



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO – UAD

FERNANDA LINS MACIEL

DA POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS
MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO
OU INCAPACIDADE DA MÃE.

SOUSA-PB

2015

FERNANDA LINS MACIEL

DA POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS
MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO
OU INCAPACIDADE DA MÃE.

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia), apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande - Sousa / PB, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais para obtenção do grau bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira.

FERNANDA LINS MACIEL

DA POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS
MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO
OU INCAPACIDADE DA MÃE.

Sousa, 20 de março de 2015.

Professor Orientador: Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

Professor(a) Examinador(a):

Professor(a) Examinador(a):

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia e socorro presente na hora da angústia; e a minha família.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia; e por ter permitido que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida.

Aos meus pais, pelo apoio, incentivo e amor incondicional. Agradeço ao meu pai e herói João Maciel que sempre me ajudou e me deu apoio e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. A minha mãe que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que foi muito importante para mim.

Ao meu irmão José Wellington e minha irmã Francinalda, que mesmo longe, sempre torceram por mim. A minha irmã e segunda mãe, Francineuda, quem desde criança me ensinou o valor da educação e mesmo com a distância sempre se fez presente com conselhos, incentivo e apoio. As minhas irmãs Francicleide, Françuelda e Izabel, que também sempre me apoiaram e acreditaram em mim.

Meus agradecimentos aos amigos, colegas de faculdade e companheiros de trabalho que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

Ao meu noivo Júnior, por ter tolerado o meu mau humor nos momentos de estresse, por ser meu maior incentivador na conclusão desse curso, pois sou ciente que sem o seu apoio e incentivo não teria conseguido. Obrigada por me entender e por ser uma pessoa essencial em minha vida.

A UFCG, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes. Ao meu Orientador Eduardo Jorge Pereira de Oliveira por proporcionar e auxiliar a conclusão deste trabalho.

A todos que de alguma forma contribuíram para a conclusão desta etapa. Obrigada!

“O mais competente não discute, domina a sua ciência e cala-se.”

(Voltaire)

RESUMO

Na antiguidade cabia apenas à mulher o papel de cuidar da prole. As constantes mudanças ocorridas nas instituições familiares ao longo dos anos desfaz aquela retrógrada ideia da mulher como a única capaz de exercer a maternidade. A própria Constituição Federal de 1988 afirma que incube a pais e mães a responsabilidade que abrange o dever/direito de educar os filhos, dessa forma o constituinte destinou à família uma proteção diferenciada, incluindo-se nesta a proteção a maternidade. Ao longo desse período de maternidade, a legislação vigente assegura às mulheres direitos como a estabilidade empregatícia, assim como um período de afastamento do trabalho sem prejuízo de seu salário, a chamada licença-maternidade e o salário-maternidade. Ao pai também fora resguardado um período de licença-paternidade, porém ínfimo em relação ao da mãe. Percebe-se, portanto a preocupação do Estado com o bem estar do recém-nascido. Malgrado o pai tenha um dever socioafetivo de suma importância é notória a preferência Estatal em dar maior proteção à mulher, tendo em vista fatores fisiológicos como a gestação e a amamentação; conferindo-lhes um período de licença bem maior. A recente lei nº 12.873/2013 regulamentou a viabilidade de gozo da licença-maternidade pelo cônjuge ou companheiro sobrevivente, porém é omissa em casos que, embora a mãe viva, mas em virtude da gravidez, venha a desencadear alguma doença física e/ou psíquica, ficando impossibilitada de realizar os devidos cuidados com o recém-nascido.

Palavras-chave: licença-maternidade, salário-maternidade, licença-paternidade, proteção à infância.

ABSTRACT

In ancient times it was up only to women the role of caring for the offspring. The constant changes in family institutions over the years apart that retrograde idea of woman as the only one able to exercise motherhood. The Federal Constitution of 1988 states that incubate the parents responsibility covering the duty / right to educate their children, so the constituent allocated to a different family protection, including whether this protection motherhood. Throughout this period of maternity, current legislation ensures to women rights such as employment stability, as well as a break from the work subject to his salary, the so-called maternity leave and maternity pay. His father had also been sheltered one paternity leave period, but tiny in relation to the mother. It is clear, therefore the State's concern for the welfare of the newborn. Despite his father have a affective duty of utmost importance is known to State preference to give greater protection to women in order physiological factors such as pregnancy and breastfeeding; giving them a much larger period of leave. The recent Law 12.873 / 2013 regulated the feasibility enjoyment of maternity leave by the surviving spouse or partner, but is silent on cases that although the mother alive, but by virtue of pregnancy, will trigger a physical and / or mental illness , being unable to achieve the good care of the newborn.

Keywords: maternity leave, paid maternity leave, paternity leave, child protection.

Sumário

RESUMO

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	9
2 ESCORÇO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER E DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE	12
3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE. DO DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE. DA LICENÇA-PATERNIDADE. DO SALÁRIO-MATERNIDADE	17
3.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE	17
3.2 DO DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE	19
3.2.1 Noções Gerais.....	19
3.2.2 Destinatárias da tutela legal	20
3.2.3 Duração da licença.....	21
3.2.4 Finalidade da concessão	23
3.2.5 Estabilidade provisória, dispensa e reintegração	23
3.3 DA LICENÇA-PATERNIDADE	27
3.4 DO SALÁRIO-MATERNIDADE	28
4 DA CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DA MÃE. DA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA DADA PELA LEI Nº 12.873/13	33
4.1 DA CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DA MÃE	33
4.2 DA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA DADA PELA LEI Nº 12.873/13.....	39
5 CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade fora destinado à figura feminina o papel de encarregar-se do lar e da família.

Com o advento da Revolução Industrial, surgiu a necessidade de que a mulher também fizesse parte do mercado de trabalho. Mesmo com a inferiorização do trabalho feminino e das remunerações absurdamente desiguais, foi a partir daí que se iniciaram constantes mudanças nas instituições familiares no que tange ao papel da mulher.

Com a crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho, fora vislumbrado o acúmulo de jornadas e a diferença física em relação aos homens, então, fez-se necessário a criação de uma legislação que protegesse o labor feminino.

Dentre os diversos direitos conquistados pela mulher, versaremos neste trabalho acerca da proteção à maternidade dada pelo Constituinte e pelo legislador infraconstitucional.

No Brasil com o advento da Constituição de 1934 é que a proteção à maternidade e a infância passaram a fazer parte da lei máxima, atualmente a Constituição Brasileira de 1988 traz em seu capítulo II do título II, mais especificamente no artigo 6^o¹, dentre outros direitos sociais, a proteção à maternidade e à infância.

O legislador Ordinário também se preocupou com a proteção a maternidade, em matéria trabalhista regulando a licença-maternidade, garantindo a gestante o repouso necessário, como também a estabilidade empregatícia, e no campo previdenciário o salário-maternidade.

Esses direitos protecionistas visam garantir tanto o bem estar da gestante, quanto o da nova vida que está por vir, e o da família em geral. Permitindo uma

¹ Constituição da República de 1988, art. 6^o: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

maior aproximação materna nesses primeiros meses de vida do infante, gerando benefícios tanto fisiológicos, como psicossociais.

Sob esse prisma, o legislador garantiu a mãe contribuinte uma licença-maternidade remunerada de 120 (cento e vinte) dias², podendo ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias³. Esse período será destinado para que a mãe possa se recuperar do parto, como também amamentar, prestar os devidos cuidados e estreitar os laços com sua prole.

Nessa linha de raciocínio, na qual a licença- maternidade visa estreitar os laços familiares, o legislador também reservou ao pai um período para esse primeiro contato com seu filho, é a chamada licença-paternidade; também remunerada e assegurada pela Constituição Federal, tal licença é de apenas 5 (cinco) dias⁴.

O pai tem um dever sócioafetivo importantíssimo, malgrado seja notória a preferéncia Estatal em dar maior proteção à mãe, tendo em vista fatores fisiológicos, como a gestação e a amamentação. Conferindo a mulher um período de licença bem maior.

Independente de se tratar de direito do pai ou da mãe deve-se pautar primeiramente pelo direito que têm o recém-nascido de receber os devidos cuidados.

O artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente⁵ aduz que toda criança possui o direito de ser criado no seio familiar, direito esse que se torna mais importante ainda nos primeiros dias de vida de um indefeso recém-nascido.

² BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, DE 1º de maio de 1943.Consolidação das Leis do Trabalho: Art. 392: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”.

³ BRASIL. Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008. É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal. § 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

⁴Constituição da República de 1988, art. 7º, XIX: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;” Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: 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”.

⁵ BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei n.º 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.

Contudo, pode ocorrer de a mãe biológica não reunir condições de cuidar do recém-nascido, seja pela morte da mesma no momento do parto ou logo após, ou ainda que, embora viva, não possa realizar os cuidados necessários com o recém-nascido, por ter desencadeado alguma doença física e/ou psíquica em virtude do parto.

