

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE DIREITO

GILKA MARIA SANTOS BARBOZA

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA EXTENSÃO LEGAL  
DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE AO GENITOR  
DE RECÉM-NASCIDO**

Recife  
2015

GILKA MARIA SANTOS BARBOZA

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA EXTENSÃO LEGAL  
DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE AO GENITOR  
DE RECÉM-NASCIDO**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da  
Instrução Cristã como requisito parcial à obtenção  
do Título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas.  
Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife  
2015

Barboza, Gilka Maria Santos

Análise da possibilidade da extensão legal da estabilidade provisória da empregada gestante ao genitor de recém-nascido. / Gilka Maria Santos Barboza.  
– Recife: O Autor, 2015.

44 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá filho  
Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã.  
Trabalho de conclusão de curso, 2015.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Emprego. 3. Estabilidade provisória. 4. Nascituro.  
I. Título.

34  
340

CDU (2.ed.)  
CDD (22.ed.)

Faculdade Damas  
TCC 2015-373

## DECICATÓRIA

Dedico, com toda certeza, a minha irmã, Giselle. Guerreira e exemplo de pessoa. Por tudo que ela me ensinou e pela força de vontade em querer viver. Saiba que és importante para mim e de como tem importância para nós duas a minha colação.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado a oportunidade da vida.

Agradeço ao meu marido, Sérgio Marques Ramos por me proporcionar todo meu curso e sempre querer o melhor para mim, exaltando sempre a minha capacidade e que eu posso sempre mais.

Agradeço à minha filha, por toda compreensão e incentivo. Por ter ficado todas essas noites sem minha companhia.

Agradeço à minha mãe e a minha irmã Giselle, sempre me apoiando e me incentivando.

Agradeço à minha amiga Maria Eduarda, a Duda, que foi responsável direta pela escolha do meu tema. Adriane e Rosinha, as primeiras pessoas que conheci no curso e que se tornaram minhas leais companheiras, amigas que vou levar por toda a vida.

Agradeço aos colegas de turma, Ana Rosa, Fred, Jô, Kelly, Analu, Adriana que fizeram parte da minha caminhada os quais também levarei comigo.

Agradeço aos meus professores que desempenharam um papel importante e indispensável para minha formação. Em especial a Ricardo Silva que me ajudou muito na organização do meu trabalho e por todas as suas dicas e sugestões.

Por fim, ao meu orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, um grande professor, profissional dedicado, inteligente, de uma responsabilidade ímpar. Agradeço também pelo incentivo e paciência, de me mostrar como é possível sempre fazer o melhor.

“Todos veem o que parece ser, mas poucos sabem o que você realmente é”.

Nicolau Maquiavel

## RESUMO

Este trabalho visa analisar a necessidade de garantir a estabilidade no emprego ao trabalhador de cuja companheira esteja grávida e desempregada, isto é, desprovida de fonte de renda, a fim de que aquele tenha garantido, por lei, a sua renda mensal durante o período que se inicia com a descoberta da gravidez e que se encerra cinco meses após o parto. Por intermédio de uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa e bibliográfica, a partir da leitura de textos legais, doutrinários e jurisprudenciais, tem-se por objetivo geral verificar a necessidade de se estender legalmente estabilidade provisória ao trabalhador, que será pai, quando a companheira não possuir vínculo de emprego ou outra fonte de renda. Tendo como objetivos específicos discorrer sobre o papel da mulher gestante no mercado de trabalho e sua relação com a proteção ao nascituro; conceituar o instituto da estabilidade trabalhista de acordo com a doutrina; esclarecer que a criança é a real protegida, implicando o cabimento do instituto da estabilidade provisória para o genitor, nos casos em que a companheira não possuir vínculo empregatício e outra fonte de renda. Como hipótese, tem-se, que as recorrentes transformações no formato e na conduta das famílias brasileiras, conseqüentemente, geram a necessidade de atualização da legislação para se atender às mudanças, já que, nos dias atuais, a figura paterna ainda pode ser o único cuidador dos filhos. Para tanto, considerou-se que a extensão de garantia provisória ao emprego trará mais segurança e estímulo para continuar desempenhando suas funções num momento tão delicado e de muitas mudanças, que envolve o nascimento de um filho, enquanto que a perda do emprego poderia ocasionar várias dificuldades, inclusive no tocante às despesas que o novo ente trará para a família. Como resultado, constatou-se a necessidade de se garantir estabilidade no emprego ao genitor nos casos em que sua companheira gestante não possa usufruir desta por estar desempregada, cujo o propósito é o de resguardar a única fonte de renda familiar.

Palavras-Chave: Nascituro, Estabilidade Provisória, Emprego.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyze the need to ensure job security for workers whose partner is pregnant and unemployed, i.e. devoid of sources of income, so as to ensure him monthly income, by law, during the period between the discovery of pregnancy and five months after childbirth. Through an exploratory study of qualitative and bibliographic nature, from legal, doctrinal and jurisprudential readings, aims to further to verify the necessity to extend legally the temporary stability to the worker, which will be father, while his partner do not have link job or another source of income. The specific objectives include the discuss the role of pregnant women in labor market and its relationship with the protection of the unborn child; conceptualize the institute of labor stability in accordance with doctrine; clarify that the child is the real protected, implying the pertinence of the provisional stability Institute for the parent, where the partner does not have employment and other income. As a hypothesis, it has been that the recurring changes in Brazilian families' attitude and format, thus generating the need to update legislation to meet changes, since, nowadays, the father figure can still be the only caregiver of the children. Therefore, it was considered that the extension of provisional guarantee employment will bring more security and stimulus to continue performing their functions at this sensitive time and many changes, involving the birth of a child, while job loss could cause several difficulties, including with respect to costs that the new entity will bring to the family. As a result, there was the need to ensure job security to the parent where his pregnant partner can not take advantage of this by being unemployed, whose purpose is to protect the only source of family income.

**Keywords :** Unborn, Provisional Stability, Employment.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 Contextualização da inserção da mulher no mercado laboral .....	11
2.2 Normas brasileiras de proteção à gestante .....	13
2.3 Proteção à empregada após o parto.....	16
2.4 Mãe adotiva e barriga de aluguel.....	21
<b>3. DAS ESTABILIDADES TRABALHISTAS.....</b>	<b>24</b>
3.1 Conceito .....	24
3.2 Espécies .....	28
<b>4. DA ESTABILIDADE JURÍDICA MATERNA COMO PARÂMETRO PARA A PATERNA: DA NECESSÁRIA EXTENSÃO .....</b>	<b>30</b>
4.1 Normas brasileiras de proteção à criança .....	30
4.2 Das alterações legislativas e judiciais pertinentes à matéria.....	31
4.3 O Projeto de Lei n. 3.829/1997 e a Proposta de Emenda Constitucional n. 114/2007.....	34
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>38</b>
<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema surgiu mediante o grau de identificação com a matéria de Direito do Trabalho, sobretudo a evolução da estabilidade da empregada gestante e a importância da manutenção dos postos laborais.

Inicialmente, é mister diferenciar as espécies de estabilidades provisórias existentes no ordenamento jurídico brasileiro, bem assim distinguir a licença-maternidade da estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez.

Segundo Martinez (2014), não devem ser confundidos os institutos da licença-maternidade e da estabilidade por estado de gravidez, uma vez que, embora o período de estabilidade seja mais extenso e conseqüentemente englobe o da licença, são distintos entre si, pois no segundo a empregada pode estar trabalhando, mas, a partir do momento em que ela se afastar do serviço sem prejuízo do salário, dá-se o nome de licença-maternidade.

Levando-se em consideração tais institutos jurídicos, faz-se necessário fazer uma reflexão sobre o Projeto de Lei n. 3.829/1997, do Deputado Federal Arlindo Chinaglia, principalmente após ser realizada a leitura do seu art. 1º, o qual dispõe que a estabilidade no emprego será garantida ao obreiro cuja esposa ou companheira estiver grávida, pelo período de 12 (doze) meses contados a partir da descoberta da gravidez.

