis e inferiorizados”, ou seja, essa desigualdade de gênero iniciava-se desde o ambiente familiar, em que as meninas cresciam “predestinadas” a serem mulheres submissas a um sistema de controle dos homens, aos cuidados da casa e da família e, quando se inseriam no ambiente de trabalho, por serem “menos capazes”, eram facilmente exploradas e dispensadas pelo empregador quando o momento não era favorável em relação ao mercado de trabalho.

Outro momento importante que começou a ocorrer entre os séculos XIX e XX, é que Brasil passou a receber menos imigrantes, pois, os brasileiros começaram a migrar para outros países, assim, a partir da década de 1960, o deslocamento de pessoas foi uma grande característica desse período. Após, no ano de 1970, tivemos a ocorrência de uma grande crise econômica. No meio político, um novo modelo estatal surgiu, em que as funções sociais foram ainda mais restringidas, fator que dificultou o acesso às garantias sociais. No meio econômico, novas relações sociais de trabalho surgiram também, corporações financeiras, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM).

Em relação ao modelo de produção adotado nas indústrias, como uma das estratégias para sair da crise, vemos o surgimento do Taylorismo e do Fordismo, caracterizados pelo emprego maior do número de trabalhadores, jornada de trabalho de até 12 horas, as condições de exploração ainda eram expressivas e, com o aumento das contratações, o contrato de trabalho surgiu com a disposição de algumas garantias trabalhistas e segmentação de atividades de trabalho organizadas.

Nesse novo contexto, com a exigência de mão de obra especializada nesse novo mercado, a mulher voltou a ser alvo dessa nova fase que exigia capacidade para desenvolvimento de várias tarefas numa fábrica por exemplo, assim, o trabalho que antes era repetitivo, passou a exigir do trabalhador a sua adaptação a muitas atividades de produção e, por consequência, o aumento da jornada de trabalho.

Outro aspecto que mudou foi o perfil “ideal” de trabalhadora, que antes eram de mulheres jovens, passou a ser de mulheres mais velhas, casadas e com filhos, pois, com a crise, a necessidade de complementação da renda familiar fez com que as mulheres passassem a se inserirem no mercado de trabalho, mesmo que com dificuldades em relação a outras tarefas como o cuidado do lar e dos filhos.

Assim, as características do cenário econômico brasileiro na época eram de precarização das atividades, contratações temporárias, desemprego e aumento do emprego informal, no entanto, outro movimento que ganhou força foram os movimentos sociais de luta e reivindicação de direitos. Esse período representou um marco de mobilização de mulheres, especialmente com o Movimento de Mulheres Feminista no Brasil, com o enfrentamento desse cenário social conservador e patriarcal.

Ainda em meados da década de 1970, a mulher começa a ter presença no meio político, lutando e reivindicando por direitos, igualdade de gênero, salários iguais nas mesmas funções e destruição de toda forma de opressão. Já na década de 1980, enfrentando maiores problemas devido a recessão econômica internacional e dívida externa, o cenário do mercado de trabalho brasileiro foi de demissões em massa, com isso, o movimento migratório brasileiro a outros países em desenvolvimento econômico, aumentou expressivamente como uma fuga ao desemprego.

Quanto aos trabalhadores que aqui permaneciam, esses eram submetidos a divisão sexual do trabalho, em que a mão de obra masculina foi ainda mais valorizada em detrimento da mão de obra feminina, isso porque seria melhor que os homens permanecessem no emprego pois eram os “chefes da família” e, como as mulheres tinham a função de cuidar dos filhos e da casa, essas poderiam ser dispensadas do trabalho, ficando apenas os patriarcas. Com isso, o Estado reforça a ideia de que o papel da mulher na sociedade é pura e simplesmente assistencial, no entanto, na década de 1990 esse cenário começa a mudar.

Uma das transformações foi no aumento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho em funções especializadas e predominantemente masculinas. O Código Civil de 1916, ainda adotando um sistema familiar patriarcal, colocava a mulher como incapaz. A CLT também dispunha em seu artigo 446 que era autorizado o trabalho da mulher, desde que ela fosse casada e com o consentimento do cônjuge.

