

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA  
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

**DANIELA CRISTINA FREITAS ZABALAR**

**A EQUIPARAÇÃO DAS LICENÇAS PATERNIDADES E  
MATERNIDADES AOS CASAIS HOMOAFETIVOS E A POSIÇÃO DOS  
TRIBUNAIS SUPERIORES**

**ITUVERAVA  
2017**

**DANIELA CRISTINA FREITAS ZABALAR**

**A EQUIPARAÇÃO DAS LICENÇAS PATERNIDADES E  
MATERNIDADES AOS CASAIS HOMOAFETIVOS E A POSIÇÃO DOS  
TRIBUNAIS SUPERIORES**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade Dr. Francisco  
Maeda. Fundação Educacional de  
Ituverava para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Me. Roberto Inácio  
Barbosa Filho**

**ITUVERAVA  
2017**

**DANIELA CRISTINA FREITAS ZABALAR**

**A EQUIPARAÇÃO DAS LICENÇAS PATERNIDADES E  
MATERNIDADES AOS CASAIS HOMOAFETIVOS E A POSIÇÃO DOS  
TRIBUNAIS SUPERIORES**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade Dr. Francisco  
Maeda. Fundação Educacional de  
Ituverava para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Me. Roberto Inácio  
Barbosa Filho**

**Ituverava, 27 de Outubro de 2017**

**Orientador: \_\_\_\_\_**

**Prof. Me. Roberto Inácio Barbosa Filho**

**Examinador: Prof. Me. Sofia Muniz Alves Gracioli**

**Examinador: Prof. Me. Victor Hugo Polim Milan**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a **DEUS**, por ser essencial em minha vida, aos meus pais João e Romilda, que são a peça chave de todo esse mérito, pois sem eles este trabalho e muitos dos meus sonhos não se realizariam, ao meu filho que é a minha pedra preciosa, ao meu irmão, e a minha tia Itelvina Zabalar e toda a minha família, que com muito carinho me apoiam e torce por mim a cada conquista, onde não mediram esforços para que eu chegasse até essa etapa de minha vida.

A minha Avó materna “*in memoriam*”, com todo meu amor e gratidão.

Aos meus amigos mais próximos, que nunca me deixaram desanimar e sempre esteve de prontidão para me apoiar e me estender à mão, nas horas que, mas precisei.

E todas as pessoas que convivi neste espaço por longos anos, com trocas de experiências de uma produção compartilhada na comunhão de muito aprendizado.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro momento quero agradecer a **DEUS**, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta faculdade, e todo 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 presente.

Ao meu orientador prof. **Roberto Inácio Barbosa Filho**, que teve um papel brilhante, me dando todo suporte necessário, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

**“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”**

**José de Alencar**

## RESUMO

As mudanças observadas no núcleo familiar e nas funções desempenhadas pelos pais são profundas. O conceito de família tradicional perdeu seu sentido, a família se apresenta de diversas formas, sendo que todas essas devem ser reconhecidas pelo Estado. Casais homoafetivos, famílias monoparentais, casais divorciados com guarda compartilhada dos filhos, são só algumas das novas configurações da família brasileira. As novas leis devem garantir para as mulheres direitos iguais no ambiente de trabalho, com a finalidade de concretizar a igualdade de gênero real. Porém, também cabe a essas leis, a garantia aos homens de igualdade nos direitos da casa. Assim, o tempo de duração da licença paternidade e da licença-maternidade deverão ser idênticos, para que os pais possam ter mais contato com seus filhos recém-nascidos, podendo assim dividir de forma equitativa as tarefas do lar. Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a legislação brasileira referente ao benefício do salário-maternidade e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. Com a aprovação da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro propiciará que os pais possam usufruí-la de forma compartilhada, cabendo a eles decidirem como utilizar essa o tempo do benefício provido. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Licença-maternidade. Licença paternidade. Licença parental.

## SUMMARY

The changes observed in the family nucleus and in the functions performed by the parents are profound. The concept of the traditional family has lost its meaning, the family presents itself in different ways, all of which must be recognized by the State. Homosexual couples, single parent families, divorced couples with shared custody of their children, are just some of the new configurations of the Brazilian family. The new laws should guarantee equal rights for women in the workplace, with a view to realizing real gender equality. But it is also up to these laws, the guarantee to men of equality in the rights of the house. Thus, the duration of the paternity leave and the maternity leave should be identical, so that the parents can have more contact with their newborn children, thus being able to divide the tasks of the home equally. Therefore, the present research aims to analyze Brazilian legislation regarding the benefit of maternity wages and the equalization of maternity leave to paternity leave. With the approval of parental leave in the Brazilian legal system will allow parents to enjoy it on a shared basis, and it is up to them to decide how to use the time of the benefit provided. The methodology used was the bibliographical research.

**Keywords:** Maternity leave, Paternity leave, Parental leave



## LISTA DE SIGLAS

ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CF	Constituição Federal
CLPS	Consolidação das Leis da Previdência Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PSB	Partido Socialista Brasileiro
RBPS	Regulamento de Benefícios da Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 LICENÇA MATERNIDADE E SEUS REFLEXOS NA SOCIEDADE</b> .....	13
2.1 Da licença e do salário maternidade.....	13
2.2 Mudanças ocorridas na legislação brasileira .....	16
2.2.1 <u>O salário-maternidade a partir da vigência da Emenda Constitucional n. 20</u> .....	18
2.2.2 <u>A Lei n. 9.876/99 e o novo salário-maternidade</u> .....	19
2.3 Modificações advindas da Lei n. 12.873 de 2013.....	20
<b>3 NOVOS MODELOS FAMILIARES NA SOCIEDADE ATUAL</b> .....	21
3.1 Contexto histórico da homossexualidade .....	21
3.2 Novas modalidades de famílias: união entre pessoas do mesmo sexo .....	23
3.3 Adoção por casais homoafetivos na legislação brasileira.....	25
<b>4 IGUALDADE DE GÊNEROS E A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE</b> .....	30
4.1 Igualdade nas relações jurídicas matrimoniais.....	30
4.2 Equiparação da licença maternidade e licença paternidade na legislação brasileira	34
4.3 Da licença parental e as diretrizes internacionais.....	36
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

## 1 INTRODUÇÃO

O estudo dos direitos inerentes à mulher, relacionados especificamente ao trabalho e a previdência, é atual e de grande utilidade, pois interessa não somente a elas, mas a todos os que o cercam, como o Estado, os empregadores, as entidades sociais, entre outros.

A tutela dos direitos da mulher, tanto nacional como internacional, persegue uma tripla finalidade: a busca de iguais condições de trabalho para homens e mulheres, o direito à vida e a manutenção de sua saúde e das novas gerações, estes dois últimos especialmente no que concerne à gravidez e a maternidade.

Apesar da discriminação ainda existente contra o trabalho feminino, as mulheres em geral, batalham para conseguirem direitos fundamentais, bem como para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades no acesso à formação, ao emprego, à promoção, à organização e à tomada de decisões.