Relevante também analisar as justificativas incentivadoras da proposta de Emenda Constitucional n. 114/2007, do então Deputado Federal Arnaldo Vianna, que daria nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição, garantindo estabilidade no emprego ao trabalhador, quando este for a única fonte de renda da família, no momento da confirmação da gravidez da esposa, até 4 (quatro) meses após o parto.

A perda do emprego pode ocasionar várias dificuldades, inclusive com as despesas que o novo ente poderá trazer para a família, ou seja, afetando interesses da criança.

Ressalte-se que a insegurança no ambiente de trabalho é elemento que afeta o trabalhador de várias maneiras: atinge sua produtividade, altera seu poder de adquirir bens de consumo necessários à sua sobrevivência e de sua família, além de desequilibrar a sua autoestima.

Ademais, há que se considerar a intensa sensação de medo ou inaptidão que toma o empregado ao perceber que poderá, eventualmente, não conseguir prover os recursos essenciais à sua família, em especial aos seus filhos recém-nascidos. Os legisladores devem atentar para esta situação nos casos em que o pai é provedor da única fonte de renda familiar, que espera ansiosamente a chegada do seu novo membro, pois, ao possuir estabilidade legal no emprego, terá mais segurança para os desafios sociais que se impõem.

Com isso surge a problemática da pesquisa que é a análise da concessão da estabilidade a empregado de cuja companheira esteja grávida. A expressão trabalhadora desempregada será utilizada neste estudo com o significado daquela desprovida de renda própria. Dessa forma, quer se garantir por lei, àquele prestador de serviço, que se encontrar na situação ora descrita, a proteção da sua renda mensal durante o período que se inicia com a descoberta da gravidez e se encerra cinco meses após o parto.

Como problema, portanto, indaga-se se seria necessário que ao pai fosse garantida a referida estabilidade provisória?

Admita-se como hipótese, para responder a esse questionamento, que as recorrentes transformações no formato e na conduta das famílias brasileiras, conseqüentemente, geram a necessidade de atualização da legislação para se atender às mudanças, já que, nos dias atuais, a figura paterna ainda pode ser o único cuidador dos filhos, tendo em vista que o se tenta proteger é a criança.

Desse modo, vale ressaltar, mais uma vez, que o ordenamento jurídico brasileiro confere estabilidade jurídica à empregada gestante, e este trabalho tem por objetivo geral analisar a necessidade de se estender legalmente tal estabilidade provisória ao trabalhador que será pai quando a gestante não possuir vínculo de emprego e outra fonte de renda, considerando o bem-estar desse empregado e, principalmente, a proteção do nascituro, em decorrência da segurança necessária a essa nova etapa de sua vida familiar, nos mesmos moldes do disposto nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), conforme o art. 10, II, b, o qual, ao final, dispõe que estabelece a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa da empregada gestante, que começa com a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Portanto, através de uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa e bibliográfica, analisando textos legais, doutrinários e jurisprudenciais, este estudo

objetiva especificamente, discorrer sobre o papel da mulher gestante no mercado de trabalho e sua relação com a proteção ao nascituro; conceituar o instituto da estabilidade de acordo com a doutrina; esclarecer que a criança é a real protegida, implicando a garantia do instituto da estabilidade provisória para o genitor nos casos em que a companheira não possuir vínculo empregatício e outra fonte de renda.

Para o desenvolvimento da pesquisa, primeiramente será abordada a contextualização da mulher no mercado de trabalho, a partir da legislação aplicável. Em seguida, serão estudados o conceito e as espécies de estabilidade, de acordo com a doutrina, enfatizando a importância do vínculo trabalhista.

Por fim, serão analisados os cumprimentos legais de proteção à criança, alterações recentes legislativas e decisões judiciais pertinentes à matéria, incluindo as disposições do Projeto de Lei n. 3.829/1997 e da Proposta de Emenda Constitucional n. 114/2007, que surgiram a partir da necessidade de se estender a estabilidade provisória de emprego ao pai-trabalhador, demonstrando nessa mesma parte uma evolução jurídica quanto ao conceito de família.

## 2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

### 2.1 Contextualização da inserção da mulher no mercado laboral

Na sociedade primitiva, a divisão dos trabalhos que deveriam ser desempenhados por homens e mulheres eram distribuídos de forma diferente. Eram designadas aos homens a pesca e a caça, a fim de promover o sustento da família. As mulheres ficavam com a coleta dos frutos e depois a cultura da terra.

Passando pela Idade Média as mulheres ainda tinham na agricultura sua principal ocupação, juntamente com a fabricação de roupas e a tapeçaria. É possível afirmar isso, pois:

Na Idade Média, a agricultura continua a pesar sobre os ombros das mulheres, ao lado dos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. Do século X ao XIV, as profissões comuns aos dois sexos se avolumaram, havendo mulheres escritãs, médicas e professoras e os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto dos salários pagos aos homens. (BARROS, 2009, p. 1084).

No Renascimento o serviço doméstico se restringiu como principal consequência da decaída que as mulheres tiveram em várias atividades antes pertencentes a elas, tais como o trabalho com metais preciosos, seda e velas.

Na Revolução Industrial (século XIX), as mulheres voltaram a trabalhar, nas indústrias, só que agora concorrendo com os homens, sendo a preferência dos empregadores, uma vez que elas, por falta de opção, laboravam recebendo salários inferiores e desempenhando as mesmas funções, se comparando ao trabalhador do sexo masculino. Nesse mesmo sentido, é dito que:

Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se as jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. (MARTINS, 2014, p. 661).

Foi com o Tratado de Versalhes que se instituiu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, acolhido por muitos países inclusive pelo Brasil.

No Código Civil de 1916, a mulher era tratada como incapaz, diante de um sistema essencialmente patriarcal. O art. 446 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pregava que por essa orientação do Código Civil se a mulher trabalhasse era porque o marido a autorizou: “Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente”.

Segundo Martins (2014, p. 665) a situação de “incapacidade” da mulher modificou-se com a edição do Estatuto da Mulher Casada, com a Lei n. 4.121/1962, alterando o Código Civil de 1916, deixando a mulher de ser incapaz. O art. 446 da CLT foi definitivamente revogado com o advento da Lei n. 7.855/1989.

O Decreto-Lei n. 21.417 de 1932 foi a primeira norma que tratou do trabalho da mulher, o qual, entre outras disposições, proibia o trabalho noturno da mulher em subterrâneos, em lugares perigosos e insalubres.

A Emenda Constitucional n.1 de 1969 estabeleceu a proibição da diferença salarial e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 165, III); impôs a vedação ao trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 165, X); assegurou o descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 165, XI); possibilitou à mulher a aposentadoria aos 30 (trinta) anos de trabalho, com salário integral (art. 165, XIX).

Com relação à legislação trabalhista em vigor, a Constituição Federal brasileira dispõe no seu artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores, inciso XXX: “Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Remanesce no art. 390 da CLT uma norma exclusivamente voltada para a mulher que é a limitação de levantamento de peso de 20 (vinte) quilos para trabalho contínuo e 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

De acordo com Moraes Filho; Moraes (2010, p. 590), essa limitação da carga de peso é originária de norma do Direito Internacional do Trabalho e foi incorporada sem a devida adaptação ao físico da mulher brasileira, pois essa limitação é imposta pela sua própria natureza fisiológica.

Foi por toda a situação de desigualdade e desequilíbrio entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, que se corroborou a necessidade de

normas específicas, que protegessem a empregada gestante, bem como após o nascimento do filho.

## **2.2 Normas brasileiras de proteção à gestante**

Em maio de 1932, o Decreto-Lei n. 21.417 regulou as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, bem assim precisamente nos arts. 7º a 13 disciplinou sobre a empregada gestante e após o parto.