Outro ponto que merece ser ressaltado é que esse tratamento desigual entre sexos era justificado como se a mulher fosse mais frágil que o homem e sua capacidade física era mais complexa, por isso, a contratação de funcionárias poderia ser um prejuízo para o empregador em casos de gestação e períodos de amamentação, o que geraria mais custos e menos rendimento naquele comércio ou fábrica.

Em âmbito geral, podemos destacar que as mudanças em relação as questões da mulher no ambiente de trabalho, foram gradativamente sendo mais discutidas e ganharam força a partir dessas mudanças, podemos citar a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que versou sobre regras de não discriminação por motivo de sexo. No Brasil destaca-se várias medidas que demonstra essa mudança de quadro e cenários quanto a aceitação da figura feminina no trabalho.

A Constituição de 1967 ou Carta Magna brasileira, passou a proibir a diferenciação de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo, passou a assegurar o descanso semanal e remunerado a gestante bem como a aposentadoria com salário integral aos 30 anos completos de trabalho. As leis de número 5.673/71 e 6.136/71, acrescentaram ao texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, respectivamente, a possibilidade do trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados nas indústrias de manu faturamento de couro e transferiu da empresa para a Previdência Social o ônus da licença-maternidade.

Frisa-se também que, em 1988, a nova Constituição Federal garantia as trabalhadoras a licença maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, incentivos ao mercado de trabalho para a mulher, a proibição da diferença salarial, assegurou também que homens e mulheres possuam igualdade em direito e obrigações bem como a garantia de emprego a gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Assim, observa-se que o Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, passou por diversas alterações até chegar em seu texto atual que dentre tantas disposições no que envolve o trabalho da mulher, podemos destacar as regulamentações referentes a proteção do trabalho da mulher, no capítulo III da CLT, que trata das práticas que são vedadas por configurarem obstruções ao acesso da mulher no mercado de trabalho, a atribuição de salário superior a mulheres que desempenham trabalhos noturnos, a instituição de local apropriado nas empresas para que as mulheres possam amamentar seus filhos, o direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de seu emprego e salário, estendendo essa garantia também as empregadas que adotam ou estão em processo de guarda judicial, vejamos o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 392-A:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

Ao estudarmos a história do trabalho da mulher no Brasil, observamos a importância dos movimentos de direitos e garantias, assim, vemos que o Movimento Feminista foi um marco nos movimentos sociais por representar uma luta singular por destruição das desigualdades que as mulheres enfrentavam e enfrentam, por promoção da mulher em meios “predominantemente masculinos”, como o meio político por exemplo e, na luta pela destruição dos meios de conformismo e submissão, que é o emprego daquela ideia de que nós mulheres trabalhadoras devíamos nos contentar com uma desvalorização no ambiente de trabalho, que sempre deu preferência ao patriarcado, pela exploração e salários baixos e pelo entendimento de que nossa função sempre foi assistencial, ou seja, assistir o marido, os filhos e o lar, ideia pregada como uma forma de barrar a todo custo a independência feminina.

## **2. BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO DA ADOÇÃO NO BRASIL.**

Após a abordagem da evolução histórica trabalhista no Brasil, nos pautaremos agora no estudo do instituto da adoção no Brasil, compreendendo todas os cenários e mudanças em âmbito legal e social que ocorreram nesse meio, para então chegarmos ao ponto central desse trabalho, ratificando então, é necessário fazer essa breve abordagem desses dois institutos, do trabalho da mulher e da adoção, porquê trataremos justamente da obtenção das garantias atinentes ao trabalhador adotante e oque elas refletem, a importância delas observando todo um contexto histórico por lutas e alcance de direitos iguais.

Com a institucionalização de um Estado laico no Brasil, a família ganhou um novo esboço devido a separação entre igreja e Estado, assim, na Constituição de 1891, verificamos algumas mudanças legislativas, principalmente no âmbito do direito de família. No entanto, essas mudanças e evoluções se deram de forma lenta e, somente com a Constituição Federal de 1988, a antiga concepção de família enfrentou uma profunda alteração em que passou a ser abordada junto a princípios importantíssimos do Direito Brasileiro como da Dignidade da Pessoa Humana.