Em relação à maternidade, a Constituição concede à gestante afastamento de suas atividades de trabalho, com o prazo de 120 dias, para que possa recuperar-se e atender as primeiras necessidades de sua prole. Entretanto, a recomendação da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde é que o aleitamento materno deve ser de no mínimo de seis meses e não apenas de quatro meses, conforme legislação vigente.

O direito à igualdade beneficiou, também, os filhos, sendo que não mais há distinção entre filho de sangue e filho adotivo. Hoje, os filhos adotados detêm o direito à companhia dos pais em seus primeiros meses de convivência da nova família, assim como o filho de sangue.

Para completar tal afirmação, em 2013 foi sancionada a Lei n. 12.873, que concede aos pais que adotam uma criança, o direito à licença-maternidade de 120 dias de auxílio pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), e afastamento do trabalho. Até então, só a mãe poderia tirá-la, mas a norma esclarece que apenas um integrante do casal pode solicitar esta licença.

A licença maternidade tem a função de garantir tempo para que a mãe possa se recuperar do parto se preparar para esse evento. E, no caso do pai, a licença paternidade tem a função de garantir tempo para a assistência necessária ao recém-nascido, que demanda cuidados constantes.

No caso de adoção ou guarda judicial, a licença tem a função de reservar um período entre a criança e sua nova família, para que a criança possa se ajustar da melhor forma possível, não causando traumas nesse momento delicado de adaptação. Afinal, uma adoção se

assemelha muito com o próprio nascimento, uma vez que a criança passa a integrar uma nova família.

O mesmo acontece com os casais homoafetivos que querem adotar crianças, além da nova possibilidade de solteiros poderem legalmente adotar uma criança. Com essas modificações, a discussão da licença parental terá que ser mais amplamente inserida no contexto nacional.

Diante disso, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a legislação brasileira referente ao benefício do salário-maternidade e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade.

Os processos metodológicos que foram empregados na elaboração da pesquisa são: dogmático jurídico, histórico e analítico sintético. Foi ainda, utilizado o método dedutivo bibliográfico, tendo o ponto de partida a análise de argumentos gerais, até a conclusão de argumentos particulares.

Para atender aos objetivos propostos, o trabalho se dividiu em três capítulos, sendo que no primeiro será mostrada a relevância da licença-maternidade, um instituto jurídico que visa garantir a proteção dos direitos da mulher. Serão analisadas as mudanças ocorridas na legislação e a nova Lei n. 12.812/2013, e sua importância na proteção à maternidade.

O foco abordado no segundo capítulo, são as modificações das definições de núcleo familiar dos últimos anos, conhecido como “mosaico familiar”. Sendo exemplo dessa grande mudança os casos das famílias homoafetivas, além da adoção por pessoas solteiras.

No terceiro capítulo será analisada a licença parental, comparada com os formatos e funcionamentos das atuais licenças paternidade e maternidade.

## 2 LICENÇA MATERNIDADE E SEUS REFLEXOS NA SOCIEDADE

### 2.1 Da licença e do salário maternidade

A assistência à maternidade decorre da proteção ao trabalho feminino e busca a não discriminação da mulher no mercado de trabalho. Segundo Miguel Horvath Júnior (2004, p. 56), por proteção especial à maternidade entende-se os mecanismos criados por lei que visam amparar a mulher durante a gravidez e após o parto.

Desde a Convenção n. 3, de 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Washington, a proteção à maternidade já se mostrava presente com os seguintes aspectos: a licença antes e após o parto, mediante atestado médico comprovando a gravidez; a impossibilidade de se demitida, garantindo assim o emprego; assistência à maternidade; direito a dois repousos diários de meia hora cada um para facilitar a amamentação do filho.

A primeira legislação de proteção ao trabalho feminino no Brasil foi o Decreto n. 21.417-A, de 1932, que regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. (MARTINS, 2010, p. 603). Tal legislação, em seu art. 2º, não permitia que as mulheres trabalhassem no período noturno (das 22 às 5h), proibindo também o trabalho nos locais subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras e obras de construção públicas ou particular e também nos serviços perigosos e insalubres (Art. 5º). (BRASIL, 1932).

Em relação à maternidade, o art. 7º, vetava o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas após, em todos os estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares. Já se notam aí algumas proteções em relação à maternidade. (BRASIL, 1932).

Para Sonia Bossa (1998, p.30):

[...] as normas de proteção à maternidade que versam a respeito do trabalho da mulher estando ela grávida, tornam-se necessárias por que diz respeito tanto a sua função biológica, como a perpetuação e conservação da espécie.

A maternidade em consonância com o princípio da estabilidade da gestante, proíbe a sua dispensa sem justa causa neste período, amparando a trabalhadora depois de confirmada a gravidez, e também sua dispensa imotivada, no período que é adjacente ao parto, merecendo toda a proteção da legislação.

O salário-maternidade é o benefício previdenciário consistente na remuneração paga pelo INSS à segurada gestante durante seu afastamento, de acordo com o período estabelecido por lei e mediante comprovação médica (MARTINS, 2010).

São encontradas as denominações licença à gestante (art. 7, XVIII, da Constituição Federal), licença-maternidade e salário maternidade para qualificar o instituto em comentário. A Lei n. 8.213 usa a expressão salário-maternidade.

Para fins do salário-maternidade, é considerado parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive natimorto. Em caso de aborto espontâneo ou previsto em lei, o salário-maternidade será pago por duas semanas.

O valor do salário-maternidade será equivalente ao último salário de contribuição, observados os limites mínimo e máximo do salário de contribuição.

A jurisprudência assim entende:

EMPREGADO DOMÉSTICO – SALÁRIO MATERNIDADE – I Se a Lei confere ao empregado doméstico um direito líquido e certo, qual seja, a percepção de salário-maternidade, a ser pago pelo instituto previdenciário, não pode o segurado ter este direito coarctado por falta de normas internas que regulam a matéria. Aplicação, ademais do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Preliminar de carência da ação rejeitada. II. O salário-maternidade devido III. Apelação improvida. (TRT 3º R – AC 92.03.46.829-3-SP – 1ª T – Rel. Juiz Theotônio Costa – DJU 05.03.96).

A garantia de emprego da empregada doméstica gestante, veio com o advento da Lei n. 11.234/2006, que inseriu o artigo 4º-A à Lei n. 5.859/1972, assegurando assim a estabilidade provisória a empregada gestante. O referido artigo foi inserido com a seguinte redação: “É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto”. (BRASIL, 2006).

Antes do advento da Lei n. 11.324/06, a empregada doméstica não gozava dessa estabilidade, conforme entendimento jurisprudencial.

