

LICENÇA-PARENTAL: UMA RELEITURA DAS LEIS TRABALHISTAS NO QUE SE REFERE À LICENÇA-MATERNIDADE, À LICENÇA-PATERNIDADE E À GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Rejane Muratori Zapalá Pimentel², Ângela Barbosa Franco³

Resumo: *Mesmo com toda a evolução social e normativa conquistada ao longo do tempo, ainda existem tratamentos discriminatórios no ambiente laborativo no que se refere à licença-maternidade, licença-paternidade e garantia de emprego da gestante. Sob essa concepção, este trabalho objetivou defender a necessidade do reconhecimento dos direitos trabalhistas inerentes à parentalidade focado tanto na proteção da criança como do adolescente. Para isso, sustentou a aplicabilidade das leis, a partir de uma interpretação extensiva e consentânea com a atual pluralidade familiar, sem qualquer discriminação, seja de gênero ou de idade, a fim de garantir a quem se encontra em situação de desigualdade a tutela jurídica adequada.*

Palavras-chave: *Garantia de emprego, igualdade entre os gêneros, princípio da proteção*

Introdução

A licença-maternidade, a licença-paternidade e a garantia de emprego têm como principal escopo a proteção de crianças e adolescentes, permitindo-lhes crescerem amparados por quem, independente do sexo ou da forma de agrupamento familiar que optar, esteja disponível para oferecer amor e educação. Assim, são prerrogativas da classe obreira e não exclusivamente da genitora.

Contudo, os atuais diplomas legais que tratam dos institutos em apreço nem sempre admitem uma exegese desvestida de preconceitos, assim como nem sempre o intérprete está culturalmente preparado para transpor a litera-

¹Projeto de pesquisa apresentado ao Núcleo de Pesquisa e Extensão da Faculdade de Ciências e Tecnologia de Viçosa – FAVIÇOSA, para desenvolvimento junto ao programa de Iniciação Científica por ela fomentado.

²Rejane Muratori Zapalá Pimentel .Graduanda em Direito – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: rejanemzpimentel@gmail.com

³Ângela Barbosa Franco (Orientadora) – Professora do curso de Direito da Univiçosa. E-mail: catfranco20@hotmail.com

lidade da lei em respeito à pluralidade das organizações familiares hodiernas. Tal fato pode ser vislumbrado em recente normatização, Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016, sancionada para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. A referida lei ignora a possibilidade de exclusivamente o homem usufruir dos mesmos direitos da mulher, quando for o único responsável pelo menor ou em casos de arranjos familiares homoafetivos.

Sob essa concepção, este trabalho objetivou defender a necessidade do reconhecimento dos direitos trabalhistas inerentes à parentalidade focado na proteção da criança e do adolescente. Para isso, sustentou a aplicabilidade das leis, a partir de uma interpretação extensiva e consentânea com a atual pluralidade familiar, sem qualquer discriminação, seja de gênero ou de idade, a fim de garantir a quem se encontra em situação de desigualdade a tutela jurídica adequada.

Material e Métodos

A partir de uma vertente jurídico-dogmática, fundamentada nos preceitos constitucionais que defendem a pluralidade familiar e repudiam qualquer forma de discriminação entre gêneros, crianças e adolescentes, a presente pesquisa pautou-se em uma investigação qualitativa baseada em um processo mental dedutivo. Assim, enfatizou a importância de se pensar a lei trabalhista atribuindo prevalência ao melhor interesse que está em desenvolvimento, e não necessariamente o sexo de quem detém a guarda. Dessa forma, foi realizado um estudo crítico das normas para destacar como podem ser interpretadas de maneira sistêmica e extensiva para que assim, atinjam seus propósitos de forma eficiente.

Resultados e Discussão

No que cerne à licença-maternidade, paternidade e a garantia de emprego destinada à gestante, é preciso enfatizar, inicialmente, que esses direitos têm caráter imperativo e são irrenunciáveis dos trabalhadores. Dessa forma, precisam ser pensados considerando, primordialmente, uma efetiva tutela ao menor que se encontra sob a responsabilidade da pessoa que solicita a licença e/ou possui garantia de emprego. Sob essa perspectiva, é imprescindível que, hodiernamente, esses institutos sejam expandidos para que tenham um alcance efetivo, de forma independente do gênero e, em algumas situações, se-

jam gozados cumulativamente, exterminando a concepção da figura feminina como única merecedora da atenção legislativa.

Morato (2003) comenta que homens e mulheres devem ser tratados com igualdade de direitos e obrigações, conforme dispõe o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Essa isonomia consiste, então, em tratar os diferentes de forma desigual para se chegar em um verdadeiro equilíbrio (MARTINEZ, 2015), afinal, a mulher e o homem possuem uma disparidade quando se leva em consideração questões fisiológicas.

Nessa toada, torna-se imprescindível ressaltar que tanto o homem quanto a mulher podem assumir obrigações equiparadas no âmbito familiar e têm as mesmas condições de criar e educar os filhos, considerando o fato de o amor paternal ser semelhante ao instinto maternal.

Pensando dessa forma, justifica-se o amor dos casais adotantes e dos pais, que mesmo não tendo o poder de prover a nutrição da criança através do leite materno, exclusivo da mãe-mulher, na maioria das vezes, dispõe de amor e generosidade para cuidar, da melhor maneira possível de seus filhos, protegendo efetivamente com a utilização dos institutos jurídicos aqui mencionados, a chegada de uma criança ou adolescente ao âmbito familiar que ela estará inserida doravante.