Dessa forma, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram atribuídas a esfera familiar e do direito de família, novos esboços reconhecendo a importância dessa instituição e de sua regulamentação. Nesse toar, observamos que a palavra família aparece constantemente na Constituição Federal e sempre em contextos que a inserem na extensão de garantias, como por exemplo o salário-mínimo nacional, que deve ser o necessário para subsistência do trabalhador e de sua família, bem como na garantia a proteção família, englobando também à maternidade, à infância à adolescência.

O artigo 227, de nossa Magna Carta, coloca a família como base da sociedade, tendo ela especial proteção do Estado. No artigo posterior, a Constituição também estabelece a proibição a diferenciação do tratamento entre os filhos, sejam eles oriundos ou não da relação conjugal ou adotados, assim, foi regulamentado a igualdade de tratamento, de garantias e de direitos em relação aos filhos, vejamos:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito

à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Constituição Federal, 1988).

§ 6º 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.

Com essa breve abordagem em relação a regulamentação e reconhecimento do instituto da família e sua importância, partimos para o estudo do ordenamento da Adoção. Disposta pela Lei nº 3.071/1916, o Código Civil restringia a adoção como uma forma de preencher uma lacuna familiar pela ausência de descendentes, de filhos biológicos, com isso, só era permitido aos maiores de cinquenta anos adotarem, respeitando assim a diferença de 18 anos entre adotante e adotado.

Mas a necessidade de se alterar tal visão era latente, com isso, foi promulgada a Lei nº 3.133/1957, que trouxe alterações para o Código Civil de 1916: a idade permitida para adotar foi reduzida para 30 anos, respeitando a diferença de 16 anos entre adotante e adotado bem como retirou a exigência de não ter filhos biológicos para tal, no entanto, em relação ao Direito das Sucessões, essa diferenciação entre filhos ainda perdurava, ou seja, era permitido que os filhos advindos por meio da adoção, pudessem suceder como herdeiros se não houvessem filhos biológicos ou “legítimos”.

Assim, essa Lei trouxe uma das primeiras modificações expressivas para o instituto da adoção. Adotar passou a ter um caráter assistencial, como uma forma em que o adotante tinha de suprir a ausência de filhos biológicos. No artigo 372 da lei supracitada, houve também a instituição da necessidade do consentimento do adotado para efetivação da adoção, bem como o consentimento de seu representante legal, vejamos:

Art. 372. Não se pode adotar sem o consentimento do adotado ou de seu representante legal se fôr incapaz ou nascituro.

Em 1965, uma nova lei é promulgada, a Lei de nº 4.655 instituiu a Legitimação Adotiva, ou seja, colocou a adoção como um ato irrevogável e, ainda que os adotantes tivessem filhos biológicos, estariam esses equiparados em direitos



e deveres aos adotivos, exceto no que concerne à sucessão hereditária, ou seja, nesse ponto a diferenciação entre filhos ainda manteve-se.

Essa lei trouxe pontos que são mantidos até hoje como por exemplo o já citado, que a adoção é um ato irrevogável, e que a formalização da adoção faz com que o adotado rompa definitivamente qualquer vínculo com a família de origem, o nome por exemplo.

Posteriormente, com a necessidade de se tratar e abordar legalmente tal instituto, foi criado o chamado Código de Menores em 1979, ou Lei 6.697/79, com o estabelecimento da adoção plena, específica para crianças institucionalizadas de até 7 anos de idade, e a legitimação adotiva ou adoção simples, com efeitos mais restritos e estabelecimento na forma de escrituração pública.

Anos seguintes, representando também um marco a extinção de qualquer estabelecimento legal que dispunham sobre diferenciações entre filhos, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, foi promulgado em 13 de julho de 1990, sob regulamentação da Lei 8.069. Com seu advento, e objetivando assegurar a proteção a crianças e adolescentes, o Código de Menores foi extinto, eliminando junto a ele as espécies de adoção e abrangendo a adoção a todos os menores de 18 anos de idade, assim, o filho advindo da adoção possui os mesmos direitos que um filho biológico.