Dessa forma, com respaldo na proteção à infância, como também no princípio da Isonomia⁶ e da dignidade da pessoa humana existente em nosso ordenamento jurídico, bem como o direito que o pai também possui de dedicar-se ao recém-nascido e fortalecer os laços afetivos, mostrar-se-á, portanto a possibilidade de fruição de tal direito pelo pai biológico nesses casos extraordinários.

Além disso, como a recente lei nº 12.873/2013⁷ regulamentou grandes avanços no que se refere ao tema abordado, também serão apresentadas as inovações e os reflexos trazidos por essa lei no tocante à maternidade, a qual tem utilização analógica para as situações específicas do presente trabalho.

⁶Constituição da República de 1988, art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

⁷ BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Altera as Leis n 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, e 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Brasília, DF, 2013.

2 ESCORÇO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER E DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Para um melhor entendimento acerca da proteção dada à maternidade, torna-se necessário fazer uma breve análise histórica sobre o ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho.

A mulher sempre trabalhou. Esse é um dado que não pode ser afastado. Seja no ambiente doméstico, ajudando o marido ou o pai na agricultura ou na empresa participando nos negócios. Entretanto, este trabalho nem sempre foi visível. Pelo contrário. Por muitas vezes não ser remunerado, o trabalho feminino era oculto e imperceptível, não computado. (MENEZES, 2013, p.19).

Desde as sociedades primitivas a desigualdade entre homens e mulheres sempre foi perceptível.

Ao homem como figura provedora do lar era destinada a caça e a pesca, enquanto que à mulher era reservado a agricultura, colheita e o preparo dos alimentos; ficando ainda incumbida, na Idade Média de confeccionar as vestimentas, assim como trabalhos de tapeçaria e ourivesaria.

Já no Renascimento os trabalhos artesanais de tecelagem, ourivesaria, entre outros, foram transferidos às fábricas, subtraindo delas tais funções deixando, portanto, as mulheres confinadas em suas residências, lhes restando os afazeres domésticos.

Com o crescente processo de industrialização presenciado no século XVIII, a chamada Revolução Industrial, iniciada na Europa, houve a necessidade de recrutar a mão de obra feminina para a indústria.

Nesse sentido, mesmo após o período referente à Revolução Industrial, o qual permitiu, de certa forma, uma acentuada inserção feminina no espaço produtivo industrial, as tarefas domésticas continuavam reservadas exclusivamente à mulher, ou seja, aos poucos foi se organizando a família operária patriarcal: Marido provedor e esposa provedora complementar e dona de casa, confirmando a divisão sexual desigual do trabalho que se mantém até o presente. (NOGUEIRA, 2006, p. 26).

Ainda acerca da exploração do trabalho feminino:

Além do trabalho na indústria de tecidos, as mulheres também eram preferencialmente admitidas pela indústria de calçados, porcelana, tabaco e até mesmo em minas, enfim em qualquer atividade que aceitava empregá-las, estavam elas presentes, ainda que com salários muito inferiores aos pagos aos homens e em condições deploráveis. O assédio sexual era presença também constante entre as trabalhadoras operárias e seus superiores a completar o deplorável quadro do trabalho feminino. (MENEZES, 2013, p.25).

É com a chegada da I Guerra Mundial que surge mais ainda a necessidade da mão de obra feminina, já que os homens tiveram que abandonar seus trabalhos para irem aos campos de batalha, ficando as mulheres incumbidas de substituí-los.

Entre 1914 e 1918 ocorre a Primeira Guerra Mundial, na qual são enviados soldados para o front de batalha, deixando para trás os empregos anteriormente ocupados e que, agora, serão realizados principalmente por mulheres. Durante os conflitos, mulheres laboram na indústria de produção de armamentos, escritórios, comércio, serviços públicos e respondem pela agricultura. (MENEZES, 2013, p.29).

Com a crescente feminina no mercado de trabalho, levando em consideração a mão de obra ser bem mais barata; fez-se necessário que os Organismos Internacionais regulamentassem questões referentes ao trabalho da mulher, a fim de equalizar custos e evitar a concorrência desleal no mercado internacional.

No Brasil com o Decreto 21.417-A⁸ em 1932, iniciaram-se avanços no tocante aos direitos das mulheres, como a igualdade salarial, como também assegurar a gestante um repouso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, independente de setor público ou privado; recebendo um auxílio de cinquenta por cento de seu salário e garantida a estabilidade; não podendo, portanto, o empregador efetuar sua dispensa sem justa causa.

Esse decreto tona-se tão importante que até os dias atuais direitos regulados por ele tornaram-se intactos, podendo citar além de alguns já relatados acima o direito amamentação duas vezes ao dia com intervalo de meia hora cada, até que a criança complete seis meses de vida; e que se torna tão importante até a atualidade.

Com o advento da Constituição de 1934 a primeira constituição social, é que a proteção à maternidade e a infância passaram a fazer parte da lei máxima. A partir

⁸ BRASIL. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>> Acesso em: 26 nov. 2014.

do citado diploma é que as gestantes passaram a conhecer direitos como assistência médica e hospitalar, licença-maternidade, como também o salário-maternidade.

Logo a Carta Magna de 1934 durou pouco tempo, sendo a mais curta de todas, e logo veio a Constituição de 1937, onde PARREIRA afirma que:

Com a Legislação do Trabalho na Constituição de 1937, ocorreu uma decadência nos direitos das mulheres, não possuindo mais a igualdade de salários entre homens e mulheres, sendo o salário da mulher inferior; a mulher gestante não possuía mais garantia de emprego; tinha direito a licença à maternidade antes e depois do parto.⁹

Em seguida entra em vigor em 1943 a (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho, com normas protetivas a maternidade em seus artigos 391 e 392.

Art. 391 – Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único: Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392 – É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto.

Mais à frente a CLT passa a acrescentar mais direitos e garantias à gestante, no tocante a amamentação, consultas e aborto não criminoso.

Asseveram Bachur e Manso acerca das melhorias trazidas à mulher com a Convenção Nº 103 da OIT:

Em 1952 surgiu a Convenção nº 103 da OIT, esta convenção foi promulgada pelo Decreto 58.820/66, e estabelecia um descanso de 12 semanas, sendo 6 semanas obrigatoriamente tiradas após o parto. Se ocorrer alguma enfermidade causada durante a gravidez ou durante o parto, o descanso será prolongado. O período de licença à

⁹ PARREIRA, Natalia. Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562>. Acesso em nov. 2014.

maternidade, e o período de amamentação é contado como tempo de serviço.¹⁰

Na Constituição de 1967 além de garantir os mesmos direitos conferidos as mulheres nos outros diplomas normativos, regula a aposentadoria da mulher ao completar trinta anos de serviço, pagando a integralidade de seu salário.

Com a Lei 6.136/1974¹¹ a licença maternidade deixa de ser um benefício pago a cargo do empregador e passa a ser custeado pela Previdência Social, diminuindo assim a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho.

Por fim foi com a atual Carta Magna de 1988 que o legislador garantiu a mulher contribuinte uma licença-maternidade remunerada de 120 (cento e vinte) dias, também estendeu diversos direitos como a transferência de função para outra que não venha a prejudicar o normal andamento da gestação, a estabilidade provisória¹², como também direito a ausentar-se do trabalho para a realização de exames e consultas pré-natais, sem prejuízo de seus vencimentos.

Posteriormente outras normas também foram editadas como a Convenção da OIT Nº 183 de 1999, no qual estendeu para quatorze semanas a licença-maternidade da gestante trabalhadora, permitindo sua prorrogação em caso de complicações no parto. Porém essa Convenção não foi ratificada pelo Brasil tendo em vista que norma nacional é mais benéfica para a trabalhadora.

Nessa esteira surge a Lei 10.421/2002¹³, conferindo à mãe adotante o direito de também usufruir da licença-maternidade; surge também a Lei 11.770/2008¹⁴, instituindo o Programa Empresa Cidadã onde, desde que a empresa esteja cadastrada, poderá prorrogar por mais 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade, chegando a 180 (cento e oitenta) dias. A administração pública, direta,

¹⁰ BACHUR, Tiago Faggiono; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. Licença Maternidade e Salário Maternidade - Na Teoria e na Prática. Franca: Lemos e Cruz, 2011.

¹¹ BRASIL. Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em: nov. 2014.

¹² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Atos das Disposições Constitucionais, 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: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

¹³ BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença- maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm> Acesso em: 09 dez. 2014.

¹⁴ BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111770.htm)> Acesso em: 10 dez. 2014.

autárquica e fundacional, também dispõem de programa de prorrogação da licença à gestante e à adotante.