Como era o empregador quem pagava o período em que a empregada gestante ficava em casa no período subsequente ao nascimento do filho, onerando sua folha com mais esse encargo, não era interessante a contratação de mulheres. Para se estimular essas contratações, havia a necessidade de que o pagamento do período de afastamento da empregada fosse encargo da Previdência Social.

Foi a Convenção n. 3, de 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, que tratou de pontos importantes relacionados à empregada gestante, incluindo a licença antes e depois do parto (Proteção à Maternidade), horários especiais para amamentação do filho, entre outros direitos.

A reunião dessas e de outras regras proporcionou a proteção à maternidade, porquanto se o empregador tivesse que arcar com os salários das empregadas enquanto estivessem em casa de licença maternidade, estas dificilmente seriam contratadas.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XVIII, instituiu a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias, em regra, com início 28 (vinte e oito) dias antes e término 92 (noventa e dois) dias depois do parto, podendo ser prorrogado em casos excepcionais, por mais 2 (duas) semanas, mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS), prorrogação inserida pela Lei n. 2.172 de 1997, estando condicionada ao afastamento da segurada do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício. Essa condição foi incluída pela Lei n. 12.873/2013.

Dessa forma, a licença gestante, também chamada licença maternidade é o, período em que a empregada perceberá salários integrais, possuindo natureza previdenciária, cuja regulamentação se deu pela Lei n. 8.213/1991.

A Lei n. 12.873/2013 acrescentou que também é devida a licença-maternidade à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelo mesmo período 120 (cento e vinte) dias.

A CLT, nos artigos 391 a 400, confere proteção à maternidade, inclusive quando o trabalho for prejudicial à gestação, momento em que a empregada poderá pedir a rescisão do contrato, dispensando o cumprimento do aviso prévio.

Tais disposições trata, ainda, especificamente do aborto, e, este não sendo criminoso, a mulher tem direito a um repouso remunerado de duas semanas.

A empregada gestante tem o direito de fazer, no mínimo, seis consultas médicas e exames que se fizerem necessários.

Como medida também de proteção à maternidade é perfeitamente possível a transferência de função. Essa transferência ocorrerá quando a empregada gestante estiver em função prejudicial a sua saúde. Essa transferência não interferirá em seu salário, por causa do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que proíbe a redução de direitos dos trabalhadores. Observada a orientação médica, a empregada gestante terá o direito de ser transferida para outro posto de trabalho se este estiver causando prejuízos à gravidez.

Outro importante avanço relacionado à gestante foi a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, o qual possibilitou o aumento do período da licença maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias, mediante concessão de incentivos fiscais para pessoas jurídicas, e permitiu à administração pública, direta, indireta e fundacional, sua regulação própria. Para as empresas privadas, o referido programa é facultativo e é necessário se cadastrar para aderir-lo.

A mãe que adotar ou receber a guarda judicial de criança também terá direito ao benefício da referida lei, ou seja, prorrogação da licença por mais 60 (sessenta) dias.

A empresa que preencher os requisitos e adotar o Programa Empresa Cidadã não tem perda financeira porque os gastos a mais, com o aumento da licença maternidade ou adotante, serão integralmente deduzidos do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

Segundo Bachur e Manso (2011, p.138), o referido programa apresenta uma falha quando se trata da estabilidade de emprego, uma vez que essa estabilidade é de 5 (cinco) meses após o parto, enquanto o afastamento, para quem aderir ao referido programa, é de 6 (seis) meses, isto é, podendo ocorrer dispensa antes do término do prazo do programa. Isso é explicado da seguinte maneira:

Uma falha do Programa Empresa cidadã está na garantia de emprego da gestante após o parto. Com a prorrogação da licença, houve silêncio por parte das legislações da extensão da garantia de emprego. A garantia de emprego (popularmente chamada estabilidade) da gestante é de 150 (cento e cinquenta) dias após o nascimento da criança. Quer dizer que se houver a prorrogação da licença-maternidade estendendo-se por 180 (cento e oitenta) dias, a empregada corre o risco de ser demitida antes, pois estaria descoberta de tal garantia de emprego. O ideal seria que essa estabilidade também chegasse aos 210 (duzentos e dez) dias na hipótese da empregada ter 6 (seis) meses de licença maternidade.

É possível também ainda considerar uma falha o fato de essa lei só se referir à extensão da licença maternidade e não ao salário maternidade, bem assim, em momento algum, se externou que esses novos 60 (sessenta) dias serão pagos pelo INSS. Como ratificado pelo seu artigo:

O art. 3º da lei n. 11.770/2008 faz referência a que “durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social”. Isso não implica que o pagamento é feito pelo INSS. Molde quer dizer forma modelo, matriz. Nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade quer dizer que durante a prorrogação de 60 dias a empregada não pode ficar sem receber seu salário, que ficará a cargo do empregador, como já ocorre em relação aos 120 dias de afastamento da gestante. Esses são moldes. O artigo reza que salário-maternidade é pago pelo Regime Geral de Previdência Social, mas não que a prorrogação da licença-maternidade de 60 dias será paga pelo INSS. (MARTINS, 2014, p.672).

Portanto, esse benefício estendido não pode ser pago pelo INSS, porquanto, de acordo com o §5º do art. 195 da Constituição Federal, não há fonte de custeio para que o INSS arque com as despesas da extensão do benefício da referida Lei n. 11.770/2008. Sobre essa questão, segue o citado teor normativo:

Art. 195: A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos

orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais

[...]

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Por conseguinte, os 60 (sessenta) dias serão pagos exclusivamente pelo empregador, dificultando a adesão das empresas ao programa Empresa Cidadã.

### **2.3 Proteção à empregada após o parto**

Faz-se necessária a proteção da mulher não só no período gestacional, mas também após o parto, inclusive se natimorto ou ocorrer aborto espontâneo ou provocado, nos casos permitidos em lei, e para todas as situações a CLT, no art. 395, dispõe de regra específica quando o mesmo acontece, a saber: “em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”.

A legislação protege também o direito da mãe de amamentar seu filho, o chamado intervalo para amamentação, que está assim garantido no art. 396 da CLT:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, 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.

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

As empresas que tiverem um mínimo de 30 (trinta) mulheres e estas possuírem mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão locais destinados à guarda de crianças em idade de amamentação. O Precedente Normativo n. 22 do TST admite que as empresas assinem convênios com creches quando estas não dispuserem de instalações e locais destinados à guarda de crianças em idade de amamentação.

Outro direito garantido à empregada gestante, após o parto, é a licença à maternidade, que é o período em que a mulher fica temporariamente afastada do trabalho quando do nascimento do filho, não sendo computado como falta, mas sim,

para fins de férias e aposentadoria, conforme disposto no art. 131, II, da CLT, a saber:

Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

[...]

III- por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133.

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

[...]

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Esse afastamento será notificado ao empregador através de atestado médico, indicando o início do seu afastamento, que poderá ser entre o 28º dia antes do parto e a sua ocorrência. Do mesmo modo é explicado por Martins (2014, p.669) que:

Os atestados médicos serão fornecidos pelo SUS, exceto no caso de a empresa dispor de serviço médico próprio ou em convênio com o SUS, quando o atestado deverá ser fornecido pelo médico da empresa. O atestado médico deverá indicar os períodos antes e após o parto e a data do afastamento do trabalho. O início do afastamento será determinado pelo atestado médico. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela perícia médica do INSS.

A licença à maternidade está ligada à ocorrência de parto, não vinculada ao nascimento com vida da criança, ou se o estado da mãe é de casada ou solteira, conforme disposto na Convenção 103 da ONU, art. II, ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, preceituando que “Para os fins da presente convenção, o termo ‘mulher’ designa toda pessoa do sexo feminino, qualquer que seja sua idade ou nacionalidade, raça ou crenças religiosas, casada ou não, e o termo ‘filho’ designa toda criança nascida de matrimônio ou não”.