O ECA simplificou o processo de adoção, modificou as idades mínimas permitidas para adotar, que passou a ser de 30 anos para 21 anos quanto ao adotante e, como idade máxima, 18 anos para o adotado.

Ainda nessa linha histórico-legislativa, com a promulgação do Código Civil de 2002, Lei nº 10.046, tivemos a transferência de alguns pontos a respeito da adoção que foram inseridos em outros dispositivos legais, assim, identifica-se em seu capítulo II, que trata da Filiação, bem como no capítulo IV, específico da Adoção, a ratificação da competência do ECA para tratar de tal instituto, tal como o reforço do caráter de igualdade em direitos e deveres que os filhos possuem entre si, vejamos:

Art. 1.596. Os filhos, havidos ou não da relação de casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

Art. 1.618. A adoção de crianças e adolescentes será deferida na forma prevista pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ademais, com o advento da Lei 12.010, de 29 de julho de 2009, ou Nova Lei de Adoção, mudanças significativas foram implementadas no campo desse instituto como por exemplo o direito do adotado de conhecer sua origem biológica, de obter acesso irrestrito ao seu processo de adoção, após completados os seus dezoito aos de idade.

Mais uma mudança foi a revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392-A da CLT, que estabeleciam períodos de licença-maternidade diferentes de acordo com a idade da criança adotada, por exemplo, para crianças a partir de 1 até 4 anos de idade, o período de licença de 60 (sessenta) dias. Tópico que será tratado na seção seguinte que trará uma análise dos direitos trabalhistas e previdenciários, concernentes ao empregado adotante.

### 3. REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS CONCERNENTES A EMPREGADA QUE ADOTA OU OBTÉM GUARDA JUDICIAL PARA FINS DE ADOÇÃO.

Ao tratarmos das garantias concernentes ao trabalhador adotante, estudamos os direitos voltados a proteção da maternidade, do emprego e da família, assim, fazemos uma abordagem exemplificativa de cada um desses direitos:

A garantia a estabilidade provisória, constitui-se como uma segurança a trabalhadora que adota, firmando seu direito de não ser dispensada em virtude disso, é uma proteção ao seu emprego e um impedimento ao empregador que, em razão dessa garantia, não pode mais dispensar a adotante no período estabelecido por lei. Assim dispõe a CLT, Decreto-Lei nº 5.454/1943, nos artigos abaixo citados:

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 adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

A licença-maternidade, também disposta pela CLT, diz respeito ao período inicial em que mãe e filho estabelecem vínculos necessários, bem como é o período em que a amamentação ocorre, sendo imprescindível para a empregada adotante ou adotante responsável em caso de morte da genitora, a seguridade desse tempo com a família, vejamos:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do [art. 392 desta Lei](#).

§ 4º-A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no [art. 392-A](#) e [392-B](#) ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 396. 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 dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Por último, para completar esses três pontos centrais que norteiam e são a base dos direitos dos empregados adotantes, o salário-maternidade é uma garantia de suma importância a manutenção financeira da empregada e de seu filho, nesse toar, assim dispõe a Lei nº 8.213/1991, que trata dos planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências:

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.

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

§ 2º O benefício de que trata o caput será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre:

I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;

II - o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico;

III - 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV - o valor do salário mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 71-C. A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Ressalta-se que, quanto a trabalhadora avulsa, o valor de seu salário-maternidade corresponderá a uma renda mensal igual à sua remuneração integral, assim trata a lei supracitada, em seu artigo 72, parágrafos 1º, 2º e 3º.

Para as demais seguradas, conforme artigo 73, incisos I, II, III e parágrafo único da mesma lei, o valor a ser pago será correspondente a um salário-mínimo, também custeado pela Previdência Social, e das seguintes formas:

Para a segurada que é empregada doméstica, o valor de seu último salário de contribuição, para a segurada especial, um doze avos do valor incidente em sua última contribuição anual e, para as demais seguradas, um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição apurados em um período não superior a quinze meses. Cabendo essa última disposição, para a segurada desempregada, na seguinte forma do artigo 15, da mesma lei.