Finalmente a Lei nº 12.873¹⁵ de 24 de outubro de 2013, na qual altera algumas regras referentes a licença-maternidade e ao salário-maternidade para fins de adoção ou guarda realizadas por homem monoparentalmente, como também aquela realizada por casais em união homoafetiva. Regula também parte do assunto trazido em questão nesse trabalho, que é a concessão de licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade ao cônjuge ou companheiro sobrevivente no caso de óbito da genitora.

¹⁵ BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Altera as Leis n 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, e 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Brasília, DF, 2013.

3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE. DO DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE. DA LICENÇA-PATERNIDADE. DO SALÁRIO-MATERNIDADE

3.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio constitucional da igualdade ou isonomia encontra-se insculpido no *caput* artigo 5º da atual Carta Magna “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”¹⁶. Esse princípio é tão amplo que a partir dele derivaram-se vários outros princípios.

Nesse sentido explica PIMENTA que:

O relevo e a importância dados pelo legislador constituinte ao princípio da igualdade não deixa dúvidas quanto à sua natureza de princípio e norma verdadeiramente supraconstitucional – assim, até mesmo as demais normas constitucionais lhe devem respeito, devendo ser afastada qualquer interpretação destas últimas que implique em vulneração ou esvaziamento daquele princípio fundamental que, como um dos direitos e garantias individuais, integra as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, que são insuscetíveis de modificação até mesmo através de Emendas Constitucionais (artigo 60, §4º da Carta Fundamental).¹⁷

Dessa forma percebe-se o princípio da igualdade como norteador e basilar de nosso ordenamento jurídico, malgrado igualdade não é apenas dar o mesmo tratamento igualitário à todos, assim brilhantemente dissertam PAULO E ALEXANDRINO:

O princípio da igualdade determina que seja dado tratamento igual aos que se encontram em situação equivalente e que sejam tratados de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. Ele obriga tanto o legislador quanto o aplicador da lei (igualdade na lei e igualdade perante a lei).¹⁸

Percebe-se, então que o legislador em alguns casos trará normas que a priori poderão ser vistas como desiguais, (no caso do tratamento diferenciado à mulher, a

¹⁶ Constituição da República de 1988, art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”;

¹⁷ PIMENTA, José Roberto Freire. Aspectos processuais da luta contra a discriminação na esfera trabalhista. A tutela antecipatória como mecanismo equalizador dos litigantes trabalhistas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p.176.

¹⁸ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Direito Constitucional Descomplicado. 8ª Edição. São Paulo: Método, 2012, p. 122.

criança, ao idoso e etc.), porém essa desigualdade formal nada mais é que uma forma de promover uma igualdade material.

. Acerca da interpretação jurídica do princípio da igualdade assevera LORENTZ:

[...] a igualdade como norma constitucional que deve ser lida como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana [...] Evidentemente esta possibilidade de tratamento diferenciado a determinadas pessoas ou grupos não pode ser aleatória, e tampouco discriminatória em sentido negativo.¹⁹

A própria Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 5º inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, assegurando uma igualdade formal entre os sexos.

Na sociedade conjugal homens e mulheres possuem os mesmo direitos e deveres, como também na criação dos filhos, como mostra o artigo 226 §5º da CRFB/88:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Por tanto, embora o próprio texto normativo imponha que a responsabilidade para com os filhos seja igual tanto para homens, quanto para as mulheres, tal norma torna-se difícil cumprimento aos pais tendo em vista a grande diferença referente ao tempo de duração da licença concedida a pais e mães, destinada aos primeiros cuidados com o recém-nascido.

Essa lacuna torna-se ainda mais acentuada quando da morte ou desencadeamento de alguma enfermidade da genitora durante ou logo após o parto, ficando o recém-nascido desamparado pela mãe, e por conta de não haver normas que permitam ao pai biológico substituir sua esposa e usufruir da licença que a priori

¹⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006, p. 58.

seria destinada a mulher, também ficaria impossibilitado de prestar esses cuidados a sua prole.

Embora essa celeuma tenha sido em parte superada pela Lei nº 12.873/13²⁰ na qual regula a possibilidade de que o pai usufrua da licença-maternidade em caso de morte de sua esposa, porém não trata ainda a possibilidade de concessão da licença quando a mãe ainda com vida, por alguma doença física ou psíquica, torne-se impossibilitada de prestar os devidos cuidados com o recém-nascido.

3.2 DO DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE

3.2.1 Noções Gerais

Com a atual Carta Magna de 1988 tem-se a licença-maternidade como um direito constitucionalmente garantido *a priori* apenas às mulheres contribuintes, sendo um instituto tipicamente trabalhista.

A licença-maternidade é garantia tanto constitucional, insculpida no artigo 7º inciso XVIII²¹ da lei maior, como infraconstitucional presente no artigo 392²² da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tal benefício consiste em conceder à trabalhadora que encontra-se prestes a dar à luz, uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, período este que será destinado para que a mãe possa se recuperar do parto, como também amamentar, prestar os devidos cuidados e estreitar os laços com sua prole. É um período em

²⁰ BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Altera as Leis n 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, e 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Brasília, DF, 2013.

Consolidação das Leis do Trabalho: 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”.

²¹ Constituição da República de 1988, 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.”

²² DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho: Art. 392: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”

que a mulher, até 28 dias antes ou na data do parto, fica temporariamente afastada de suas atividades laborativas. Afirmam BACHUR e MANSO:

“Trata-se de uma interrupção do contrato de trabalho, eis que essa licença-maternidade, concedida nos termos do art. 392, garante o afastamento em questão sem prejuízo do emprego e do salário, também configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho”.²³

Portanto, durante esse período de afastamento os dias de licença não serão computados como faltas e serão computados como tempo de serviço para contagem de férias e para fins de aposentadoria, conforme o artigo 131, II²⁴ da CLT.

3.2.2 Destinatárias da tutela legal

A priori a licença-maternidade tem como destinatária legal a empregada gestante consoante o artigo 7º inciso XVIII da atual Carta Magna, o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tendo em vista as recentes extensões legislativas concedidas à maternidade, pode-se afirmar que não mais se trata de um benefício concedido apenas às mulheres, como também a homens conforme as alterações trazidas pela lei nº 12.873/13, em casos como na adoção monoparental ou por casais homoafetivos masculinos e até mesmo no caso de morte da genitora, onde se transmitirá ao pai o direito a licença-maternidade.

Mesmo com modificações consideráveis na legislação referente a maternidade, a seção V da CLT que trata da proteção à maternidade ainda encontra-se redigida no feminino.

²³ BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. Licença Maternidade e Salário Maternidade. Na Teoria e na Prática. Editora Lemos e Cruz, [S.l.] 2011, p.111.

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho: Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (...) II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social.

3.2.3 Duração da licença

Como já dito anteriormente a licença-maternidade fora criação da Constituição Federal de 1934, sendo que o período de afastamento da segurada era de 84 dias: sendo 28 dias antes do parto e 56 dias depois do parto, completando 12 semanas, portanto. Com a nova redação dada pela Constituição Federal de 1988, o período de afastamento concedido à segurada foi aumentado para 120 dias consoante o artigo 7º inciso XVIII desse mesmo diploma normativo, sem prejuízo do salário e do emprego.

O §1º do artigo 392 da CLT assevera que “A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste”. Note que o legislador não obriga que a gestante inicie a licença no 28º dia antes do parto, a ela é facultado o início da licença desse até a data da ocorrência do parto.

De acordo com Sergio Pinto Martins:

Os atestados médicos serão fornecidos pelo SUS, exceto no caso de a empresa dispor de serviço médico próprio ou em convenio com o SUS, quando o atestado deveria ser fornecido pelo serviço 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.²⁵

Caso haja necessidade, o §2º do artigo 392 da CLT assegura que “Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico”.

Podendo, ainda a licença-maternidade ser prorrogada por até 60 (sessenta) dias, chegando a durar 180 (cento e oitenta) dias desde que a empresa na qual a empregada trabalha, adira ao Programa Empresa Cidadã, Lei 11.770/2008 e “que a empregada requeira a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto, e

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2012, p.623.

concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal”.²⁶

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. Destacando que a legislação brasileira considera como parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

No que concerne a licença-maternidade em decorrência de adoção ou guarda judicial para fins de adoção a CLT trazia a seguinte redação em seu art. 392-A:

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, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

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

Note que a legislação trabalhista levava em consideração a idade da criança para designar o período em que a mãe teria direito de usufruir da licença. Uma vez que esse critério passou a ser criticado por alguns juristas por trazer uma diferenciação entre filhos naturais e filhos adotados, contrariando o disposto no §6º, do artigo 227²⁷ da Constituição Federal de 1988.

Finalmente a nova redação dada ao art. 392-A pela Lei nº 12.873/2013, eliminando os critérios etários e estendo à todos os adotantes o direito à licença maternidade de 120 dias independente da idade da criança, sendo considerado para fins legais criança aquela que possui 12 anos de idade incompletos. Ressaltando,

²⁶ BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Art. 1º [...] § 1º “A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal”.

²⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 227. [...] § 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.

também que no caso de adoção por casais homoafetivos apenas um deles terá direito ao benefício da licença-maternidade, restando ao outro a licença-paternidade.

3.2.4 Finalidade da concessão

A licença-maternidade trata-se de um período que objetiva garantir tanto o bem estar da gestante que se encontrará em fase recuperacional de um parto, quanto o do recém-nascido, a quem é destinada maior proteção, pois não resta dúvidas que a maior finalidade dessa licença é dar mãe condições de prestar os devidos cuidados à essa nova vida. Permitindo uma maior aproximação materna nesses primeiros meses de vida do infante, gerando benefícios tanto fisiológicos, como psicossociais.

Nessa esteira assegura CARVALHO que:

É certo que o principal objetivo da licença-maternidade é propiciar à criança maior tempo com a mãe nos primeiros dias de vida ou nos primeiros dias de convivência nos casos de adoção. Assim, em que pese tratar-se de um benefício para a mãe, os efeitos benéficos são sentidos diretamente pela criança.²⁸

Esse período também é concedido com a finalidade de que a mãe possa realizar o aleitamento materno, que torna-se de fundamental importância nesse primeiros meses de vida do infante, principalmente nos 6 primeiros meses, fortalecendo seu sistema imunológico a fim de garantir seu crescimento saudável.

3.2.5 Estabilidade provisória, dispensa e reintegração

²⁸ CARVALHO, Gilvan Nogueira. O salário-maternidade no regime geral de previdência social. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11264>. Acesso em dez. 2014.

A Constituição Federal de 1988 veio a garantir a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, inciso II, alínea b). Tal estabilidade ocorre até mesmo com o contrato de experiência ou determinado.

Uma questão muito importante há que se destacar acerca da estabilidade, na qual se ela deveria ser conferida a partir da data da concepção da gravidez ou do momento em que a empregada comunicasse o fato ao empregador.

O empregador poderia se ater ao fato de que no momento da dispensa da empregada desconhecia o seu estado gravídico, por não ter sido comunicado pela gestante, pois naquele momento até a própria trabalhadora desconhecia que se encontrava grávida.

Nesse sentido Sérgio Pinto Martins ressalta que a empregada que ao momento da demissão desconhece o seu estado gravídico não teria direito a estabilidade:

Desconhecendo a empregada a sua gravidez quando da dispensa, menos ainda teria condições de saber o empregador. O empregador não tem como ser responsabilizado se a empregada não o avisa de que está grávida. Não se pode imputar a alguém uma consequência a quem não deu causa. Na data da dispensa não havia qualquer óbice à dispensa da trabalhadora, pois naquele momento não estava comprovada a gravidez ou era impossível constatá-la. Logo, não houve dispensa arbitrária com o objetivo de obstar o direito à garantia de emprego da gestante.²⁹

Contrária à opinião de Sérgio Pinto Martins, Alice Monteiro de Barros assevera que a estabilidade da gestante deve ser concedida desde o momento da concepção da nova vida:

Continuamos nos filiando às correntes doutrinárias e jurisprudencial segundo as quais a gravidez da empregada se vincula à teoria do risco objetivo, do risco social, porquanto o Direito do Trabalho não protege, simplesmente, o conhecimento da gravidez, nem sua divulgação, mas a gestação, na sua grandeza biológica. O termo confirmar não altera o critério objetivista, sufragado pelos Tribunais do Trabalho, segundo os quais a garantia de emprego é a

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2012, p.446.

licença-maternidade independem da comunicação da gravidez ao empregador.³⁰

Logo com a Súmula nº 244 do TST percebemos que o entendimento dos tribunais é de que a empregada gozará da referida estabilidade desde o momento da confirmação da gravidez, ou seja da data da concepção em si.

Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Portanto não há mais que suscitar se o empregador tem conhecimento ou não da gravidez da empregada no momento da demissão sem justa causa. Com a confirmação da gravidez, se o empregador desconhecia o estado gravídico, no momento em que a ele é comunicada a gravidez, deverá então reintegrar a empregada, em suma, tornar a demissão sem efeito.

Outra questão divergente acerca da estabilidade residia quando da confirmação da gravidez da empregada no curso do aviso prévio. Tendo em vista que o aviso prévio era "igualado" a um contrato por prazo determinado, pois as partes já se encontravam cientes do término do aviso.

Entendia-se também que a gestante não faria jus a estabilidade no contrato de trabalho por tempo determinado, por se tratar de um contrato no qual a trabalhadora já tem conhecimento da data de seu término.

Mais uma vez a Súmula 244 o TST veio pacificar o entendimento trazendo em seu item III a seguinte redação:

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012).

³⁰ BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: 2013, p.877.

Portanto, no contrato de trabalho por tempo determinado, como também na modalidade de contrato de experiência, e no caso do aviso prévio, terá a gestante direito a sua estabilidade de até cinco meses após o parto.

Direito esse que veio a se solidificar com a publicação da Lei 12.812 de 2013, que veio a acrescentar o artigo 391-A³¹, positivando o entendimento jurisprudencial do TST.

Acerca da reintegração pela dispensa imotivada da empregada o Professor Ricardo Resende assevera que:

O efeito natural da dispensa imotivada no curso de garantia de emprego é a reintegração da empregada, e não a indenização, tendo em vista que a garantia é de emprego e não econômica. Entretanto, caso não seja possível ou não seja recomendável a reintegração, converte-se a obrigação do empregador em indenização, assim considerado o valor (parcelas trabalhistas) a que a empregada teria direito até o final do período “estabilitário”. O item II esclarece que a reintegração ao emprego só é possível se ainda em curso o período estabilitário. Caso contrário, só cabe indenização.³²

Conforme a Súmula 244 o TST em seu item II “A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”.

Torna-se importante ressaltar que a estabilidade conferida a gestante não é incontestável. Tal estabilidade somente será conferida a gestante no caso de dispensa imotivada, ou seja, sem justa causa; visando assegurar que ela não seja dispensada em virtude da gravidez, protegendo assim o mercado de trabalho feminino.

³¹ BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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.

³² RESENDE, Ricardo. Estabilidade da gestante. In: Direito do Trabalho Aprova. Disponível em: <<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.com.br/2010/11/estabilidade-da-gestante.html>>. Acesso em: jan. 2015.

Caso a trabalhadora pratique alguma das ações elencadas no artigo 482³³ da CLT, a empregada, mesmo estando grávida não terá direito à estabilidade no emprego.

3.3 DA LICENÇA-PATERNIDADE

Assim como é assegurado às mães o direito a licença-maternidade em consequência do nascimento de um filho, esse direito também é assegurado aos pais, é a chamada licença-paternidade.

Malgrado ambos tenham direito a suas respectivas licenças, os dias de fruição concedidos são totalmente diferentes, enquanto a mãe trabalhadora terá direito a 120 (cento e vinte) dias prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, o pai apenas fará jus a 5 (cinco) dias.

A licença-paternidade encontra respaldo no artigo 7º, XIX da Constituição Federal de 1988 combinado com o §1º do artigo 10 do ADCT³⁴. A CLT em seu artigo 473 inciso III, também traz que “o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira

³³ BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

³⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 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.

semana”³⁵. Porém considera-se o prazo constitucional de 5 dias, tendo em vista ser mais benéfico ao trabalhador do que o prazo de 1 dia permitido pela CLT.

Alice Monteiro de Barros vai mais além ao afirmar que o período concedido pelas Disposições Constitucionais e o concedido pela CLT devem ser cumulados, tendo em vista que possuem destinações diversas:

Têm razão os que afirmam que a lei deveria ter dado outro tratamento ao assunto, concedendo ao empregado também o dia do nascimento do filho, a fim de permitir que o pai acompanhasse a mãe ao hospital, dando apoio à companheira. Atenuando o rigor do texto consolidado, as Disposições Transitórias (art.10,§1º) da Constituição da República de 1988 asseguraram a licença paternidade de cinco dias, como outra hipótese de interrupção contratual, que deverá coexistir com a do art. 473,III, da CLT. Isso porque a primeira destina-se aos cuidados com a família e a segunda ao registro do filho [...] Há, entretanto, quem entenda que o inciso III do art. 473 foi revogado pelo art.10 das Disposições Constitucionais Transitórias.³⁶

Embora a licença-paternidade atinja uma finalidade tão importante como o bem estar da família, principalmente nesses primeiros dias de vida do bebê, ainda encontra-se pendente de regulamentação legislativa.

Existem vários Projetos de Lei em trâmite no Congresso Nacional visando regulamentar essa matéria, dentre eles está o Projeto de Lei 3935/2008³⁷ que aumenta a licença-paternidade para 15 (quinze) dias e garante ao pai estabilidade de 30 (trinta) dias no emprego após o fim da licença.

3.4 DO SALÁRIO-MATERNIDADE

³⁵ BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:[...] III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: 2013, p.691.