Os períodos de descanso antes e depois do parto poderão, excepcionalmente, ser aumentados, mediante atestado médico, por mais duas semanas, cada um. Terá direito também à licença de 120 (cento e vinte) dias mesmo se o parto for antecipado.

No tocante ao salário-maternidade, trata-se de direito que a mulher tem de receber seu salário no período em que estiver de licença-maternidade e será quitado, em regra, pela Previdência Social. Antes da Lei n. 6.136/1974, que sofreu modificações pela Lei n. 6.332/1976, esse benefício era remunerado pelo empregador e não pela Previdência o que gerava grandes dificuldades nas contratações de mulheres para os postos de trabalho. Hoje, a Lei n. 10.710/2003 disciplina que é o empregador quem arca com o salário-maternidade e depois os valores respectivos são compensados nas contribuições previdenciárias. Sobre esse assunto leciona-se que:

Assim modificou-se o sujeito passivo de tal encargo ou obrigação. Se antes era o empregador que pagava à empregada gestante os seus salários, no período legal de seu afastamento previsto pela CLT, sem direito ao respectivo reembolso, com as alterações introduzidas pela Lei n. 6.126/74, passou para a Previdência Social o ônus que reembolsava ao empregador as quantias pagas no mencionado período, por desconto ou compensação nas guias de recolhimento, naqueles meses em que tais ocorrências se verificavam (BACHUR; MANSO, 2011, p. 56).

O salário-maternidade será pago por um período de 120 (cento e vinte dias) dias e pode ser solicitado até 28 (vinte e oito) dias antes do parto, em decorrência da concessão da licença-maternidade, consoante explicado em linhas transatas.

Na ocorrência de filhos gêmeos não implicará o pagamento em dobro do salário-maternidade e nem aumentará o período da licença.

A Presidente Dilma Rousseff sancionou, em 25 de março de 2015, a Lei n. 13.109 que dispõe sobre a licença à gestante e adotantes, entre outros aspectos, para militares no âmbito das Forças Armadas com a seguinte redação:

Art. 1º Será concedida licença à gestante, no âmbito das Forças Armadas, conforme o previsto no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, para as militares, inclusive as temporárias, que ficarem grávidas durante a prestação do Serviço Militar.

[...]

§ 4º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do parto, a militar será submetida a inspeção de saúde e, se julgada apta, reassumirá o exercício de suas funções.

§ 5º No caso de aborto, atestado pela Junta de Inspeção de Saúde das Forças Armadas, a militar terá direito a 30 (trinta) dias de licença para tratamento de saúde própria.

É necessário fazer a distinção entre licença e salário maternidade. A licença maternidade tem natureza trabalhista e o salário-maternidade tem natureza jurídica de benefício previdenciário, bem enfatizado por Martins (2014, p. 670) no seguinte trecho:

A natureza jurídica do salário-maternidade continua, assim, a ser de benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento. Não se trata de uma prestação de assistência social, por não ser prevista no art. 203 da Constituição, mas de prestação previdenciária incluída no inciso II do art. 201 e inciso XVIII do art. 7º da Constituição.

A licença e o salário maternidade estão garantidos na Carta Magna de 1988, no art. 7º, XVIII.

A estabilidade, ou seja, a garantia de trabalho da gestante é assegurada pelo art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que torna expressamente vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto e, caso isso ocorra, o empregado terá que reintegrar a empregada e não a indenizar. Nesse mesmo sentido é dito por Martins que (2014, p.473):

Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós-parto, pois com certeza não iria encontrar outro serviço no referido lapso de tempo. A gestante deve ter o direito ao emprego em razão da proteção do nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida.

Com relação à confirmação da gravidez, esclarece a Súmula 244, I, do TST, que o desconhecimento do empregador acerca da gravidez de empregada não o desobriga de suas obrigações trabalhistas, inclusive quanto ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

O item III da referida Súmula faz menção à estabilidade nos contratos por tempo determinado. Porém, de acordo com Martins (2014, p. 475), no contrato de trabalho por tempo determinado, empregado e empregador já sabem, através de pacto, o início e o fim desse vínculo, portanto, se a empregada ficar grávida no curso desse pacto laboral, a garantia de emprego seria indevida, uma vez que não teria havido dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Por outro lado, o TST, na Súmula 244, entende que a empregada gestante tem direito sim à estabilidade provisória, nos moldes do art. 10, inciso II, b, do ADCT, mesmo em contratos por prazo determinado.

Esta estabilidade provisória também acontecerá se ocorrer o fechamento da empresa, pois não prejudicará a garantia de estabilidade do emprego da gestante, garantido pela CTL: “Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro”.

A empregada gestante terá direito a estabilidade provisória, mesmo que a concepção da gravidez tenha ocorrido durante o prazo do aviso prévio seja ele indenizado ou trabalhado, dado que este integra o contrato de trabalho para todos os fins de direito, sendo o que disciplina o art. 391-A da CLT.

Com o advento da Lei Complementar n. 150/2015, art. 25, parágrafo único, a garantia da estabilidade se estendeu também às empregadas domésticas, consoante a seguinte disposição:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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.

Tomando como base o inciso II do art. 10 do ADCT, se a empregada gestante for dispensada por justa causa não fará jus à estabilidade nem à licença-maternidade, pois o que se veda é a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da seguinte forma: “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

## 2.4 Mãe adotiva e barriga de aluguel

Compreendendo o amplo sentido de maternidade e acompanhando as mudanças, mesmo fazendo limitações de tempo de concessão e da idade da criança adotada, foi sancionada a referida lei n. 13.109/2015, que no art. 3º trata da licença à adotante para militares no âmbito das Forças Armadas conforme adiante descrito:

Art. 3º À militar que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

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

§ 2º Poderá ser concedida prorrogação de 45 (quarenta e cinco) dias à militar de que trata o caput e de 15 (quinze) dias à militar de que trata o § 1º deste artigo, nos termos de programa instituído pelo Poder Executivo federal que garanta a prorrogação.

A Lei n. 12.873/2013 fez alterações significativas na Lei n. 8.213/1991, acrescentando os arts. 71-A e B, entre outros, relacionados às concessões de salário-maternidade para casais adotantes ou que obtiverem a guarda judicial da criança, inclusive resolvendo da seguinte maneira a celeuma sobre para quem seria o benefício:

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.

Sanadas as dúvidas relacionadas ao beneficiário do salário-maternidade no caso de guarda e adoção de criança surgem questionamentos acerca de casos concretos relacionados à barriga de aluguel.

Também chamada de maternidade substituta, a barriga de aluguel ou barriga solidária ocorrerá quando uma mulher empresta seu útero para carregar embrião, durante o período de gestação, material este de uma outra mulher que não possui capacidade de desenvolver uma gestação normalmente. Após o nascimento, esse bebê será entregue ao casal solicitante, ou seja, aos pais biológicos, doadores do material genético.

No Brasil, existe a Resolução n. 1.957/2010, do Conselho Federal de Medicina, que disciplina as normas técnicas para a utilização de reprodução assistida. Entre as regras, está disciplinada a chamada gestação de substituição ou simplesmente doação temporária do útero.

De acordo com essa resolução, as clínicas, os centros ou os serviços de reprodução humana podem usar técnicas de reprodução assistida para criarem a situação identificada como gestação de substituição, desde que exista um problema médico que impeça ou contraindique a gestação pela doadora genética. As doadoras temporárias do útero devem pertencer à família da doadora genética, num parentesco até o segundo grau, sendo os demais casos sujeitos à autorização do Conselho Regional de Medicina. A doação temporária do útero não poderá ter caráter lucrativo ou comercial.