Ainda nessa linha de desenvolvimento, quanto a licença-paternidade, entendemos que adotar não é um instituto que exige que seja realizado por pessoas efetivamente casadas ou em união estável, a adoção pode ser realizada singularmente, assim, o direito de usufruir desse período correspondente a um estágio inicial de convivência, de conhecimento entre o adotante e seu filho adotivo, também se estende ao homem, por isso é seu direito também que seja concedida o período correspondente à licença paternidade, bem como o salário paternidade.

Nesse toar, a Constituição Federal de 1988 exara em seu artigo 7º, incisos XVIII e XIX, o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Observa-se que nossa Lei Maior expressa sobre a licença destinada ao empregado homem, ao pai, no entanto, não nos traz nada sobre prazos, assim, somente no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, artigo 10º esse prazo é fixado:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Apesar de a lei dispor o período de cinco dias, vários Projetos de Lei, ainda em tramitação, discutem a necessidade de se equipararem tais prazos de licença, não devendo então serem diferentes para a empregada mulher quanto para o empregado homem, afinal, a comunhão ou a união estável não são requisitos para que se inicie um processo de adoção como já mencionado, adotar é um ato que não exige um modelo familiar para que seja realizado, até porque um padrão de família não existe, assim, homens e mulheres solteiros podem e devem adotar, assim como casais homoafetivos.

Ademais, quanto ao que já possuímos em nossas disposições legais, a estabilidade provisória, fundamentada no artigo 391-A da CLT, manifesta em seu parágrafo único que é um direito que se estende ao empregado adotante ou que obtém guarda judicial para fins de adoção, exprimindo-se então que o adjetivo “empregado”, abrange homens e mulheres. As garantias também são citadas no caso de falecimento da trabalhadora adotante, situação em que o cônjuge ou companheiro empregado deve fazer gozo da licença ou do período restante dela e, no caso do benefício devido pelo INSS, o salário-maternidade, este também é devido ao cônjuge ou companheiro segurado sobrevivente.

Em relação ao que é disposto sobre, no âmbito do serviço público, observa-se que a Lei nº 8.112/1990, concede às servidoras gestantes o prazo de 120 dias de licença maternidade – artigo 207, caput – no entanto, quando à servidora adotar ou obtiver guarda judicial, esse prazo é diferente e é estabelecido segundo critérios de idade da criança – artigo 210, parágrafo único – vejamos respectivamente os artigos referentes sobre:

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

[...]

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Nesse sentido, quanto a instituição de prazos diferentes de licença a ser concedida à servidora gestante e à servidora adotante, colacionamos o seguinte entendimento do Ministro Roberto Barroso em sede de Recurso Extraordinário nº 778889, tal entendimento exarou que através de uma interpretação sistemática do que dispõe nossa Constituição Federal, em razão da igualdade entre filhos, não se pode estabelecer prazos de licença seguindo o critério de idade, não se pode aferir que uma criança de um ano ou mais não necessite de mais atenção do que uma criança de idade inferior, tampouco fazer a distinção entre filhos, colocando os filhos advindos biologicamente à frente dos advindos da adoção, vejamos o entendimento:

**EMENTA DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇA-GESTANTE. 1. A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. 2. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas. 5. Mutação**

constitucional. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF. 6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei nº 8.112/1990 e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 3º da Resolução CJF nº 30/2008. 7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir à recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruição do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7º, XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante. **8. Tese da repercussão geral: “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada”.**(RE 778889, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-159 DIVULG 29-07-2016 PUBLIC 01-08-2016)(Grifo próprio).

Portanto, o ponto mais enfatizado nesse trabalho de conclusão de curso foi a importância da extensão das garantias aos trabalhadores que adotam ou estão em processo de guarda judicial para fins de adoção, isso porque essa equidade de garantias, além de incentivar a adoção, tira por consequência, diversas crianças e adolescentes de situações de vulnerabilidade e garante a elas, no seio familiar, mais oportunidades e um futuro de progresso e conquistas.