EMPREGADA DOMÉSTICA – GRAVIDEZ – GARANTIA DE EMPREGO – A empregada doméstica não se beneficia da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, letra b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A disposição transitória citada deve ser interpretada em consonância com o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, que não estende à doméstica a proteção contra a despedida sem justa causa em caso de gravidez. (TRT 3ª R. – RO 12.956/94 – 4ª T – Rel. Juiz Marcio F. S. Vidgal – DJMG 19.11.94).

A concessão do salário-maternidade não depende de carência mínima para trabalhadora empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa, devendo ser

comprovada a afiliação à Previdência Social na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto. No caso da contribuinte facultativa e individual a carência mínima é de dez contribuições para recebimento do benefício.

A segurada especial fará jus ao recebimento do salário-maternidade desde que comprove, no mínimo, dez meses de trabalho rural, e, no caso de nascimento prematuro, a carência será reduzida pelo número de meses que o parto foi antecipado.

A trabalhadora que tem mais de um emprego simultâneo receberá salário-maternidade relativo a cada emprego, desde que haja contribuição para a Previdência Social relativa a cada um dos empregos. O salário-maternidade é devido a partir do oitavo mês de gestação, ou da data do parto e seu valor será:

Para a segurada empregada:

- que recebe salário fixo receberá o valor integral da remuneração mensal;
- que recebe salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores;
- que recebe acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a R\$ 12.720, segundo a Resolução n. 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002. (STF, 2002).

O parto é considerado fato gerador do salário-maternidade, bem como o aborto espontâneo, a adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Anteriormente, a licença-maternidade não poderia ser concedida à adotante, por falta de previsão legal nesse sentido. O Inciso XVIII do art. 7 da CF, faz referência à licença à gestante, pressupondo a existência de gestação. A adotante não gera uma criança, mas passa a tomar conta de uma criança já existente, à qual não deu à luz. Seria vedado, portanto, empregar tal dispositivo por analogia (MARTINS, 2010).

Com a promulgação da Lei n. 10.421/2002, concedeu salário-maternidade à adotante. Na verdade, não deveria falar em salário-maternidade para a adotante, mas em licença remunerada paga pelo INSS, pois não existe gestação. O que é razoável o entendimento da concessão do benefício à adotante para que ela possa cuidar da criança e para que essa possa se adaptar à nova residência, às novas pessoas.

Anterior a edição da Lei n. 10.421/2002, a Lei n. 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público da União), no art. 210, parágrafo único, previu a concessão de uma licença remunerada à mãe-adotante servidora pública, pelo período de 90 dias, quando fosse feita adoção de criança até um ano de idade, e de 30 dias para menor com mais de um ano de idade.

A guarda judicial para fins de concessão de salário-maternidade é aquela concedida à mulher que deseja adotar uma criança de até oito anos de idade. Essa guarda é comprovada mediante Termo Judicial de Guarda para fins de adoção (art. 93-A, parágrafo 2, do Decreto n. 3.048/99).

Verifica-se que a guarda é anterior à adoção. Trata-se de período imprescindível de convivência da criança com a futura mãe adotante. Isso ocorre porque, de acordo com o art. 1.623 do Código Civil de 2002, o procedimento da adoção não é automático, devendo, portanto, obedecer a um processo judicial.

Segundo Martins (2010), a natureza jurídica do salário-maternidade é de benefício previdenciário, sendo que é a previdência social que faz o seu pagamento (art. 71 da Lei n. 8.213). Não se trata de uma prestação de assistência social, por não ser prevista no art. 203 da Constituição Federal (CF), mas de prestação previdenciária incluída no inciso II do art. 201 e inciso XVIII do art. 7 da CF.

O pagamento feito à título de licença-gestante não representa salário, em razão do que é feito pelo INSS e não pelo empregador. Segurada autônoma não tem, por exemplo, salário. O art. 72 da Lei n. 8.213 faz referência que o salário-maternidade é uma renda mensal igual a remuneração integral da segurada empregada e trabalhadora avulsa. Entretanto, não quer dizer que o salário-maternidade tem natureza de remuneração, mas que o valor do benefício a ser pago é igual ao da remuneração da empregada, porém continua a ser um benefício previdenciário.

## **2.2 Mudanças ocorridas na legislação brasileira**

Dentre as diversas conquistas das mulheres nos últimos anos, a maior está relacionada ao espaço que vem ocupando no mercado de trabalho. Ao se sentir útil, a mulher se dignifica e é respeitada: como trabalhadora, como mulher e como mãe. E foi por intermédio do trabalho que a mulher alcançou muitos direitos, entre eles, o da proteção social à maternidade.

As Constituições de 1824 e 1891 não trouxeram nenhuma citação sobre a proteção à mulher no que se refere à maternidade.

O Decreto n. 16.300 de 1923, ordenava cuidados especiais indispensáveis para com as gestantes e as lactantes nas indústrias. Também era permitido um repouso de quatro semanas (28 dias), bem como as mulheres que ainda estavam amamentando tinham direito a fazê-lo no período de trabalho. Mas, como não havia obrigatoriedade do cumprimento de tal Decreto,



constatou-se o seu não cumprimento e as trabalhadoras gestantes, no Brasil, continuaram sem proteção pelo menos até 1930.

O Decreto n. 21.417-A, de 1932 determinava que a mulher trabalhadora tinha direito ao pagamento de licença-maternidade “[...] auxílio correspondente à metade dos seus salários, segundo a média dos seis últimos meses e que seria pago pelas Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta deste, pelo empregador.” (BRASIL, 1932).

Na Constituição de 1934, no art. 121, §1º, “h”, previa assistência médica e sanitária à gestante, assegurando a está, o descanso, antes e depois do parto, sem prejuízo de salário e do emprego, além de instituição de previdência, a favor da maternidade. (BRASIL, 1934).

Já na Constituição de 1937, art. 137, I, era assegurado à gestante assistência médica e higiênica, sem prejuízo do salário, período de repouso antes e depois do parto. (BRASIL, 1937).

Com a promulgação do Decreto n. 5.452 de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a gestante passou a ter direito a um descanso remunerado, antes e após ao parto, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de 12 semanas (Art. 392). Além disso, assegurou-se o pagamento de salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava, passou a ter o direito a um auxílio-maternidade por parte da instituição de Previdência Social, sem, contudo, isentar o empregador da obrigação antes mencionada (artigo 393). (BRASIL, 1943).

Preceituava a Constituição de 1946, art. 157, XIV, assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica à gestante. Mencionava ainda no art. 157, XVI, que a previdência deveria assegurar prestações em favor da maternidade. O inciso X, previa o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego. (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1967, art. 158, garantia a proteção à maternidade, mas como não houve regulamentação desse dispositivo constitucional, o ônus continuou com o empregador. Assegurava ainda o descanso remunerado da gestante (Incisos XI e XVI). A Emenda Constitucional n. 1, de 1969, repetiu os direitos relativos à maternidade previstos no texto original da Constituição de 1967. (MARTINS, 2010).