³⁷ Em trâmite no Congresso Nacional, o Projeto de Lei 3935/2008 de autoria da Senadora Patrícia Saboya, Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>>. Acesso em: jan. 2015.

Conforme Alice Monteiro de Barros “A retribuição correspondente à licença compulsória da gestante, à sua prorrogação em circunstâncias excepcionais antes e após o parto, como também o afastamento na hipótese de aborto não criminoso, é denominada salário-maternidade [...]”.³⁸

O salário-maternidade é um subsídio pago pela previdência social referente ao período de 120 dias ou 180 dias (caso a empresa tenha aderido ao programa Empresa Cidadã e que a prorrogação de mais 60 dias seja requerida pela gestante) que a mulher fica afastada de suas atividades laborais em decorrência de licença-maternidade.

Esse benefício encontra-se disposto na legislação previdenciária pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 estando disciplinado nos arts. 71 a 73 e no Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999 por sua vez disciplinado nos artigos 93 a 103. Como também encontra respaldo no art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988, garantindo a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Tal benefício é devido à partir do momento em que a mãe – ou pai - passa a gozar da licença-maternidade, seja 28 dias antes do parto ou na ocorrência deste, podendo ser prorrogado duas semanas antes e duas semanas depois do parto, à depender de critério médico.

O valor do salário-maternidade dependerá da categoria da segurada, se ela for empregada ou trabalhadora avulsa o valor do benefício a receber será o mesmo que seu salário normal conforme o art. 72 da lei 8.213/91 “O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral”, caso a segurada possua salário variado o valor a receber será a média das últimas seis remunerações recebidas pela empregada, sendo uma das duas hipóteses previstas em lei onde o valor a ser percebido poderá superar o teto previdenciário, sendo limitado apenas ao subsídio de ministro do STF.³⁹

³⁸ BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: 2013, p.872.

³⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao

No entanto essa regra não é válida para a empregada doméstica, embora também receba o mesmo valor que o seu salário normal, esse benefício estará sujeito ao teto previdenciário. A segurada especial terá direito a um salário mínimo. No caso da contribuinte individual, facultativa, e aquelas que se encontram em período de graça (aquela que mesmo estando desempregada ainda não perdeu a qualidade de contribuinte) como mostra o paragrafo único do art. 97⁴⁰ do Decreto Nº 3.048/99, para essas categorias o benefício será calculado pela soma das 12 últimas contribuições divididas por 12, apurados em um período não superior a 15 meses e limitadas ao teto previdenciário.

A depender da categoria da segurada deverá ser observado também o período de carência para que possa ter direito ao benefício, segundo o Ministério da Previdência Social a carência nada mais é que “o tempo mínimo de contribuição que o trabalhador precisa comprovar para ter direito a um benefício previdenciário”⁴¹.

Nas categorias de contribuinte individual e facultativo deve-se observar o período de carência de pelo menos 10 contribuições; o segurado especial 10 meses do efetivo exercício da atividade que o caracteriza como segurado especial. Já a empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa, não há que se observar tempo de serviço ou carência. Ressaltando que o salário-maternidade é o único benefício previdenciário sobre o qual incide contribuição previdenciária, ou seja,

seguinte: [...]XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como li-mite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o sub-sídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: dez. 2014.

⁴⁰ BRASIL. DECRETO Nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Art. 97. O salário-maternidade da segurada empregada será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego, observadas as regras quanto ao pagamento desse benefício pela empresa. Parágrafo único. Durante o período de graça a que se refere o art. 13, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, situações em que o benefício será pago diretamente pela previdência social.

⁴¹ Brasil. Ministério da Previdência Social. Disponível em:< <http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/carencia/>>. Acesso em: jan. 2015.

mesmo que a contribuinte esteja gozando do salário-maternidade ela continuará contribuindo normalmente para a previdência social.

Destaque-se ainda que de acordo com o art. 103 do Decreto Nº 3.048/99 “a segurada aposentada que retornar à atividade fará jus ao pagamento do salário-maternidade, de acordo com o disposto no art. 93.”, portanto a aposentadoria poderá ser cumulada com o benefício do salário-maternidade, tendo em vista que mesmo estando aposentada, a segurada continua a realizar o seu labor.

Já o art. 102 do mesmo Decreto traz que “o salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade. [...] Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de cento e vinte dias.”.

Para fins de direito considera-se parto o nascimento da criança a partir da 23ª semana de gestação, mesmo no caso de natimorto, ou seja, se o bebê nascer morto após a 23ª semana de gestação a mãe terá direito ao salário-maternidade de 120 dias, nascendo antes das citadas semanas será considerado como aborto, nesse caso o salário-maternidade será devido por apenas duas semanas.

Com o advento da Lei 12.873/2013 foram percebidas alterações significativas referentes ao salário-maternidade para fins de adoção ou guarda, realizadas por homem (adoção monoparental), regula também parte do assunto trazido em questão nesse trabalho, que é a concessão da licença-maternidade e por consequência desta o direito ao salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro sobrevivente no caso de óbito da genitora.

A respeito das inovações trazidas pela Lei 12.873/2013, brilhantemente MUSSI assevera que:

Perpetraram-se na doutrina, com base na legislação previdenciária (Lei 8.213/91 e Decreto 3.048/99) os seguintes requisitos para a obtenção do benefício previdenciário salário-maternidade: ter a mulher a qualidade de segurada; cumprimento de carência, quando exigida; ser mãe (biológica ou adotiva). No entanto, com o advento da Lei 12.873/2013 é preciso traçar uma reformulação dos requisitos exigidos, que passam a ser: ter o beneficiário ou beneficiária a qualidade de segurado ou segurada da Previdência Social;

cumprimento da carência, quando exigida; e ser mãe (biológica ou adotiva) ou pai (biológico ou adotivo).⁴²

Nota-se que o salário-maternidade não mais se trata apenas de um benefício destinado às mulheres, tendo agora como escopo garantir o benefício a quem se encontrar no dever de guarda e cuidados do infante. Tais avanços mostram a real intenção do salário-maternidade, que é reunir condições para que se possa prestar os devidos cuidados à criança.

Acerca da prescrição e da decadência do salário-maternidade, por se tratar de um benefício concedido pela Previdência Social, atenderá aos prazos do art. 103 e parágrafo único da lei 8.213/91.⁴³

⁴² MUSSI, Cristiane Miziara. Inovações trazidas pela Lei nº 12.873/2013 ao salário-maternidade. In: Jus Navigandi. Publicado em 09/2014. Disponível em: < <http://jus.com.br/artigos/32375/inovacoes-trazidas-pela-lei-no-12-873-2013-ao-salario-maternidade> > Acesso em: jan. 2015.

⁴³ BRASIL. LEI Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 103. É de dez anos o prazo de decadência de todo e qualquer direito ou ação do segurado ou beneficiário para a revisão do ato de concessão de benefício, a contar do dia primeiro do mês seguinte ao do recebimento da primeira prestação ou, quando for o caso, do dia em que tomar conhecimento da decisão indeferitória definitiva no âmbito administrativo. Parágrafo único. Prescreve em cinco anos, a contar da data em que deveriam ter sido pagas, toda e qualquer ação para haver prestações vencidas ou quaisquer restituições ou diferenças devidas pela Previdência Social, salvo o direito dos menores, incapazes e ausentes, na forma do Código Civil.

4 DA CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DA MÃE. DA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA DADA PELA LEI Nº 12.873/13

4.1 DA CONCESSÃO DE LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE AO PAI NOS CASOS DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DA MÃE

Com a evolução das sociedades, vão se desfazendo aos poucos algumas ideias machistas e patriarcais reinantes na antiguidade onde as mulheres não possuíam direitos, sendo consideradas muito inferiores aos homens.

Diante de uma sociedade eminentemente patriarcal a figura feminina nada mais era que um objeto. Ao passar dos anos a mulher, através do trabalho, começou a ganhar tímidos gritos de liberdade, porém apenas alguns trabalhos eram reservados à figura feminina diante de uma divisão sexual do trabalho, mal remunerada e tendo ainda de realizar os devidos cuidados com o lar e sua família, a mulher passou a cumprir uma dupla jornada de trabalho.

Com já fora citado anteriormente no referido trabalho, em um tempo não muito distante tinha-se o homem como única figura provedora do lar, enquanto que à mulher eram reservados os cuidados com a casa e a família, de certo ainda em nossa sociedade contemporânea é possível visualizar tal modelo familiar.

Mesmo na sociedade contemporânea ainda se faz muito presente a idéia da mulher como a única capaz de exercer a maternidade, até mesmo por uma questão fisiológica, pois é a mãe que gera o bebê em seu ventre, cria-se então, a concepção de que apenas a ela devem ser reservados tais cuidados.