A barriga de aluguel gera polêmica e deixa lacunas na seara previdenciária e conseqüentemente, trabalhista, no que diz respeito ao salário maternidade.

A mulher que doa o material genético não adota ou tampouco engravida da criança, restando a incerteza de quem tem direito ao benefício do salário-maternidade.

As legislações trabalhista e previdenciária ainda são omissas quanto à barriga de aluguel, admitindo-se, então, a proteção à infância e à maternidade e interesse maior da criança, para a resolução do impasse. Nesse sentido, preceitua Borcezi e Silva Junior (2014) que:

Entendemos pela sua possibilidade, visto que, de outra maneira, a criança nascida por meio de tal processo seria discriminada, não usufruindo da benesse outorgada aos demais infantes, em desrespeito aos princípios da proteção à maternidade e à infância e do superior interesse da criança. Ademais, nenhuma norma deve ser vista de forma estática e isolada, mas sim em constante dialética com os fatos e valores pelos quais é informada, devendo o intérprete adequá-la à dinâmica dos fatos sociais, conforme preceitua a teoria tridimensional de Miguel Reale.

Vale salientar, ainda que a adoção ou a guarda para fins de adoção acarretam o direito ao salário-maternidade, devendo, por interpretação analógica estender tal direito fundamental à mãe, a qual lhe será entregue a criança após o parto, pois a Constituição Federal não restringe a proteção à maternidade somente à

gestante, abrange também as formas equiparadas, cobertas pelo sistema previdenciário.

A própria legislação brasileira já determina o pagamento de salário-maternidade à mãe geradora, por motivo de parto, aborto não criminoso, justificado por atestado médico, adoção ou guarda judicial, para fins de adoção.

Segundo Bachur e Manso (2011), a mãe hospedeira e a mãe genética devem receber o salário-maternidade e a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, ainda que a legislação previdenciária e a trabalhista sejam omissas quanto a essas questões.

Deve-se observar também que, no caso de adoção, tanto a mãe que adota como a que coloca o filho para adoção podem fazer jus aos benefícios. Ambas terão direito ao salário-maternidade: a geradora pelo afastamento por motivo de parto e a mãe que a quem será entregue a criança, por analogia da lei.

Pondo fim ao momento histórico, com o objetivo de fornecer um melhor entendimento do Direito do Trabalho e seu significado através do tempo, em especial no Brasil, o que é de muita valia para podermos compreender o significado e a necessidade da ampliação dos direitos trabalhista, focando em especial, a importância da estabilidade provisória da figura paterna, que é o tema motivador desta pesquisa.

### 3. DAS ESTABILIDADES TRABALHISTAS

#### 3.1 Conceito

O instituto da estabilidade está disciplinado no capítulo VII da CLT.

Antes de se definir estabilidade, é mister fazer a diferença entre os institutos da garantia de emprego e da estabilidade, que muitas vezes são utilizadas como sinônimos, embora ocorra uma diferença doutrinária, porquanto:

A garantia de emprego é um direito fundamental conferido ao empregado, que protege a sua relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado. A garantia no emprego pode ser permanente ou provisória. [...] Já a estabilidade no emprego também visa à manutenção da relação empregatícia, protegendo-a contra a vontade do empregador, salvo nos casos de falta grave cometida pelo empregado e apurada em inquérito judicial ajuizado pelo empregador ou, ainda, na hipótese de força maior devidamente comprovada. (LEITE, 2014, p.448).

No mesmo sentido, Delgado (2015, p.1199/1200) preceitua que:

Garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. A estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Para Nascimento (2009, p.981), há duas acepções da palavra estabilidade, existindo:

A estabilidade *do* emprego, fruto de uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade. A estabilidade no emprego, assim considerado o direito de empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei.

A estabilidade no emprego, no sentido jurídico, prevista na legislação, como objeto de estudo deste capítulo, tem várias definições doutrinárias, todos interagindo entre si. Assim, para Martins (2014, p.457):

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistam causas objetivas a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Moraes filho e Moraes (2010, p. 399) dispõem que “A estabilidade impede o empregador de romper com o vínculo empregatício sem que o empregado cometa uma falta grave definida em lei”

Segundo Nascimento (2009, p. 981), a estabilidade jurídica “subdivide-se em estabilidade definitiva e estabilidade transitória, aquela produzindo efeitos para toda relação de emprego, esta somente enquanto persistir uma causa especial que a motiva”

A estabilidade provisória é de extensão temporária, impedindo que o obreiro seja dispensado, não só garantido seu emprego como também dificultando sua ruptura por parte do empregador sem um motivo considerado relevante pelo Direito.

O conceito de estabilidade, conseqüentemente, tem ligação com muitos aspectos da vida, como na política e na economia.

Delgado (2015, p. 1353) também diferencia estabilidades no emprego de estabilidade provisória, esta última tratada neste capítulo, conforme adiante:

As figuras da *estabilidade no emprego* e das *estabilidades provisórias* são extremamente próximas, como se percebe, já que ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho. Ambas voltam-se de modo essencial contrariamente ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual por sua vontade meramente arbitrária, isto é, a dissolução do contrato sem motivo considerado relevante pelo direito. Não obstante a forte proximidade entre as duas figuras, elas não se confundem. A estabilidade é sem rodeios, *permanente*, criando uma quase-propriedade do emprego pelo trabalhador. Este preserva seu contrato de duração indeterminada de modo indefinido no tempo, até que fato excepcional e tipificado em lei surja, com força bastante para extinguir o pacto empregatício: por exemplo, a morte, o pedido de demissão pelo próprio obreiro, a extinção efetiva da empresa, ou ainda, a resolução culposa do contrato, por justa causa operária. Em contrapartida, a estabilidade provisória, como a própria expressão indica, é de extensão

apenas temporária, durando o restrito período de sua vigência estipulado pela ordem jurídica.

A estabilidade no emprego tem seu fundamento no princípio da proteção e, especificamente no princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da proteção é o principal, a base do Direito do Trabalho, tem como objetivo proteger o obreiro contra os ataques dos empresários. Essa proteção é constituída a partir das diferentes normas de intervenção de Direito material frente ao trabalhador. Lançando-se a uma busca ao equilíbrio que deve permear a relação entre empregado e empregador. Visa diminuir o desequilíbrio da parte hipossuficiente, o empregado, em relação ao empregador. Sobre o tema Godinho (2015) defende que “[...] a noção de tutela obreira de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego[...]”.

Rodrigues (2000, p.35), por sua vez, diz que esse princípio “se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”.

De certo, possui fundamento no art. 468, ainda da CLT, o qual estipula que: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. Existe assim, nesta hipótese, a finalidade direcionada para a proteção de situações mais vantajosas já ratificadas.

Valoriza-se ainda mais, esse princípio protecionista, no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores que é parcela menos favorecida, merecendo, portanto, maior atenção e defesa por parte do Poder Legislativo.

O princípio da continuidade da relação de emprego é um dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, podendo também ser chamado de princípio da permanência, e tem como intuito dar segurança econômica ao trabalhador, estreitando também os laços entre empregador e empregado, necessário para garantir a estabilidade do sistema de produção, sendo este o maior propósito dos detentores dos meios de fabricação. Relaciona-se diretamente com a proteção do posto de trabalho, o qual é um dos principais interesses do Direito Trabalhista

concentrando-se na sua duração, conforme bem colocado por Delgado (2015, p. 211), ao dizer que:

É de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem trabalhista poderia cumprir satisfatoriamente objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

É de utilidade da esfera trabalhista do Direito que o vínculo trabalhista entre empregador e empregado permaneça.

Ainda segundo Delgado (2015, p. 213), a continuidade do vínculo de emprego tem três correntes favoráveis ao empregado e uma delas afirma que:

[...]repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu próprio trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.