Somente com a edição da Lei n. 6.136, de 1974, é que o salário-maternidade foi elevado à categoria de benefício previdenciário. Com essa novidade legislativa, o empregador realizava o pagamento do salário-maternidade, mas procedia à devida compensação com o órgão previdenciário, quando dos respectivos recolhimentos.

Em 1976, foi instituída a Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), pelo Decreto n. 83.080, que também dispôs acerca da proteção à maternidade (arts. 23, inciso I, alínea “h”, e 50). O seu Regulamento de Benefícios da Previdência Social (RBPS) também tratou da matéria nos art. 103 a 111. O custeio do salário-maternidade era de 0,3% sobre a folha de pagamento (art. 4), que foi extinto pela Lei n. 7.787/89, ficando englobado no percentual de 20% da empresa (§1, art. 3 da Lei n. 7.787/89), que foi repetida no inciso I, do art. 22, da Lei n. 8.212/91. (MARTINS, 2010).

O salário-maternidade era devido no período de 84 dias, 28 dias antes (quatro semanas) e 56 dias depois do parto (oito semanas), totalizando 84 dias (12 semanas). (MARTINS, 2010).

A Constituição Federal de 1988 determinou o inciso XVIII, do art. 7, que a gestante passa a ter direito a 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário. Tal ordenamento estabeleceu o número de dias da licença-maternidade, assim como ampliou o prazo que era previsto na lei ordinária.

### **2.2.1 O salário-maternidade a partir da vigência da Emenda Constitucional n. 20**

Com o surgimento da Emenda Constitucional (EC) n. 20 em 15 de dezembro de 1998, o art. 201, II, da CF passou a confirmar ainda mais o entendimento que vinha sendo demonstrado, no sentido de que a proteção à segurada gestante é um direito constitucional das seguradas empregadas gestantes.

O que ocorreu que, além de confirmar o direito que militava a favor das gestantes, a EC n. 20, em seu art. 14, trouxe uma inovação com relação aos benefícios previdenciários, dentre os quais se incluía o salário-maternidade, almejando restringir o limite máximo para a concessão de todos os benefícios previdenciários a um valor fixado em R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais), reajustados de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do RGPS.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) 1.946-5, proposta pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), decidiu em sede de liminar publicada no dia 10 de maio de 1998, que o benefício do salário-maternidade não se submetesse ao que dispõe o art. 14 da EC n. 20/98, conforme segue:

[...] prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por unanimidade, deferiu a medida cautelar para, dando interpretação conforme à Constituição, ao art. 14 da Emenda Constitucional n. 20/98, deixar expresso que a citada disposição não se aplica à

licença maternidade a que se refere o art. 7, inciso XVIII da Carta Magna, respondendo a Previdência Social pela integralidade do pagamento da referida licença [...].

Desta forma, é indiscutível o direito que milita à segurada gestante em receber integralmente o valor do salário-maternidade, projeção do seu salário, sem observar a limitação de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais) imposta pelo art. 14 da EC. n. 20/98.

### **2.2.2 A Lei n. 9.876/99 e o novo salário-maternidade**

Ainda não satisfeito, o legislador em 1999, editou a Lei n. 9.876, que novamente alterou a Lei n. 8.213/91, dando nova redação aos arts. 11, V, 24, 25, III e 26, VI, prescrevendo que as contribuintes individuais (ex: autônomas e administradoras) passaram a ser contribuintes obrigatórias para a seguridade social.

Outra novidade trazida pela lei foi a concessão do benefício do salário-maternidade para os contribuintes individuais, desde que obedecido determinado período de carência.

Além das alterações citadas, a Lei n. 9.876/99 também alterou os arts. 71, 72 e 73, inciso III, todos da Lei n. 8.213/91, com redações dadas pela Lei n. (.528/97, no tocante ao salário-maternidade determinando que o mesmo é devido à segurada e pago diretamente pela Previdência Social no valor de seu salário integral, durante 120 dias, com início entre 28 dias antes do parto e a data da ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação que no concerne à proteção à maternidade, sendo pago diretamente pela Previdência Social.

No que toca às seguradas-gestantes-contribuintes individuais, estas por sua vez estão enquadradas no art. 73, III, ou seja, devem calcular o valor do salário-maternidade com base na média aritmética dos últimos 12 salários de contribuição, sejam eles as últimas 12 (doze) remunerações recebidas.

Quando o salário-maternidade passou a ser pago diretamente pelo INSS, fez com que nascessem as ilegitimidades da exigência da contribuição social incidente sobre o novo salário-maternidade, visto que a gestante ao receber do INSS, já não receber nada do empregador, bem como a configurar na sua folha de salários, apenas o título ilustrativamente, deixando de se enquadrar no que determina no art. 195, I, alínea “a” da CF/88.

Cumprido esclarecer que o art. 195, I, “a” da CF/88, é claro ao dispor que a hipótese de incidência da contribuição em análise é remunerar a pessoa física que lhe presta serviços, mesmo sem vínculo empregatício, o que na verdade não ocorre no caso *sub examine*, visto

que, quem efetivamente remunera as seguradas gestantes é a Previdência Social, como disposto no art. 71, da Lei n. 8.213/91, com redação dada pela Lei n. 9.876/99.

A partir do momento em que as seguradas gestantes empregadas, avulsas e contribuintes individuais passarem a perceber o salário-maternidade do INSS, a concretização do fato gerador não ocorrerá, visto que a empresa não lhes pagará nada, nem tampouco, devem ou creditam estas seguradoras, não se enquadrando no art. 22, I, da Lei n. 8.212/91, como também, não se enquadrando no art. 195, I, alínea “a” da CF/88.

### **2.3 Modificações advindas da Lei n. 12.873 de 2013**

Em 25 de outubro de 2013, foi sancionada a Lei n. 12.873, que garante salário-maternidade de 120 dias para o segurado ou segurada da Previdência Social que adotar um filho, independentemente da idade da criança. A nova regra também equipara homem e mulher no direito ao benefício em caso de adoção e estende para o cônjuge ou companheiro o pagamento do salário-maternidade, no caso de falecimento da segurada ou segurado.

Essa lei é fruto da conversão, com alterações, de uma medida provisória (MP) n. 619/2013), editada pela Presidente da República, que também trata de outros temas.

Segundo Márcio Cavalcante (2013), a Lei n. 12.873/2013 alterou as Leis n. 8.212/91 e 8.213/91, modificando algumas regras sobre o segurado especial. Em relação ao benefício do salário-maternidade, não importa mais a idade da criança adotada. O período de salário-maternidade será sempre de 120 dias. Não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

Em caso de falecimento da mãe, o pai (desde que segurado), poderá continuar recebendo o salário-maternidade. Nesta hipótese, o benefício pode ser 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. (SOUZA, 2014).

Além de ter sido inserido § 5º ao art. 392-A da CLT, prevendo que, se um casal homo ou heteroafetivo, fizer uma adoção conjunta, apenas um dos dois terá direito à licença-maternidade.