Acerca da predisposição que teria a mulher para cuidar da prole, brilhantemente disserta THOME:

Em virtude das mulheres se responsabilizarem pelos filhos e pela vida familiar a sociedade preconcebe a idéia de que a mulher deve ter filhos e cuidar da família – é a idéia de que o maior sonho de uma mulher é ser mãe e que a ausência de filhos a torna incompleta [...] O

fundamento para essa idéia está no conceito de que a mulher naturalmente já possui um instinto maternal, uma tendência natural de cuidar da prole, ao passo que o homem é considerado como mais próximo do espaço público. Assim, biologicamente, a mulher possuiria uma predisposição natural para a sua adaptação ao espaço privado.⁴⁴

THOME completa ainda dizendo que:

[...] o chamado instinto maternal está longe de ser um instinto, aproximando-se muito mais de um dado cultural que pouco ou nada se difere do instinto paterno [...] O “instinto maternal” é um elemento cultural e não biológico e que, tal como o “instinto paterno”, nem mais, nem menos deve ser protegido e promovido pelo Estado [...] Ao homem deve ser dado tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos.⁴⁵

Percebe-se, portanto que tanto o homem quanto a mulher são igualmente capazes de cuidar e educar seus filhos, o ‘mito’ de que apenas as mulheres possuem um instinto natural de cuidar de sua prole não passa de resquícios de uma cultura machista, esse instinto nada mais é que amor, e amor, tanto o homem quanto a mulher são capazes de oferecer.

Devido ao modelo familiar existente na data da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – há mais de setenta anos – , o legislador deu tratamento bastante diferenciado a pais e mães.

Mesmo com o atual panorama social, tal tratamento diferenciado a homens e mulheres continua a pairar sobre o ordenamento vigente, tendo em vista a descomunal diferença de duração das licenças concedidas a pais e mães. Enquanto a mãe trabalhadora terá direito a 120 (cento e vinte) ou, dependendo da empresa na qual trabalha, 180 (cento e oitenta) dias, o pai apenas fará jus a 5 (cinco) dias.

Mostrando a preocupação do legislador com a maternidade a Constituição Federal de 1988 trouxe normas protetivas em seu texto, tais como o art. 201, II que garante a “proteção à maternidade, especialmente à gestante”. Garantias significantes à contribuinte gestante, não só a licença-maternidade de 120 dias, como também garantiu a estabilidade empregatícia até 5 meses após o parto sem

⁴⁴ THOME, Candy Florencio. Direitos de Conciliação entre o trabalho e família. Licença-maternidade e Licença-paternidade. São Paulo: Ltr, 2009, p.51-52.

⁴⁵ *Ibid.*, p.53.

prejuízo de seu salário, ou seja, enquanto a mãe gozar da referida licença, receberá seu salário integralmente, pagos pela previdência social.

O período de licença garantido à mulher além de proporcionar sua recuperação do parto, tem por principal fundamento a prestação dos primeiros cuidados com a criança, tais como a amamentação que é tão importante nesses primeiros meses de vida, como também intensificar a criação de laços afetivos, prestando cuidados, carinho e amor àquele ser indefeso, cuidados esses que devem ser prestados em comum, tanto pelo pai quanto pela mãe, pois ambos são igualmente capazes de prestá-los.

Contudo, pode ocorrer de a mãe biológica não reunir condições de cuidar do recém-nascido, seja pela morte da mesma no momento do parto ou logo após, ou que mesmo estando viva não possa realizar os cuidados necessários com o recém-nascido, por ter desencadeado alguma doença física e/ou psíquica em virtude do período gestacional.

A revista saúde plena alerta para os riscos que uma gestação pode causar:

Gestar um bebê sobrecarrega o coração, diminui a imunidade, aumenta o fluxo sanguíneo e o trabalho de alguns órgãos vitais. Demandas que, por vezes, complicam estados de saúde mais vulneráveis e transformam o processo natural de engravidar em um delicado procedimento, com consequências diversas para a genitora.⁴⁶

Dados do Ministério da Saúde em 2010 mostram o vasto número de óbitos maternos registrados no Brasil:

No Brasil, mais de 800 mulheres morrem todos os anos por complicações na gravidez, parto e pós-parto [...] segundo dados do Ministério da Saúde (MS), em 2010, a taxa de mortalidade materna no Brasil foi de 68 óbitos maternos/100.000 nascidos vivos. Na Bahia, a razão de mortalidade materna por causas diretas, em 2010, foi de 61,7 óbitos maternos/100.000 nascidos vivos, mas o valor corrigido, que calcula um percentual para os casos subnotificados, foi de 71,6 óbitos maternos /100.000 nascidos vivos. A média do Estado é superior à média nacional.⁴⁷

⁴⁶ DUARTE, Flávia. Riscos na gravidez por doença ou limitação física não são motivos para mulheres desistirem da maternidade. Revista do Cb. Saúde plena. Disponível em: <http://sites.uai.com.br/app/noticia/saudeplena/noticias/2014/02/01/noticia_saudeplena,147332/riscos-na-gravidez-por-doenca-ou-limitacao-fisica-nao-sao-motivos-para.shtml> Acesso em: jan. 2015.

⁴⁷ EVANGELISTA, Jane. No Brasil, mais de 800 mulheres morrem todos os anos por complicações na gravidez, parto e pós-parto. Ciência e Cultura. 06 mar. 2013. Disponível em:

Ao observar esses dados alarmantes, percebe-se ainda mais a necessidade de regulamentação de uma legislação que permita ao pai realizar os cuidados necessários com seu filho, ao deparar-se com a perda de sua esposa, ou caso a mesma esteja padecendo de alguma doença que a impossibilite de cuidar do filho, pois devido a doença ela mesma encontra-se necessitando de cuidados.

A própria Constituição Federal garante a igualdade entre homens e mulheres, consoante dispõe em seu art. 5º.⁴⁸

Nessa esteira o art. 226 do mesmo diploma normativo assegura proteção especial do Estado à família, trazendo em seu §5º que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. Como também em seu art. 229 que “os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores [...]”.

O Estatuto da Criança e do Adolescente vem solidificar ainda mais a necessidade de igualdade entre pais e mães no poder familiar, quando traz que “o poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe [...]”⁴⁹.

O ECA no intento firmar mais ainda essa proteção concedida ao menor traz em seu art. 19 que “toda criança ou adolescente tem direito a ser criado e educado no seio da sua família [...]”. E esse direito torna-se ainda mais importante nos primeiros dias de vida de um ser humano, para que ele possa se firmar no ambiente familiar, a fim de que possa se sentir protegido.

Com tantos direitos garantidos à família e ao menor, torna-se inadmissível que na ausência da mãe - pela morte ou por doença – o pai não possa prestar esses cuidados, o Estado deve possibilitar ao pai exercer a tarefa que *a priori* seria de sua esposa, tendo em vista ter ele agora se desdobrar no papel de pai e mãe.

Percebendo a celeuma causada pela ausência de norma, tramitam atualmente no congresso mais de dez Projetos de Lei visando regulamentar a

<<http://www.cienciaecultura.ufba.br/agenciadenoticias/noticias/mortalidade-materna-no-brasil-%E2%80%93-um-desafio-a-ser-superado/>>. Acesso em: jan. 2015.

⁴⁸ Assunto abordado no capítulo 3, p.17 desse trabalho acadêmico.

⁴⁹ BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Art. 21. O poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência.

matéria. Entre eles encontram-se o Projeto de lei nº 3.212/12 de autoria da Deputada Adreia Zito no qual Concede ao pai empregado o direito a licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica, por óbvio, justamente a matéria no qual se pretende assegurar nesse trabalho.

Encontra-se apensado também o PL nº 5473/2013 do Deputado Henrique de Oliveira, sugerindo respectivamente, a criação do art. 392, §6º da CLT e do art. 71-B da lei nº 8.213/91, com a seguinte redação:

“Art. 392 [...] § 6º Em caso de morte, incapacidade física ou psíquica da mãe serão asseguradas ao pai, no que for pertinente, as garantias dispostas neste artigo, de forma integral ou parcial, conforme o período de gozo da mãe.”

“Art. 71-B. Em caso de falecimento ou de incapacidade física ou psíquica da segurada, é garantido ao pai da criança o direito previsto no art. 71 desta Lei.”⁵⁰

Mesmo com a ausência de regulamentação da matéria o judiciário brasileiro tem se posicionado a respeito, de forma a garantir ao pai tal direito, melhor dizendo de forma a garantir ao infante tal direito, tendo em vista que aquele que *a priori* era um benefício concedido para a mulher, passa agora a ser mais um direito garantido à criança.

Portanto, o judiciário brasileiro em suas decisões vem permitindo que o pai usufrua da licença-maternidade quando do falecimento de sua esposa no parto ou após ele. Nesse sentido Juiz Federal da 34ª Vara de Minas Gerais o Dr. Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves, em demanda contra o INSS, concedeu a Marco Aurelio Nogueira Rodrigues em pedido de tutela antecipada o “direito ao gozo do benefício de salário-maternidade, desde a morte de sua companheira, pelo prazo de 120 dias, devendo ele se afastar do emprego para efetivamente desempenhar as tarefas de cuidados e zelo ao filho recém-nascido [...]”⁵¹.