Ele gera também certas suposições favoráveis ao obreiro, conforme a Súmula n. 212 do TST:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

De acordo com os ensinamentos de Nascimento (2009, p. 987):

[...] o princípio da continuidade do contrato de trabalho corresponde à ideia de que o empregado deve ser mantido porque o salário tem função alimentar, provendo meios para a subsistência pessoal e familiar do assalariado, da qual se veria privado quando despedido do emprego.

Consequentemente, esse princípio visa a preservação dos postos de trabalho, dando segurança econômica ao obreiro, devendo ser interpretado em seu benefício.

### 3.2 Espécies

Antes da Constituição de 1988 prevalecia a estabilidade decenal, a qual é a única estabilidade que realmente atingia o objetivo de manter o trabalhador no emprego, e dispunha que o obreiro, que contava com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa, não poderia ser dispensado sem motivo, mas somente se cometesse falta grave, devidamente apurada por meio de inquérito judicial para apuração de falta grave, nos moldes do art. 853 da CLT.

Devido às dispensas que geralmente ocorriam antes de o trabalhador alcançar os 10 (dez) anos de empresa, o TST editou a Súmula n.26, hoje cancelada, a qual dizia que “Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa”.

Após a promulgação da Constituição de 1988, todos os trabalhadores passaram a ser optantes obrigatórios do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), extinguindo assim a chamada estabilidade decenal. Com isso só possuem estabilidade decenal aqueles que adquiriram 10 (dez) anos de serviço até 4 de outubro de 1988, desde que não fossem optantes do regime do FGTS.

Estabilidade provisória é aquela que protege o obreiro contra dispensas sem justa causa ou arbitrárias, enquanto durar a situação geradora do fato, vedando o rompimento do contrato de trabalho por ato do empregador, excetuando as hipóteses de justa causa. Finda a situação geradora da proteção, acaba a garantia.

De acordo com o art.8º, VIII, da CF/1988 combinado com o art. 543, §3º, da CLT, a estabilidade do dirigente sindical dar-se-á desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato.

Matéria também sumulada pelo TST dispõe que “O Empregado de categoria diferenciada, eleito dirigente sindical, só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente” (n. 369, III).

A Lei n. 5.764/1971 confere ao empregado estabilidade desde o registro da candidatura, e, se eleito, até um ano após o final do mandato, ao cargo de diretor de cooperativa.

Expandem-se a estabilidade especial também para membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), titulares e suplentes, na forma da Súmula n. 339, item II, do TST, assim descrito:

A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

O empregado que sofre acidente de trabalho também tem assegurada a estabilidade no emprego. Disciplinada pela Lei n. 8.213/1991, o art. 118 dispõe que:

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A estabilidade abrangida pela referida lei não engloba os contratos por prazo determinado ou de experiência, uma vez que as partes conhecem a data do término do contrato. É indevida também essa garantia se ocorrer despedida por justa causa.

Por fim, cabe apontar que a estabilidade do obreiro termina com a aposentadoria espontânea, com a sua morte, o cometimento de falta grave por sua culpa ou com o seu pedido de demissão.

## **4. DA ESTABILIDADE JURÍDICA MATERNA COMO PARÂMETRO PARA A PATERNA: DA NECESSÁRIA EXTENSÃO**

### **4.1 Normas brasileiras de proteção à criança**

Dispõe o art. 226, § 7º, da Constituição Federal que o planejamento familiar é livre decisão do casal, fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável. Portanto é responsabilidade de ambos os genitores, cônjuges ou companheiros.

Retira-se desse artigo constitucional, como visto, o chamado princípio da paternidade responsável, que caminha ao lado do princípio da dignidade da pessoa humana, manifestando a noção de responsabilidade que é iniciada a partir da concepção do filho e concretizada com o nascimento, surgindo todos os deveres consequentes da obrigação dos pais.

Aquele princípio é amparado pela doutrina. Nesse sentido, Dias (2011, p.431) defende que:

[...] Ao depois, a reponsabilidade dos pais é objetiva (CC933), o que confere plena atuação aos princípios da paternidade responsável e do melhor interesse da criança e do adolescente, deixando clara a importância do papel que os pais devem desempenhar no processo de educação e desenvolvimento da personalidade dos menores[...].

Por essa razão, o princípio da paternidade responsável deve ser visto como base na formação das famílias, pois expressa a concepção de responsabilidade, neste contexto do genitor.

O Código Civil de 2002, no art. 1.565, § 2º, traçou algumas metas anunciando que “O planejamento familiar é de livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e financeiros para o exercício desse direito, vedado qualquer tipo de coerção por parte de instituições privadas ou públicas”.

De acordo com tal disposição, são deveres de ambos os cônjuges o sustento, a guarda e a educação dos filhos, sendo o primeiro dever o ato de munir-se como necessário para a subsistência material dos filhos, fornecendo-lhes habitação, medicamento, alimentação, vestuário, lazer, entre outras medidas necessárias para a sua sobrevivência e manutenção.

Seguindo o mesmo entendimento, o art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) prevê que:

Art. 4º: É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar comunitária.

Ainda de acordo com o referido estatuto também está tutelado o princípio do superior interesse da criança elencado no inciso IV, do parágrafo único, do art. 100, o qual dispõe que:

Art. 100. Na aplicação das medidas levar-se-ão em conta as necessidades pedagógicas, preferindo-se aquelas que visem ao fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários.

Parágrafo único. São também princípios que regem a aplicação das medidas:

[...]

IV - interesse superior da criança e do adolescente: a intervenção deve atender prioritariamente aos interesses e direitos da criança e do adolescente, sem prejuízo da consideração que for devida a outros interesses legítimos no âmbito da pluralidade dos interesses presentes no caso concreto.

Diante do exposto, não restam dúvidas de que a obrigação de alimentar deve ser compartilhada por ambos os genitores, devendo tanto o pai quanto a mãe se fazer presente na formação de seus filhos, isto é, na educação, na moradia, no lazer, na saúde, na segurança, entre outros estágios da vida.

#### **4.2 Das alterações legislativas e judiciais pertinentes à matéria**

Importantes progressos têm ocorrido em sede de efetivação dos direitos do pai, seja biológico ou afetivo, dando ênfase na essencial figura paterna e na convivência e criação direta de seus filhos.

O instituto da licença-paternidade, concedida pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, XIX, art. 10, § 1º, do ADCT, é de 5 (cinco) dias, mesmo considerando que o art. 473, inciso III, da CLT concedia apenas 1 (um) dia: “em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana”.

Outro avanço foi a chegada da Lei n. 11.698, de 13 de junho de 2008, que instituiu e disciplinou a guarda compartilhada, estipulando, entre outras disposições, que:

Art. 1º [...]

§1º Compreende-se por guarda compartilhada a responsabilização conjunta e o exercício de direitos e deveres do pai e da mãe que não vivam sob o mesmo teto, concernentes ao poder familiar dos filhos comuns.

[...]

A licença e o salário paternidade são benefícios de natureza trabalhista, Almejando adaptar as mudanças ocorridas na configuração das famílias e no ordenamento jurídico brasileiro, foi promulgada a Lei n. 12.873, de outubro de 2013, dando nova redação à Lei n. 8.213 de 1991, com o acréscimo dos artigos 71- A, 71-B e 71-C que versam sobre os benefícios previdenciários dos trabalhadores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, garantindo o mesmo direito ao pai da criança em caso de adoção e de falecimento da genitora o equiparando a mãe.

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.

A Lei n.12.873/2013 também modificou a redação do artigo 392 da CLT, acrescentando os arts. 392-A, 392-B e 392-C, garantindo ao segurado do sexo masculino o direito ao salário-paternidade e à licença-paternidade, nos mesmos moldes do concedido à mulher, nos casos de falecimento da mãe e no caso de adoção, conforme visto adiante:

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

[...]

§ 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.

Em 2014, foi criada a Lei Complementar n. 146, estendendo a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ADCT nos casos de morte da empregada gestante, a quem detiver a guarda de seu filho.