### 3 NOVOS MODELOS FAMILIARES NA SOCIEDADE ATUAL

#### 3.1 Contexto histórico da homossexualidade

A homossexualidade pode ser considerada como um fenômeno da própria história da civilização. Nas diferentes sociedades, através dos tempos, a homossexualidade vem sendo fator constante, sendo ou não admitida pela sociedade.

Na óptica médico-legal de Delton Croce e Delton Croce Jr. (1995 *apud* PINTO, 2010, p.), a homossexualidade:

[...] configura a atração erótica por indivíduos do mesmo sexo. É perversão sexual que atinge os dois sexos; pode ser, portanto, masculino, quando praticado por homens entre si, e feminino, quando por mulher com mulher. Homossexual é o que pratica atos libidinosos com indivíduos do mesmo sexo ou então apenas exhibe fantasias eróticas a respeito, e do ponto de vista legal, o que perpetrar um ato homossexual devidamente confirmado.

Existem várias teorias de cunho psicanalítico, social e biológico que tentam explicar as causas da homossexualidade, sob os diferentes pontos de vista, nem sempre convergentes.

A homossexualidade sempre existiu, não é um comportamento contemporâneo. Estudos revelam a existência da homossexualidade, principalmente a masculina, desde as civilizações mais antigas como os romanos, egípcios, gregos, assírios etc.

Segundo a história, na Grécia, a homossexualidade teve sua maior expressão, pois os gregos relacionavam o comportamento homossexual com o sucesso na carreira militar, esportista e religiosa. Acreditavam que o esperma transmitiria a nobreza e o heroísmo dos grandes guerreiros, além de ser símbolo de desenvolvimento intelectual, estética corporal e ética comportamental. Para alguns chegava a ser mais nobre que o relacionamento heterossexual. Nesta época, a homossexualidade não era tratada com discriminação, só não eram admitidos exageros.

Os “*efebos*”, eram práticas sexuais “pedofílicas”, onde um homem mais velho e viril realizava o ato sexual como agente, com um adolescente, iniciando a vida sexual deste, na condição passiva. Em tais práticas “[...] o jovem ou menino é um aluno, discípulo ou aprendiz, ao passo que o amante mais velho é um mestre, um guerreiro, professor e modelo” (SPENCER, 1995). Para o jovem era uma honra ser o escolhido. A condição passiva do jovem grego se extinguiu com o final da adolescência, portanto não era perpétua.

Em Roma, existia certa tolerância em relação às práticas homossexuais, entretanto, os homens que, eventualmente, prestavam favores sexuais aos outros, eram equiparados a escravos, não possuindo qualquer relevância social. Era inadmissível que um senhor fizesse o papel passivo na relação sexual, porquanto o cidadão romano se enobrecia pela virilidade e abominava a passividade. No Império Romano há inúmeros casos de homossexualidade, envolvendo tanto imperadores, quanto pessoas comuns. Como exemplo de imperadores que praticaram atos homossexuais, podemos citar: Júlio César, Tibério, Calígula, Nero, Adriano e muitos outros.

A situação se transforma no período que ficou conhecido como Idade Média, o qual ficou marcado pela soberania da fé cristã. O prazer sexual passa a ser associado ao pecado, logo, a homossexualidade passa a ser vista como uma perversão diabólica com o advento do cristianismo. Outra explicação para essa intolerância decorre da dissociação, neste período histórico, entre o ato sexual e o prazer. O escopo do ato sexual não estava, de maneira alguma ligada à volúpia e sim à procriação. Destarte, duas pessoas do mesmo sexo não teriam outro motivo para manter tal relacionamento sexual, a não ser, se fossem impulsionadas pelo desejo carnal. O que era considerado pecado.

Na Segunda Guerra Mundial, os indivíduos que se envolviam amorosamente com o mesmo sexo sofreram perseguições por parte da política segregacionista durante o período do nazismo. Juntamente com judeus, comunistas, ciganos, negros, maçons, deficientes físicos, doentes mentais e outras minorias étnicas e sociais. Os homossexuais foram torturados e mortos de forma indiscriminada nos centros de concentração, em nome da suposta pureza e superioridade ariana. Não há estatísticas oficiais de quantos homossexuais morreram em campos de concentração, mas estima-se que aproximadamente 50.000 pessoas tenham sido condenadas por homossexualismo e mortas. Ao findar a guerra assevera Spencer (1995, p. 21) que “O resto do mundo nada sabia sobre essa selvageria [...] quando se descobriu o holocausto do povo judeu, poucos reservaram alguma compaixão pelo destino dos homossexuais e ciganos.”

No Brasil, as práticas homossexuais puderam ser observadas desde os primórdios da colonização, estando entre as denúncias e confissões mais comuns levadas ao Tribunal Eclesiástico do Santo Ofício à época. Somente nos meados dos anos 1970, os gays e lésbicas puderam concretizar o sonho do terceiro sexo, através da fundação do primeiro jornal gay do país “O Lâmpião”. Conforme salienta Caldas (1997) o recém-criado jornal: “Viveu espremido numa rarefeita faixa em território da esquerda e, já a partir do número zero, foi perseguido

pela ditadura, que ameaçou os editores com um processo por atentado ao pudor, com base na famosa Lei de Imprensa”.

Esse fato influenciou sobremaneira o surgimento do Movimento Homossexual Brasileiro, concretizado com a fundação do Grupo Somos, em São Paulo. Em relação ao surgimento de grupos de defesa dos direitos dos homossexuais, destaca-se como um marco importante em nosso país a criação, em 1980, do Grupo Gay da Bahia e, em 1995, da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis. Um dos mais marcantes fatos da atualidade, na história da homossexualidade no Brasil, ocorreu no ano de 2003, com a parada do orgulho gay em São Paulo, que reuniu mais de um milhão de pessoas. Com esse elevado número de participantes, o evento passou a constar no calendário turístico da capital paulista.

### **3.2 Novas modalidades de famílias: união entre pessoas do mesmo sexo**

O conceito de família vem se modificando historicamente de acordo com o modo como a sociedade vive naquele momento, influenciado pelas mudanças culturais, religiosas, econômicas, políticas e ambientais.

Para a lei em geral, a família é tratada como um conjunto mais restrito, constituído pelos pais e seus filhos, denominado *pequena família*, pois é reduzido ao núcleo essencial, era o que os romanos denominavam de *domus*, “[...] uma instituição jurídica social proveniente da união estável ou do casamento, formada por duas pessoas de sexo diferentes, com o objetivo de estabelecer comunhão de vidas e terem filhos para transmitir seu nome e patrimônio.” (GONÇALVES, 2009, p. 18).

De acordo com Girard (2005, p. 24) com a Constituição Federal de 1988 foi reconhecido legislativamente que as formas e a constituição das famílias contemporâneas são fundamentadas na solidariedade e ajuda mútua de seus membros, ou seja, foi reconhecido o papel jurídico do afeto e, através de seu art. 226, revelaram-se novos modelos de organização familiar, tornando possível novas formas de constituição da família e não só aquela fundada no casamento, e tornando possível o reconhecimento de novas formas para a expressão sexualidade.