⁵⁰ Brasil. Câmara dos Deputados. Projetos de Leis e outras proposições. Projeto de lei nº 5473/2013. Disponível em: <www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=574218>. Acesso em: jan. 2015.

⁵¹ Justiça Federal de 1º Grau em Minas Gerais. Antecipação de Tutela nº 0051820-85.2013.4.01.3800. 34ª Vara Federal. Juiz Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves. D.J., 14 out. 2013. Disponível em: <<http://processual.trf1.gov.br/consultaProcessual/processo.php?proc=00518208520134013800&secao=MG&pg>>

Acerca do princípio da isonomia constitucional, em decisão que defere a antecipação dos efeitos da tutela o Magistrado sustenta que:

[...] o princípio constitucional da isonomia que igualou homens e mulheres em direitos e deveres. Sabe-se que a igualdade é material e visa dar tratamento igual aos iguais e desiguais aos desiguais. Se, em princípio, o salário-maternidade é um direito da mulher, pois, via de regra, é da mãe a tarefa de dedicar-se ao filho logo após o parto, não se pode afastar a possibilidade de se estender tal direito ao homem que, excepcionalmente, em razão das contingências da vida, se vê obrigado a assumir o posto de mãe. Nesse momento, o homem não só se coloca no mesmo patamar de igualdade da mulher, bem como se desiguala dos homens em geral, que não fazem jus ao benefício porque continuam contando com o apoio e dedicação integral da mulher na árdua tarefa de, dia-após-dia, cuidar, alimentar e iniciar a vida de um ser humano. Nessas situações, merece o homem tratamento diferenciado, como forma de assegurar a igualdade material.⁵²

O magistrado conclui sua decisão ainda dizendo que:

O salário-maternidade, em cumprimento ao mandamento constitucional que determina especial atenção às crianças, visa a assegurar ao recém-nascido a garantia e a segurança para que receba em tempo integral, nos primeiros meses de vida, atenção, carinho e cuidados necessários para um saudável desenvolvimento físico e psicológico. Os efeitos benéficos são sentidos diretamente pela criança, não pela mãe. [...] invoca-se a dignidade da pessoa humana. Àquela criança, que, por força do destino, foi privada tão precocemente do convívio com a mãe, que já tão pequena sofre as conseqüências das perdas da vida e que, inconscientemente, suporta a dor da separação abrupta e profunda da mãe, deve ser assegurado um convívio maior, mais íntimo, mais intenso e duradouro com seu pai. É este que, a partir da agora, irá fazer as vezes da mãe. É o pai que vai cuidar da criança e alimentá-la. É o pai elemento essencial neste início de vida. É com ele que se farão os laços de afinidade, afeto e carinho, que, nos casos das crianças que perdem a mãe no parto, devem ser ainda mais fortes. Sem dúvida alguma privar esta criança do convívio próximo com pai, privá-la de receber os cuidados diários e necessários para o seu crescimento saudável, seria impingir a ela duas restrições, dois sacrifícios, duas lacunas e, com certeza, incontáveis seqüelas emocionais para o futuro.⁵³

[=1&trf1_captcha_id=35c2acc49ca12c5e56befcab6ace76f7&trf1_captcha=g3qc&enviar=Pesquisar](#)>. Acesso em: jan. 2015.

⁵² Justiça Federal de 1º Grau em Minas Gerais. Antecipação de Tutela nº 0051820-85.2013.4.01.3800. 34ª Vara Federal. Juiz Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves. D.J., 14 out. 2013. Disponível em: http://processual.trf1.gov.br/consultaProcessual/processo.php?proc=00518208520134013800&secao=MG&pg=1&trf1_captcha_id=35c2acc49ca12c5e56befcab6ace76f7&trf1_captcha=g3qc&enviar=Pesquisar>. Acesso em: jan. 2015.

⁵³ *Op.cit.*

Finalmente, explica o Magistrado que o salário-maternidade tem por objetivo oferecer condições para que o recém-nascido receba em tempo integral os cuidados necessários a que ele necessita, o real beneficiário do salário-maternidade é a criança e não a mãe.

Com efeito, é a criança quem precisa dos 120 dias para adequar-se à vida extrauterina e à rotina do novo lar. O salário-maternidade não é um benefício por incapacidade(...) Ele representa em verdade, para o bebê, a garantia de que terá à sua disposição alguém que lhe seja inteiramente dedicado durante período de tempo mínimo necessário para o seu pleno desenvolvimento nos primeiros meses de vida, sem que essa dedicação signifique qualquer diminuição do rendimento familiar, já por si mesmo abalado pela chegada de mais um membro.⁵⁴

Portanto, na ausência da mãe deve o pai suprir sua falta, e o Estado deve garantir esse direito assegurado pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e à infância, como também o princípio da isonomia.

4.2 DA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA DADA PELA LEI Nº 12.873/13

Com o advento da Lei 12.873 em 24 de outubro de 2013, na qual veio firmar o entendimento que a doutrina e a jurisprudência já vinham sustentando, devido as modificações familiares ocorridas ao longo dos anos, como a família monoparental, casais em união homoafetiva, e com a igualdade entre homens e mulheres, surgiu então a necessidade de normas que acompanhassem essa evolução.

Ocorreram avanços significantes no que concerne à licença-maternidade e ao salário-maternidade. A lei 12.873/13 alterou o art. 392-A e criou os arts. 392-B e 392-C da CLT – Decreto-Lei 5.452/43 –, e conseqüentemente modificou a redação do art. 71-A da lei nº 8.213/91 que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, e criou os arts. 71-B e 71-C da referida lei.

A nova redação dada ao artigo 71-A da lei nº 8.213/91 aboliu os prazos diferenciados em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção,

⁵⁴ VIEIRA. Leonardo. O globo ‘Se benefício existe, temos que usar’, diz viúvo que ganhou direito a salário-maternidade. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/se-beneficio-existe-temos-que-usar-diz-viuvo-que-ganhou-direito-salario-maternidade-15215308>> Acesso em: fev. 2015.

estendendo a todas as adotantes independentemente de idade da criança, o direito a licença-maternidade de 120 dias. Antes da alteração o tempo de licença era determinado de acordo com a idade da criança adotada, seguindo os critérios já citados nesse trabalho acadêmico⁵⁵.

Ainda no *caput* do artigo 71-A, passara agora a conceder o benefício “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”. A redação anterior trazia que o benefício seria pago apenas à segurada da previdência social, o que impedia sua concessão ao homem que adotasse sozinho, como também impedia sua concessão a casais homoafetivos masculinos. Portanto com a nova redação tanto a mulher como o homem adotante podem ser beneficiários do salário-maternidade.

Para que não restem dúvidas sobre a quem recairá o ônus do pagamento do benefício, se ao empregador ou à previdência, o § 1º do art. 71-A esclarece ao dizer que “o salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social”. Dessa forma incumbirá a previdência o pagamento do salário-maternidade, não mais existindo dúvida quanto a quem recairá tal pagamento.

O §2º do art. 71-A traz ainda que “[...] não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda [...]”. Dando fim à celeuma causada quando um casal de mulheres adotavam uma criança, pois havia dúvidas se o benefício deveria ser concedido a ambas, tendo em vista das duas serem mães. E suma, quando a adoção ou guarda para fins de adoção for concedida a casais homoafetivos, apenas um dos adotantes fará jus ao salário-maternidade.

De sorte o art. 71-B possibilitou a fruição da licença-maternidade pelo cônjuge ou companheiro sobrevivente. Com a seguinte redação:

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.

⁵⁵ Questão abordada no capítulo 4.3, p. 23 deste trabalho.

§ 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;

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.

Finalizando as alterações ocorridas na lei nº 8.213/91, o art. 71-C condiciona o recebimento do salário-maternidade ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

As mesmas mudanças ocorridas na lei nº 8.213/91 também poderão ser vislumbradas na ceara trabalhista, na própria CLT, com intuito de essas normas caminharem em consonância, já que o salário-maternidade torna-se inerente à licença-maternidade.

Por fim fora regulamentada parte do assunto abordado nesse trabalho, criando o art. 392-B da CLT, aduzindo que “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”.

Acerca das transformações sociais que ensejaram a lei 12.873 em 24 de outubro de 2013, BORCEZI e JUNIOR, astuciosamente tecem os seguintes esclarecimentos:

É interessante observar como as transformações sociais conduzem a uma compreensão diferenciada da inicialmente proposta. O salário maternidade surgiu com o intuito de evitar práticas discriminatórias ao trabalho da mulher. No entanto, hoje, homens e mulheres, em igualdade de condições, podem usufruir deste benefício, porque antes mesmo do desestímulo à contratação de mulheres e da recuperação dos efeitos do parto, vem a criança. A classe feminina integrou-se ao mercado de trabalho, conciliando a profissão com a maternidade, e o homem passou a incorporar funções antes exclusivas da mulher, assumindo um novo papel na sociedade.