A Lei n. 13.058/2014 veio para estabelecer o significado da expressão guarda compartilhada e dispor sobre sua aplicação, modificando o art. 1.583 do Código Civil de 2002, da seguinte forma:

Art. 1.583. A guarda será unilateral ou compartilhada.

[...]

§ 2º Na guarda compartilhada, o tempo de convívio com os filhos deve ser dividido de forma equilibrada com a mãe e com o pai, sempre tendo em vista as condições fáticas e os interesses dos filhos.

[...]

Ainda sobre essa questão, de maneira atualizada, Dias (2011, p.443) já ensinava em face da mudança normativa ocorrida em 2008, que:

[...] Tal mudança resulta em uma divisão dos encargos com relação à prole. O maior conhecimento do dinamismo das relações familiares fez vingar a guarda conjunta ou compartilhada, que assegura maior aproximação física e imediata dos filhos com ambos os genitores [...]

É relevante, também, apontar a existência da Proposta de Emenda à Constituição n. 41 de 2015 do Senador Álvaro Dias e outros, com o objetivo de alterar os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, e revogar o § 1º do art. 10 do ADCT, para estender de 120 para 180 dias o prazo da licença-maternidade, e para estender de 5 para 30 dias o da licença-paternidade.

De acordo com o texto original da referida proposta de emenda à constituição, do Senado Federal (2015), foi registrado ainda que:

[...] Também sugerimos que a duração da licença-paternidade seja aumentada de cinco para trinta dias, de modo que o pai possa auxiliar a mãe, em tempo integral, no trato da criança, em seu primeiro mês de vida, período que exige a maior dedicação dos pais. Tais medidas vão ao encontro dos princípios da proteção à maternidade, à gestante, à infância e à família, previstos nos arts. 6º, caput; 201, II; e 203, I, da CF, assim como do princípio da proteção integral à criança, previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente, e do princípio do melhor interesse da criança. Por essas razões, esperamos o apoio dos Senadores na aprovação desta proposição.

Confirma-se, assim, a necessidade de haver normas jurídicas garantidoras, ao empregado genitor, do direito à estabilidade provisória, o qual já é conferido à mãe, visando à proteção da criança.

Existem propostas legislativas, que tratam dessa omissão de tutelar a estabilidade paterna, conforme será visto adiante.

#### **4.3 O Projeto de Lei n. 3.829/1997 e a Proposta de Emenda Constitucional n. 114/2007**

Para o propósito a que se almeja alcançar neste estudo, faz-se necessário informar que existe o Projeto de Lei do Deputado Federal Arlindo Chinaglia (1997), o qual apresenta a seguinte ementa e disposições:

Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica garantida a estabilidade no emprego, durante o período de 12 (doze) meses contados a partir da concepção presumida, ao trabalhador cuja esposa ou companheira estiver grávida.

Parágrafo único. A comprovação da gravidez será feita mediante laudo emitido por profissional médico vinculado a órgão integrante do Sistema Único de Saúde (SUS);

Art. 2º Será aplicada multa, equivalente a 18 (dezoito) meses de remuneração do empregado, ao empregador que demitir o trabalhador que se encontrar na situação definida no caput do art. 1º, sem prejuízo da aplicação das demais sanções previstas na legislação vigente.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Para justificar seu projeto de lei, o referido deputado exaltou o alto índice de desemprego, especificamente na cidade de São Paulo, relevou também a importância de instrumentos que defendam o trabalhador, priorizando a manutenção das relações trabalhistas e a tranquilidade que trazem para todos os envolvidos na gestação, em especial o nascituro, principal interessado. A esse respeito, prevê que:

O desemprego constitui-se num dos maiores problemas das famílias brasileiras. Apenas na cidade de São Paulo existem um milhão trezentos e setenta mil desempregados. Cerca de 15,7% da população economicamente ativa (PEA) está desempregada.

[...] Nessa fase da vida, a tranquilidade financeira e a segurança em relação ao emprego do chefe da família são de extrema importância para a saúde da gestante e do feto. Ao garantir a estabilidade provisória pelo período de 12 meses, estamos viabilizando por meio de nosso Projeto que, durante o período da gravidez e nos três primeiros meses de nascimento do seu filho, o trabalhador tenha condições financeiras para custear a aquisição de remédios, roupas, berço e outras despesas que sempre surgem nessa fase da vida familiar [...].

De outro giro, a Proposta de Emenda Constitucional n. 114/2007 do ex-Deputado Federal Arnaldo Vianna é uma década mais nova que o supracitado projeto de lei do Deputado Federal Arlindo Chinaglia, entretanto, possui o mesmo objetivo que é a garantia da estabilidade paterna. O teor dessa Emenda à Constituição prevê a alteração do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, que passaria a ter a seguinte redação: “Art. 7º [...] XIX - licença-paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cinco dias, vedada a dispensa

arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto, quando única fonte de renda familiar[...]”.

Nessa esteira, restaria protegida constitucionalmente a estabilidade do genitor, desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto, o que garantiria o equilíbrio econômico da família, resultando na maior tranquilidade no decurso da gravidez, parto e primeira infância da criança.

O ex-Deputado Federal Vianna (2007) dá a seguinte justificativa para a Proposta de Emenda à Constituição:

Os direitos garantidos ao pai são definidos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de uma forma onde apenas o prazo de cinco dias é conferida à dita licença-paternidade. Ao passo que, o texto atual do referido artigo da Carta Magna aduz que deverão ser fixados os termos desta garantia em lei. No entanto, a legislação trabalhista é omissa em relação ao assunto que trata da licença-paternidade. Assim, torna-se imperioso a adequada regulamentação sobre o tema. Melhor ainda, faz-se necessário uma reforma no texto constitucional que, confira ao trabalhador definitivamente garantias de estabilidade, naquele momento onde a perda da única fonte de renda familiar pode representar o desequilíbrio econômico e a desestruturação da família. Um período onde serão requeridos gastos extras, destinados ao cuidado do nascituro, ou daquele que nasceu com vida. Representa uma nova fase na vida conjugal e, desta feita, para evitar possíveis conflitos entre o casal, decorrentes da falta de dinheiro, o pai, quando responsável pelo sustento da família e detentor da única fonte de renda familiar, deve ter seus direitos preservados e deve ser garantido ao trabalhador certa estabilidade.

A proposta da emenda é cristalina ao exigir que, no caso concreto, apenas o pai esteja desempenhando atividade remunerada. De outro lado, o Projeto de Lei do Deputado Federal Arlindo Chinaglia não faz referência a tal requisito. Como diretriz a essa divergência, Silva (2010) defende que:

Como se sabe, já goza a mulher gestante da estabilidade provisória do emprego, de que trata o art. 10, II, b, do ADCT, da Constituição Brasileira, sendo inevitável a ponderação de que ambos os pais disponham da garantia do emprego.

É fato que as duas garantias não se comunicam, pois atingem sujeitos distintos. Todavia é inegável a sua semelhança, pois usam do mesmo quesito motivador para conceder a estabilidade provisória – a gestação do filho vindouro, diferenciando-se apenas os atores em questão.[...] Advindo de preceitos legais e sociais, de que o pai não é menos responsável pelo sustento do filho e a mãe figura hipossuficiente, economicamente falando, não há razão para conceder esta ressalva no projeto legiferante em análise, pois de certa forma estaríamos colocando a figura do pai, até como menos responsável pelo sustento do filho, já que a mãe possui uma estabilidade

trabalhista a seu favor e o pai não, dando margem para uma esquiva deste em relação ao seu dever de sustento e também de prestação de alimentos.