As transformações que ocorreram na estrutura das famílias ao longo dos anos, como a possibilidade de separação e de um segundo relacionamento fizeram emergir legalmente novos arranjos familiares. Três tipos de composição familiar podem ser observados no Brasil: a família extensa ou reconstituída, a família uniparental ou monoparental (singular) e a família composta por homossexual.

Segundo Silva (2006) a família extensa ou reconstituída é a família composta por filhos de relacionamentos anteriores do casal que habitam conjuntamente, mulheres que têm filhos de pais diferentes, etc.

A família uniparental ou monoparental pode ser entendida como as famílias em que os filhos moram com o pai ou com a mãe, ou filhos de produção independente, ou seja, em que apenas um dos pais responde pelo cuidado dos filhos, sem a presença do outro companheiro, embora possa existir. Esse tipo de arranjo familiar surgiu devido a novos fatores sociais como o divórcio, a adoção por uma única pessoa, a morte de um dos companheiros, etc. (SILVA, 2006).

Quanto à família composta por homossexual, observa-se que elas existem independente do preconceito, pois muitos casais homossexuais residem conjuntamente e criam filhos tidos em relações anteriores ou adotados.

Como afirma Dias (2005), o relacionamento entre pessoas do mesmo sexo existe e vem se tornando cada vez mais inserido na mídia e discutido no cotidiano das pessoas, mostrando que muitos se preocupam em lutar pelo não preconceito.

Os casais homoafetivos vêm, cada vez mais, obtendo seu reconhecimento jurídico e legislativo. Demonstração dessa conquista obtida por eles quando no dia 5 de maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal julgou a ADIN n. 4277 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, reconhecendo a união estável para casais do mesmo sexo. (STF, 2011).

Com este novo conceito de família, com uma inovadora formação da organização familiar contemporânea, em que ocorre a igualdade entre os membros, ao contrário do que existia antigamente, onde o pai era chefe absoluto da sociedade conjugal, a família contemporânea gira em torno do desenvolvimento da personalidade de seus membros. Acabou aquela imagem de família como unidade política e econômica e deu lugar a família formada pelo companheirismo e um lugar de afeto, permitindo uma maior compreensão e entendimento por parte da sociedade e do Estado para as famílias formadas por casais homoafetivos. (GIRARD, 2005).

Como foi dito pelo Ministro Celso de Melo (STF, 2011, p. 40):

[...] conclui-se que não existem razões de peso suficiente que justifiquem qualquer discriminação contra os homossexuais, no que tange ao reconhecimento jurídico das uniões afetivas que mantêm. Pelo contrário, se a nota essencial das entidades familiares no novo paradigma introduzido pela Constituição de 88 é a valorização do afeto, não há razão alguma para exclusão das parcerias homossexuais, que podem caracterizar-se pela mesma comunhão e profundidade de sentimentos presentes nas



relações estáveis entre pessoas de sexos opostos, que são, hoje, amplamente reconhecidas e protegidas pela ordem jurídica.

Corroborando com esse mesmo entendimento, escreve o ministro Ricardo Lewandowski (STF, 2011, p. 16):

Muito embora o texto constitucional tenha sido taxativo ao dispor que a união estável é aquela formada por pessoas de sexos diversos, tal ressalva não significa que a união homoafetiva pública, continuada e duradoura não possa ser identificada como entidade familiar apta a merecer proteção estatal.

O Ministro Ayres Brito, relator do julgamento do Supremo Tribunal Federal, faz a seguinte consideração: “Tudo que não está juridicamente proibido, está juridicamente permitido. A ausência de lei não é ausência de direito, até porque o direito é maior do que a lei.” (JUSBRASIL, 2011, p. 1).

Vê-se desta maneira que as uniões homoafetivas vêm a cada dia ganhando mais direitos e respeito por parte do Estado, que começa a reconhecer a realidade da sociedade e família contemporânea.

### **3.3 Adoção por casais homoafetivos na legislação brasileira**

A adoção é um dos institutos mais antigos e integrantes dos costumes de quase todos os povos, e sua conceituação varia de acordo com a época e as tradições. No Brasil, inúmeros juristas trataram da conceituação da adoção.

Pontes de Miranda (2000, p. 219 *apud* GONÇALVES, 2009, p. 170) avalia a adoção como sendo “[...] o ato solene pelo qual se cria entre o adotante e o adotado uma relação de paternidade e filiação.”

De acordo com Maria Helena Diniz (1996, p. 367), a adoção:

[...] é o ato jurídico solene pelo qual alguém estabelece, independentemente de qualquer relação de parentesco consanguíneo ou afim, um vínculo fictício de filiação, trazendo para sua família, na condição de filho, pessoa que geralmente lhe é estranha.

Dos atuais conceitos de adoção observa-se o predomínio do interesse da criança. Com efeito, o artigo 1.625 do Código Civil dispõe que “[...] somente será admitida a adoção que constituir efetivo benefício.”

O objetivo da adoção que antes era a continuidade do culto familiar hoje é proporcionar àqueles que não têm filhos a satisfação de serem pais, além do interesse público de assistência e um lar às crianças que não têm uma família.

Devem ser observados os interesses do adotado, seu estado emocional e sua vida diante da possibilidade de ser adotado, ter um lar e uma família, deve ser analisado todo um contexto do adotante e adotado.

A adoção, portanto, é o instituto utilizado para satisfazer o interesse daqueles que não possuem filhos e não podem tê-los, além do interesse social do direito de crianças e adolescentes em possuir uma família, trazendo-as para o âmbito familiar aquele que não possui vínculo consanguíneo, mas que serão tratados a partir do momento da adoção como se possuíssem.

Do ponto de vista jurídico a adoção é um procedimento legal que consiste em transferir todos os direitos e deveres de pais biológicos à família substituta, transmitindo para o adotado todos os direitos e deveres de filho. Somente após esgotadas todas as possibilidades de permanência da criança ou adolescente com a família original.

É regulamentada pelo Código Civil, Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que determinam que a adoção deve priorizar o interesse, necessidades e direitos do adotando em relação aos do adotante como implica o artigo 43 da Lei n. 8.069/1990.

Segundo o ECA, homens ou mulheres, conjuntamente ou individualmente não importando seu estado civil, desde que sejam maiores de dezoito anos de idade e sejam no mínimo dezesseis anos mais velhos que o adotando e ofereçam um ambiente familiar adequado ao convívio do adotado.

O Estatuto da Criança e Adolescente não menciona qualquer impedimento, para ser adotante, no que diz respeito à orientação sexual. Desta forma, a homossexualidade não vem a ser caso de impedimento legal para adoção. Tal adoção será deferida desde que apresente as condições adequadas exigidas pela lei independente da opção sexual do adotante.