A mais recente conquista no que tange à licença-maternidade e a licença-paternidade igualmente distribuída para pais adotivos e biológicos, é a aprovação da Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016 (BRASIL, 2016), que altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (BRASIL, 1994) em seu artigo 7º-A e o Código de Processo Civil (BRASIL, 2015) em seu artigo 313, ao acrescentar os incisos IX e X. Quanto à licença-maternidade, a citada lei dispõe que a mulher advogada tenha seus processos suspensos por trinta dias, contados da data do parto ou adoção, se for a única representante da parte no processo. Além disso, faz jus a outras prerrogativas como reserva de vagas em garagens de fóruns ou tribunais, bem como preferência na ordem de audiências e sustentações orais. Já considerando a licença-paternidade, o advogado tem direito que seus processos fiquem suspensos somente por oito dias, contados a partir do nascimento da criança ou da concessão da adoção. Há, portanto, nesse caso, uma omissão legal referente a quando o homem é o único responsável pela criança e precisa usufruir de trinta dias de suspensão processual. Essa suspensão, se prevista, visaria garantir que o pai desempenhasse todos os cuidados necessários para com o seu filho sem que isso acarretasse em prejuízos na sua carreira

profissional, da mesma forma que acontece com a mulher. Insta salientar que em ambos os casos o advogado ou advogada, terão que notificar o seu cliente e comprovar através de meio oportuno, a sua situação.

Aos poucos vão ganhando espaço na mídia brasileira fatos de casais que superam o preconceito e uma visão retrógrada legislativa, sendo um exemplo desses descrito por Fariello (2015), no qual um casal homoafetivo adotou um casal de irmãos de oito e nove anos de idade, e um dos pais retirou licença-maternidade no primeiro quadrimestre após a adoção, para oferecer todo o suporte necessário para a melhor inserção das crianças na família.

Outro episódio é trazido à baila por Lins (2014) e trata-se de dois homens que vivem em união estável e que solicitaram a ajuda de uma amiga para gerar uma criança via barriga solidária. Um dos pais pediu licença-maternidade, enquanto o outro requereu licença-paternidade. O empregador concedeu ambos benefícios requeridos, pautando-se na defesa do melhor interesse da criança que está em desenvolvimento e requer cuidados.

Esses acontecimentos verídicos e atuais reafirmam a necessidade do reconhecimento dos direitos trabalhistas independentemente de quem venha a pleiteá-los, pois é importante reafirmar que o que interessa é a tutela e o melhor interesse da criança e do adolescente. Cabe salientar ainda que representam também formas do indivíduo se afirmar em sociedade, quer no plano de sua individualidade, quer no plano social e familiar no qual está inserido. Afinal, as relações trabalhistas desempenham um papel de destaque na vida de todo aquele que labora, pois dessa forma é possível concretizar sua dignidade como pessoa humana e figurar como uma pessoa inteiramente inclusa em sociedade. Conforme preleciona Delgado (2015), a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não se limitam à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica. Homens e mulheres precisam ter reconhecida e respeitada a sua individualidade no meio social, com repercussões positivas e conexas no plano cultural, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

Nesse sentido, é *mister* que mulheres e homens tenham efetiva equiparação de direitos, inclusive na sociedade conjugal e que compartilhem entre si as responsabilidades oriundas da criação da criança ou do adolescente que estejam sob seu poder familiar. Nessa dinâmica, seriam amenizados os fatores de discriminação que envolvem o labor feminino, possivelmente existentes devido ao número de interrupções que ocorrem no contrato de trabalho da

mulher e além disso, o trabalhador do sexo masculino teria assegurado o direito de conviver por mais tempo com o seu filho, a fim de criarem vínculos e construírem uma relação sólida entre si.

Por fim, importante frisar que todo o raciocínio retratado se encontra fundado em um raciocínio lógico e sistemático dos Princípios da igualdade e da Proteção Integral à Criança e ao Adolescente, previstos nos artigos 5º e 227, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), assim como nos preceitos do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90 (BRASIL, 1990). Essa combinação faz-se necessária para que as leis trabalhistas e previdenciárias tenham como se adequar às mudanças sociais, ainda que as mesmas não prevejam em sua literalidade uma solução para o caso em apreço. Os princípios fundamentais devem ser invocados pelos aplicadores das normas atinentes à licença-parental para que essas surtam plena efetividade na vida de quem labora e tem direito de constituir uma família.

Considerações finais

A Constituição Federal de 1988 estabelece um conjunto de providências protetoras da família e, em especial, dos menores, suficiente para dispensar uma alteração na literalidade das normas trabalhistas relativas à licença-maternidade, à licença-paternidade e à garantia de emprego da gestante. Como o Direito é mutável à vida, basta que o hermeneuta atente para a finalidade da lei e lhe dê uma exegese inteligente para preencher as lacunas com isonomia, ponderação e harmonia, compatível com as necessidades contemporâneas.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado .htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei 8.906, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Diário Oficial da União**, 05 jul.

1994. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm>.

BRASIL. Código de Processo Civil. Brasília, 17 de mar. 2015. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 13/03/2017.

BRASIL. Lei 13.363, de 25 de novembro de 2016. Altera a Lei no 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. **Diário Oficial da União**, 28 nov. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm. Acesso em: 13/03/2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

FARIELLO, L.C. **CNJ**. Casais homoafetivos conseguem licença-maternidade na adoção de crianças. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80257-casais-homoafetivos-conseguem-licenca-maternidade-na-adocao-de-criancas>>. Acesso em 16/06/2016.

LINS, L. **O Globo**. Casal homoafetivos em Recife consegue licença-maternidade de 6 meses. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/casal-homoafetivo-em-recife-consegue-licenca-maternidade-de-6-meses-12745414>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MORATO, J. M. C. **Globalismo e flexibilização trabalhista**. 1ª ed. Belo Horizonte: Inédita, 2003.