Essa inteligência demonstra que o que se busca é tão somente a equidade na imputação da responsabilidade do que refere ao equilíbrio da saúde econômica da família. O objeto da proteção é, destaque-se, o nascituro, que depende de um núcleo familiar estável para que se garanta seu adequado desenvolvimento durante a gestação e primeira infância, já que variações bruscas na saúde psicológica e emocional da gestante podem acarretar danos ao indivíduo em formação.

As propostas legislativas observadas nesse capítulo têm o intuito de intensificar o grau de responsabilidade dos genitores, porquanto, quando ocorre seu desligamento do vínculo empregatício e a gestante não possui fonte de renda, há, de fato, a total desestabilização emocional, psicológica e financeira daquela família.

Cumprido destacar, por fim, que não há de se disponibilizar o benefício da estabilidade ao genitor nos casos em que a gestante, já protegida pelo referido instituto, decidir unilateralmente e espontaneamente pela extinção de seu vínculo empregatício.

## 5. CONCLUSÃO

A presente monografia analisou a possibilidade de se estender legalmente a estabilidade provisória ao trabalhador que será pai quando a gestante não possuir vínculo de emprego e outra fonte de renda, verificando como seria viável que ao pai fosse garantida alguma estabilidade provisória.

Para tratar adequadamente desse tema, foi necessário discorrer sobre as conquistas e garantias que a mulher gestante alcançou no ordenamento jurídico brasileiro e como essas mudanças acompanharam as transformações ocorridas na sociedade, sua expansão no mercado de trabalho e proteção da maternidade. Essa proteção tem por utilidade eliminar as discriminações, em virtude da gestação, por parte do empregador e principalmente as dispensas injustas e arbitrárias.

Sob o princípio da proteção, fez-se também, uma análise do instituto da estabilidade provisória. Para isso, foram apresentados conceitos doutrinários e as espécies existentes no ordenamento jurídico.

A pesquisa usou como hipótese as recorrentes transformações no formato e na conduta das famílias brasileiras, e conseqüentemente a necessidade de atualização da legislação para que sejam atendidas às mudanças, já que, nos dias atuais, a figura paterna ainda pode atuar como único provedor dos filhos.

A extensão dessa garantia para o pai tem a característica de propiciar o bem-estar social, que deve estar atrelado ao Direito do Trabalho. A ampliação desse benefício visa essencialmente a amenizar a aflição das famílias quanto aos obstáculos a que estão sujeitos, proporcionando um ambiente mais tranquilo para que a gestação, o parto e a primeira infância transcorram de maneira mais digna e saudável.

Quando o genitor tem a certeza de que não será dispensado imotivadamente durante e logo após a gestação do seu filho, isto proporcionará uma melhor estrutura e cuidados que envolvem a gravidez de sua companheira, despesas com médicos, remédios, enxoval, móveis e demais insumos.

Nos casos em que o trabalhador assume a paternidade sozinho, seja adotando ou diante de viuvez, a legislação já o protege assegurando direitos, que seriam destinados à mãe, como demonstrado nessa pesquisa. A preocupação, portanto, referiu-se aos casos em que a companheira estiver presente, mas não

possuir vínculo empregatício e fonte alternativa de renda, fazendo recair apenas sobre o genitor os encargos da economia doméstica.

Como já comentado, um empregado estável produz mais, pois pode planejar suas metas, atribuindo maior segurança no tocante ao cumprimento dos compromissos familiares.

Desse modo, firmando o estudo aqui apresentado, conclui-se que a não concessão de estabilidade provisória ao genitor fere a dignidade da família, podendo interferir na relação com o seu filho.

Cabe ressaltar que foram abordados alguns projetos de lei que, apesar de fazerem referência à estabilidade trabalhista do genitor, limitaram-se a falar da gestação como marco inicial para contagem do prazo da estabilidade. Contudo, é possível verificar que a confirmação da paternidade é um aspecto frágil para que se garanta a estabilidade do genitor em seu emprego, já que a necessidade de confirmação dessa paternidade pode gerar constrangimentos. Faria, portanto, necessária se proteger a maternidade.

Faltou amadurecer a questão da confirmação da paternidade, especialmente considerando outros pontos, a exemplo: se o genitor não quiser assumir suas responsabilidades de pai, apenas aproveitando do gozo do benefício da estabilidade sem, de fato, participar da vida familiar; se o alegado genitor não for, de fato, o pai da criança; se, apesar de não ser o pai biológico da criança, assumir a total responsabilidade pelo nascituro, registrando-o, inclusive, quando de seu nascimento; como será efetuada a comprovação da paternidade ou mesmo se será presumida a paternidade e, nesses casos, quem e como será responsabilizado aquele que utilizar-se de fraude para gozar da estabilidade.

Para além da hipótese, tal situação aponta para a necessidade de que é preciso tratamento isonômico para ambos os sexos, criando outras regras para atender às necessidades sociais.

Por fim, almeja-se que essa monografia possa servir de ponto de partida para cientistas do Direito, que se interessem por estudar os institutos da estabilidade e licença paternas, visando se proteger o nascituro, objetivo maior de tais benefícios concedidos ao trabalhador celetista.

## 6. REFERÊNCIAS

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggionni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade. Na teoria e na Prática**. São Paulo: Lemos e Cruz, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BORCEZI, Adriana; SILVA JUNIOR, Edison Dutra da. **A Lei 12873/2013 e seus Reflexos no Salário-Maternidade**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/29467/a-lei-12873-2013-e-seus-reflexos-no-salario-maternidade#ixzz3bSXXUSy1>>. Publicado em jun. 2014. Acesso em 01 jun. 2015.

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Artigo 10. In: **Vade Mecum. Legislação selecionada para OAB e Concursos**. São Paulo: ed. RT., 2013.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.829/1997**. Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20289>>. Acesso em 01 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda Constitucional nº 114/2007**. Dispõe sobre licença-paternidade e dá nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359177>>. Acesso em 01 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: **Vade Mecum Saraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. Código Civil de 2002. In: **Vade Mecum Saraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição Federal de 1988. In: **Vade Mecum Saraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. Súmulas TST. In: **Vade Mecum Saraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 21.417/1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 2.172/1984**. Altera os valores e percentuais constantes do Anexo ao Decreto-Lei n. 2.131, de 25 de junho de 1984, e dá outras providências.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/De12172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De12172.htm)>. Acesso em 02 maio 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 146/2014.** Estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm)>. Acesso em 18 nov. 2015

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 150/1971.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em 20 nov. 2015

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.764/1971.** Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5764.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.HTM)>. Acesso em 23 out. 2015

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.213/1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.698/2008.** Altera os arts. 1.583 e 1.584 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, para instituir e disciplinar a guarda compartilhada. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20072010/2008/Lei/L11698.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2008/Lei/L11698.htm). Acesso em 15 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.770/2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.873/2013.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)>. Acesso em 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.058/2014.** Altera os arts. 1.583, 1.584, 1.585 e 1.634 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), para estabelecer o significado da expressão “guarda compartilhada” e dispor sobre sua aplicação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/Lei/L13058.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/Lei/L13058.htm)>. Acesso em 14 nov. 2015

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.109/2015.** Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13109.htm)>. Acesso em 27 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. **Conselho Federal de Medicina**. Disponível em: [http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/2010/1957\\_2010.htm](http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/2010/1957_2010.htm)>. Acesso em 25 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Emenda Constitucional n. 1/1969**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Acesso em 02 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Proposta de Emenda Constitucional n. 41/2015**. Altera a Constituição Federal para ampliar a duração da licença-maternidade e licença-paternidade. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120501>>. Acesso em 15 nov. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – (OIT)**. Convenção 03 de 1919. Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>>. Acesso em 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Convenção 103 de 1952. Convenção relativa ao Amparo à Maternidade. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em 26 mai. 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Gabriel Ferreira Zanotta. **A estabilidade de emprego paterna**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 74, fev. 2010. Disponível em: <http://www.ambito->

[juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7265](http://juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7265)>.  
Acesso em 18 nov. 2015.