Assim, a adoção homoparental significa:

A adoção homoafetiva é a adoção de um ou mais filhos realizada por um indivíduo homossexual ou por um dos parceiros. A adoção homossexual conjunta, por sua vez, implica na adoção realizada por um casal, devendo constar no registro da criança/adolescente adotado/a o nome dos dois pais ou das duas mães adotantes. (RODRIGUEZ, 2017, p. 50).

Contudo, essa possibilidade ainda desperta muitas dúvidas no âmbito jurídico. A ausência de uma legislação que garanta o direito à adoção por parte desses casais homossexuais. Assim, cada caso é conduzido de acordo com os profissionais do Direito dos Fóruns e Varas da Infância e Juventude de cada região.

Para tal interpretação, o princípio do melhor interesse da criança é fundamental, igualmente com o princípio da dignidade da pessoa humana no caso dos homossexuais e o princípio da igualdade, vedando-se qualquer tipo de discriminação.

Em outubro de 2001, o juiz Marcos Henrique Caldeira Grant, de Minas Gerais, após pareceres favoráveis de assistentes sociais e do Conselho Tutelar, concedeu a um casal homossexual, sendo um deles transexual, a guarda da filha biológica do outro.

Em 2004, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, por unanimidade, concedeu a guarda de um garoto de nove anos ao travesti Jackson Francisco, que criou o menino desde o primeiro mês de vida.

A primeira adoção por homossexual foi deferida pelo então Juiz de Direito Siro Darlan, atual Desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Desde então, mais de 23 crianças foram adotadas por gays e lésbicas neste estado. Desde 1998, o referido magistrado já concedeu cerca de dez guardas de crianças a homossexuais.

Em 2002, o Juiz Luiz Felipe Miranda, decidiu que a guarda do menino Francisco Eller, filho da falecida cantora Cássia Eller, seria dada a Maria Eugênia Vieira Martins, companheira da cantora por 14 anos.

Em abril de 2006, a 7ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul concedeu, por unanimidade, a adoção de duas crianças por um casal de mulheres homossexuais de Bagé, mantendo também a determinação da primeira instância de que no registro de nascimento fosse mencionado que as crianças são filhas das duas mulheres, sem especificação de “pai” e “mãe”.

O desembargador citou que estudos especializados realizados em diversos países mostram que não há qualquer inconveniente na adoção de crianças por casais homossexuais, conforme segue:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - ADOÇÃO - CASAL FORMADO POR DUAS PESSOAS DE MESMO SEXO - POSSIBILIDADE - Reconhecida como entidade familiar, merecedora de proteção estatal, a união formada por pessoas do mesmo sexo, com características de duração, publicidade, continuidade e intenção de constituir família, decorrência inafastável é a de que seus componentes possam adotar. Os estudos especializados não apontam qualquer inconveniente em que crianças sejam adotadas por casais homossexuais, mais importando a qualidade do vínculo e do afeto que permeia o ambiente familiar em que serão inseridas e que as

ligam aos seus cuidadores. E hora de abandonar de vez preconceitos e atitudes hipócritas desprovidas de base científica, adotando-se uma postura de firme defesa da absoluta prioridade que constitucionalmente é assegurada aos direitos das crianças e dos adolescentes. (RIO GRANDE DO SUL, 2006).

No dia 30 de outubro do mesmo ano, a Juíza Sueli Juarez Alonso, da 2ª Vara Criminal da Infância e Juventude de Catanduva-SP, concedeu a um casal de homens homossexuais, o direito de adotar conjuntamente uma menina de cinco anos em cujo registro consta o nome dos pais adotivos. A juíza acredita que o bem-estar da criança deve estar acima de tudo e completa que “Nós temos que nos desprever de preconceitos e moralismos hipócritas. Com o fato de a certidão constar o nome dos dois, ela (a menina) está com o direito completamente garantido”.

O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, por unanimidade, em 2007, concedeu a uma lésbica o direito de visitar o filho concebido por inseminação artificial pela ex-companheira e criado pelas duas desde o nascimento.

Em maio de 2008, a Juíza de Direito Luana Cláudia de Albuquerque Campos, do Estado do Acre, deferiu sentença de adoção favorável a casal homossexual. A criança já havia sido adotada por um dos companheiros e convivia com ambos, razão pela qual o outro decidiu requerer ao Judiciário a extensão da adoção. Na nova certidão de nascimento da criança consta os nomes do casal, também sem as especificações “pai” e “mãe”. (ACRE, 2008).

Há três casos registrados de adoção homoafetiva conjunta no Rio Grande do Sul. A promotora Flávia Malmann afirma já ter dado dois pareceres favoráveis às adoções, e diz que sempre o fará quando o casal preencher os requisitos do Juizado. (VIEIRA; NUBLAT, 2008).

Desde o primeiro caso relatado no país, em Bagé, em 2005, há cerca de dez casos concluídos ou em fase final de adoção, segundo levantamento feito pelo jornal Folha de São Paulo, com informações obtidas nos juizados. São no mínimo três casos finalizados no Rio Grande do Sul, um em São Paulo, um no Distrito Federal e um no Acre. (VIEIRA; NUBLAT, 2008).

Cristiana Cordeiro, juíza da 2ª Vara da Infância do Rio e membro do Conselho Gestor do Cadastro Nacional de Adoção, diz: “Embora em Sergipe eu ter citado isso e os juízes terem ficado de cabelo em pé, o sistema aceita pretendentes do mesmo sexo”. (IBDFAM, 2015).

Outro caso de adoção concedida aos casais homoafetivos foi à adoção de um bebê, em maio de 2011, para um casal de homossexuais em Belo Horizonte/MG. Os desembargadores da 1ª Câmara Cível de Belo Horizonte, como demandam casos envolvendo menor, utilizaram

o princípio do melhor interesse da criança. Anteriormente, em 1ª Instância, o juiz de Patos de Minas, Joamar Gomes Vieira Nunes, já havia deferido um pedido de adoção.

Em recente decisão, a ministra Carmen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, reconheceu o direito de um casal homossexual de adotar uma criança. Esta foi a primeira vez que o STF se posicionou favoravelmente sobre o assunto. O acórdão referente à decisão foi em 5 de março de 2015. O processo corre desde 2005 e passou por uma série de tribunais até chegar ao STF. Em primeira instância no Paraná, o casal homossexual teve concedido o direito de adotar uma criança do sexo oposto e com mais de 12 anos. Acharam as restrições preconceituosas e recorreram ao Tribunal de Justiça, que derrubou o limite mínimo de idade, mas acabou sendo barrado pelo Ministério Público, que embargou a decisão. Foram, então, ao Supremo Tribunal de Justiça, onde o processo ficou engavetado por cinco anos, até chegar ao STF. (FOSTER, 2015).