Ambos trilharam caminhos diversos, mas que os conduziram a um mesmo objetivo: a proteção da criança.⁵⁶

Tais alterações entraram em vigor em 22 de janeiro de 2014, portanto o Instituto Nacional de Seguro Social já se encontra cumprindo essas normas.

Enfatizando que a lei ainda não assegura o benefício ao pai no caso de a mãe embora estando viva, não consiga prestar cuidados à sua prole em decorrência de alguma doença física ou psíquica adquirida durante seu estado gestacional. Casos esses que continuam aguardando regulamentação diante da omissão legislativa.

⁵⁶ BORCEZI, Adriana ; JUNIOR, Edison Dutra da Silva. A Lei 12873/2013 e seus Reflexos no Salário-Maternidade. In: Jus Navigandi. Publicado em 06/2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/29467/a-lei-12873-2013-e-seus-reflexos-no-salario-maternidade>>. Acesso em: jan. 2015.

5 CONCLUSÃO

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho iniciara um processo expressivo de avanços sociais, e no decorrer de tantos avanços temos como o mais significativo, a conquista da igualdade entre homens e mulheres.

Essas evoluções foram refletidas na sociedade e conseqüentemente na família, surgindo assim novos modelos familiares. Visto isso, a legislação brasileira percebeu a necessidade de acompanhar essas evoluções, e passou a inserir normas no intuito de conduzir esses avanços sociais.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 226 garante a família uma proteção especial do Estado por ser a base da sociedade. Garante também, em seu art. 6º, no rol de direitos sociais a proteção à maternidade e à infância.

Com o escopo de efetivar essas proteções, a atual Carta Magna confere à gestante o direito usufruir da licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias. Ao pai também fora destinado um período de aproximação da criança, malgrado o tempo de duração das licenças maternidade e paternidade são extremamente distintos, sendo garantido ao pai apenas 5 dias, que ainda se encontram pendentes de regulamentação infraconstitucional.

A licença-maternidade que *a priori* surgiu com o escopo de proteger o mercado de trabalho feminino, evitando práticas discriminatórias, tem-se agora como real beneficiário dessa licença: a criança; é ela quem precisa dos 120 dias e de alguém que lhe preste em tempo integral atenção e cuidados, independentemente de ser o pai ou a mãe.

Fora discutido nesse trabalho acadêmico acerca da lacuna no ordenamento jurídico causada pela ausência de norma que permita ao pai que usufrua do período de licença-maternidade resguardado a mãe, na excepcionalidade de a mulher não reunir condições de cuidar do recém-nascido, seja pela morte da mesma no momento do parto ou logo após, ou ainda que, embora viva, fique impossibilitada de realizar os cuidados necessários com o infante, por ter desencadeado alguma doença física e/ou psíquica em virtude da gestação.

Analisou-se aspectos acerca do Princípio da Isonomia previsto na Constituição Federal de 1988, no qual igualou homens e mulheres em direito e deveres, como também no §5º do art. 226, desse diploma normativo assegura que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”.

Para tanto, no intuito de adequar a licença-maternidade aos desígnios constitucionais e dar celeridade a concessão desse benefício ao pai em casos excepcionais, surge a lei Nº 12.873/13, criando o art. 392-B da CLT no qual concede ao pai o gozo da licença-maternidade no caso de óbito de sua cônjuge, garantindo o benefício que o judiciário já vinha concedendo.

Infelizmente a citada lei não tratou da possibilidade de concessão do benefício pelo pai na hipótese de que, mesmo a mãe estando viva não reúna condições de cuidar do recém-nascido por ter adquirido alguma doença física e/ou psíquica.

O salário-maternidade não é um benefício por incapacidade, é um direito da criança. Como uma mãe doente poderá cuidar de seu filho se até mesmo ela encontra-se necessitada de cuidados?

Sendo plenamente possível a concessão do salário-maternidade ao pai, mesmo que a mãe encontre-se recebendo auxílio-doença, tendo em vista que os benefícios não serão cumulados ao mesmo contribuinte, como também possuem finalidades diferentes.

Portanto, esses casos ainda aguardam regulamentação do legislador. Finalizo sugerindo uma nova alteração legislativa de modo a incluir tal possibilidade a fim de garantir ao pai o direito à licença-maternidade e por consequência ao salário-maternidade, nos casos de impossibilidade da mãe de cuidar da criança por ocasião de doença.

REFERÊNCIAS

BACHUR, Tiago Faggiono; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade - Na Teoria e na Prática**. Franca: Lemos e Cruz, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: 2013.

BORCEZI, Adriana; JUNIOR, Edison Dutra da Silva. **A Lei 12873/2013 e seus Reflexos no Salário-Maternidade**. In: Jus Navigandi. Publicado em 06/2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/29467/a-lei-12873-2013-e-seus-reflexos-no-salario-maternidade>>. Acesso em: jan. 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 20 dez.2014.

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

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: out. 2014.

BRASIL. Justiça Federal de 1º Grau em Minas Gerais. **Antecipação de Tutela nº 0051820-85.2013.4.01.3800**. 34ª Vara Federal. Juiz Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves. D.J., 14 out. 2013. Disponível em:<http://processual.trf1.gov.br/consultaProcessual/processo.php?proc=00518208520134013800&secao=MG&pg=1&trf1_captcha_id=35c2acc49ca12c5e56befcab6ace76f7&trf1_captcha=g3qc&enviar=Pesquisar>. Acesso em: jan. 2015.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11770.htm> Acesso em: 29 set. 2014.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Altera as Leis n 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, e 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio

de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm> Acesso em: 28 set. 2014.

BRASIL. **DECRETO Nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm> Acesso em: nov. 2014.

BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. **Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, de 24 de julho de 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>. Acesso em: dez. 2014.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARVALHO, Gilvan Nogueira. **O salário-maternidade no regime geral de previdência social**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11264>. Acesso em dez. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

DUARTE, Flávia. **Riscos na gravidez por doença ou limitação física não são motivos para mulheres desistirem da maternidade**. In: Saúde plena. Revista do Cb. Disponível em: <http://sites.uai.com.br/app/noticia/saudeplena/noticias/2014/02/01/noticia_saudeplena,147332/riscos-na-gravidez-por-doenca-ou-limitacao-fisica-nao-sao-motivos-para.shtml> Acesso em: jan. 2015.

EVANGELISTA, Jane. **No Brasil, mais de 800 mulheres morrem todos os anos por complicações na gravidez, parto e pós-parto**. Ciência e Cultura. 06 mar.

2013. Disponível em: <<http://www.cienciaecultura.ufba.br/agenciadenoticias/noticias/mortalidade-materna-no-brasil-%E2%80%93-um-desafio-a-ser-superado/>>. Acesso em: jan. 2015.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Licença paternidade: direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável**. Synthesis. 10, n. 20. São Paulo: 1994.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2012.

MENEZES, Priscila Cunha Lima de. **Direitos de conciliação entre trabalho e família e o trabalho da mulher**. Salvador: 2013.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MUSSI, Cristiane Miziara. **Inovações trazidas pela Lei nº 12.873/2013 ao salário-maternidade**. In: Jus Navigandi. Publicado em 09/2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/32375/inovacoes-trazidas-pela-lei-no-12-873-2013-ao-salario-maternidade>> Acesso em: jan. 2015.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas, autores associados, 2004.

_____. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em nov. 2014.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Estabilidade da gestante – é a partir da gravidez ou da comunicação à empresa?**. In: Guia Trabalhista. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/gravidez_inicio_estab.htm>. Acesso em dez. 2014.

PARREIRA, Natalia. **Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562>. Acesso em nov. 2014.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 8ª Edição. São Paulo: Método, 2012, p. 122.

PIMENTA, José Roberto Freire. **Aspectos processuais da luta contra a discriminação na esfera trabalhista**. A tutela antecipatória como mecanismo igualizador dos litigantes trabalhistas. In:RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Estabilidade da gestante**. In: Direito do Trabalho Aprova. Disponível em: <<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.com.br/2010/11/estabilidade-da-gestante.html>>. Acesso em: jan. 2015.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito do Trabalho no Pós-Moderno**. 1ª ed. Belo Horizonte: RTM, 2010.

THOME, Candy Florencio. **Direitos de Conciliação entre o trabalho e família. Licença-maternidade e Licença-paternidade**. São Paulo: 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: direito de família**. v.6. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, Leonardo. **Viúvo que ganhou direito a salário-maternidade**. In: O globo. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/se-beneficio-existe-temos-que-usar-diz-viuvos-que-ganhou-direito-salario-maternidade-15215308>> Acesso em: fev. 2015.