Crianças que vivem nas ruas, por exemplo, quando chegam a um abrigo, ou quando chegam a serem amparadas institucionalmente, além de enfrentarem certos preceitos por causa da idade ou sexo “preferidos” no momento da escolha para se adotar, muitas vezes nem chegam a esse patamar, passando toda sua infância e adolescência ali no abrigo até que complete a maioridade.

Outrossim, sabemos que a realidade de quem espera por uma família e de quem buscar adotar são realidades totalmente opostas a teoria, ao texto da lei, pois, nem sempre as crianças institucionalizadas possuem menos de dois anos de idade, são meninas, brancas e que não possuem irmãos. A garantia da estabilidade provisória a adotantes ou detentores de guarda judicial buscar trazer um pilar de segurança a mais para aquele pretendente que terá garantido sua fonte de renda e sua atividade laboral, caso venha obter êxito no processo de adoção.

Somada essa extensão de garantias a um conjunto de políticas de incentivo a adoção, quebraremos cada vez mais esse “padrão” de crianças “adotáveis” dando



acolhimento a todas as crianças ou adolescentes, sejam eles como for, que aguardam por uma família, por um lar, pela constituição de uma base para se apoiarem na vida.

## CONCLUSÃO

O exercício da maternidade ou paternidade em si, não pode ser encarado como um impedimento ao desempenho de uma atividade laborativa, assim, o desejo de constituir uma família não pode ser obstado pelo risco a perda do emprego e, conseqüentemente, da renda auferida através dele.

Desse modo, verificou-se que às garantias atinentes a pessoa trabalhadora que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção, são necessárias a manutenção e ratificação da igualdade entre filhos e da vedação a qualquer forma de discriminação entre eles, assim dispõe a Constituição Federal de 1988, como já citado. O seio familiar é o local de primeiro contato e estabelecimento de vínculos entre o empregado adotante e a criança em um ambiente novo que passará a ser sua casa.

A preservação da vida, da dignidade da pessoa humana, da presença cada vez mais expressiva de disposições legais e entendimentos favoráveis às crianças e adolescentes que aguardam em instituições para serem adotados de um lado, e de outro aos pretendentes que buscam e esperam muito tempo pela finalização do processo de adoção, são determinantes para que o trabalhador que deseja adotar, encontre amparo legal, trabalhista e previdenciário, que assegure seus direitos de maneira isonômica, assim como são garantidos às trabalhadoras gestantes por exemplo.

Assim, as garantias acatadas e que foram objetos desse artigo científico reforçam a necessidade da preservação desse momento de adaptação tanto para os pais quanto pais os filhos. Portanto, adotar, em nada se diferencia da constituição familiar por meio biológico, crianças que são adotadas ou estão sob guarda judicial não podem ser privadas dessas garantias, o que refletiria nitidamente a discriminação entre filhos adotivos e biológicos.

## REFERÊNCIAS

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 21ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 0 set. 2020.

CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

ECA – **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)

STF – **Supremo Tribunal Federal, Licença-Maternidade e Adoção** (Transcrições). Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo199.htm#Licen%C3%A7a-Maternidade%20e%20Ado%C3%A7%C3%A3o%20\(Transcri%C3%A7%C3%B5es\)](https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo199.htm#Licen%C3%A7a-Maternidade%20e%20Ado%C3%A7%C3%A3o%20(Transcri%C3%A7%C3%B5es))

## RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

### ANEXO I

#### APÊNDICE ao TCC

##### Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Mariana Barros Passos Curso de Direito, matrícula 20162000110294, telefone: (62) 9 91144099 e-mail mariana\_barros\_passos@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **O Ato da Adoção e seus reflexos trabalhistas e previdenciários**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 24 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es): Mariana Barros Passos

Nome completo do autor: Mariana Barros Passos

Assinatura do professor-orientador: \_\_\_\_\_

Nome completo do professor-orientador: Prof. Dr. Germano Campos Silva