Na decisão, a ministra Carmen Lúcia argumentou que o conceito de família não pode ser restrito por se tratar de casais homoafetivos. Para ela, o conceito de família, com regras de visibilidade, continuidade e durabilidade, também pode ser aplicado a pessoas do mesmo sexo.

Desta maneira, tal posição do STF se destaca por abrir um precedente que deve ser levado em consideração nos próximos processos sobre o mesmo assunto – jurisprudência vinculante, nos termos técnicos.

## **4 IGUALDADE DE GÊNEROS E A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

A ideia de família precisa ser construída a partir de valores vigentes em cada tempo e espaço, considerando as peculiaridades sociais e culturais, pois concretiza uma forma de viver os fatos básicos da vida. “Com esse espírito, não se pode olvidar que a família está sempre se reinventando, se reconstruindo” (FARIAS, ROSENVALD, 2015, p. 10). Transforma-se a cada momento e espaço, naturalmente, renovando-se em face da sua própria estrutura cultural.

Desse modo, é clara a justificativa constitucional de que a proteção a ser conferida aos novos modelos familiares tem como destinatários (imediatos e mediatos) os próprios cidadãos, pessoas humanas, merecedoras de tutela especial assecuratória de sua dignidade e igualdade.

### **4.1 Igualdade nas relações jurídicas matrimoniais**

As uniões homossexuais caracterizam-se pela estabilidade, pela fidelidade, pelo respeito, pelo esforço comum na constância da união, enfim, pelas mesmas características de um casamento ou de uma união estável entre homens e mulheres. Aliás, frequentemente os jornais noticiam tais fatos. Logo, são relações afetivas entre pessoas que têm relevância jurídica e especificidade, merecendo a proteção do Estado e do Direito.

Homossexuais são cidadãos, que cumprem com suas obrigações civis perante o Estado pagando impostos, contribuindo para o INSS, votando, prestando serviço militar obrigatório, sendo jurados nos tribunais do júri, dentre outras. Então, não podem ficar desprotegidos, à margem da lei, não podem ser ignorados. Daí a exigência de uma disciplina adequada a realidade atual.

Uma questão tida como tabu na sociedade, que inquieta tanto os operadores do direito quanto as demais ciências sociais é a homossexualidade e a possibilidade de paternidade biológica ou adotiva. Todavia, essa é uma realidade que vem crescendo cada vez mais no País, o que revela a importância de se refletir tanto sobre as consequências legais que essas relações podem trazer para o direito quanto às perspectivas dos homossexuais formarem uma família parental. (GIRARDI, 2005).

Quanto a terem filhos biológicos, as homossexuais mulheres levam “vantagem” em relação aos homens. Isso em função das questões biológicas que as levam a gestação por meio do sexo heterossexual ou por fecundação de material genético de um doador para possível

reprodução assistida. Nos casos de filhos biológicos, seja qual for a orientação sexual dos pais é direito e dever zelar pela criança. (GIRARDI, 2005). Mas a situação muda de compreensão quando o objetivo é adoção por parte dos homossexuais, do sexo masculino.

Nesse sentido o Supremo Tribunal Federal se manifestou em 18 de dezembro de 2012, conforme o Recurso Especial nº 1.281.093/SP. No caso em questão, o pedido era para que a criança concebida por inseminação artificial tivesse duas companheiras como mães, já que a gravidez foi desejada e planejada pelas duas. A sentença de primeira instância concebeu a adoção unilateral baseando-se na Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

O Ministério Público recorreu e teve seu recurso negado pelo Tribunal de Justiça. E assim o *parquet* pleiteou o Recurso Especial. O voto foi de improcedência do pedido, mantendo a possibilidade de adoção por parte do casal homossexual que tanto planejou e desejou a criança. (SILVA JUNIOR, 2014).

Em relação à adoção por casais homossexuais, é pertinente constatar que se a união deles já é amparada pelo direito civil e possui *status* de união estável, e desta há o reconhecimento como entidade familiar, pertinente também é estender o entendimento de que eles podem adotar. Observe a jurisprudência abaixo:

APELAÇÃO CÍVEL. ADOÇÃO. CASAL FORMADO POR DUAS PESSOAS DE MESMO SEXO. POSSIBILIDADE. Reconhecida como entidade familiar, merecedora da proteção estatal, a união formada por pessoas do mesmo sexo, com características de duração, publicidade, continuidade e intenção de constituir família, decorrência inafastável é a possibilidade de que seus componentes possam adotar. Os estudos especializados não apontam qualquer inconveniente em que crianças sejam adotadas por casais homossexuais, mais importando a qualidade do vínculo e do afeto que permeia o meio familiar em que serão inseridas e que as liga aos seus cuidadores. É hora de abandonar de vez preconceitos e atitudes hipócritas desprovidas de base científica, adotando-se uma postura de firme defesa da absoluta prioridade que constitucionalmente é assegurada aos direitos das crianças e dos adolescentes (art. 227 da Constituição Federal). Caso em que o laudo especializado comprova o saudável vínculo existente entre as crianças e as adotantes (APELAÇÃO CÍVEL SÉTIMA CÂMARA CÍVEL Nº 70013801592, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Luis Felipe Brasil Santos, Julgado em 05/04/2006).

Trata-se de uma decisão do ano de 2006, mas de relevante importância para o contexto. A jurisprudência nacional, verificando as mudanças ocorridas na sociedade é que tem sido de grande importância para as conquistas das minorias homossexuais quanto aos seus direitos e deveres no âmbito do direito de família.

Pode-se dizer que através da procedência da ADIN nº 4.277/2011, do Supremo Tribunal Federal, em que instituiu a possibilidade de casamento por casais homossexuais, houve mudanças significativas ao que diz respeito ao direito sucessório. Isto porque, a partir deste fato, os relacionamentos, como já dito, passaram a ser regidos pelo direito de família e não pelo direito patrimonial.

Observe a realidade desses casais antes da legislação:

Quando os casais homoafetivos eram separados, mesmo que pela morte, não tinham direitos assegurados, era necessário a prova de colaboração econômica para que se pudesse tentar na justiça uma parcela dos bens adquiridos em comunhão. A luta desses casais era árdua e muitas vezes eram travadas sem o apoio da família do companheiro falecido, o que tornava mais difícil a prova da convivência e participação onerosa na construção do patrimônio do casal. (SILVA, 2013).

Assim, anteriormente, o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal sobre os casais homossexuais não tinha respaldo legal no campo patrimonial. Eles tinham que resolver as questões sobre esse assunto através de provas, ações próprias de sociedade, dentre outros

As mudanças ocorreram no País. Procedeu de decisão do Supremo Tribunal Federal a garantia de status de união estável às relações homossexuais. Assim, o direito aplicado será o de família. Mesmo com esta conquista, há necessidade de reconhecimento da união estável para que se possa exercer o direito. Os casais podem fazê-lo por meio de escritura pública em Cartório que possui fé pública, por exemplo.

Após o reconhecimento da relação homoafetiva, aplica-se o artigo 1.790, do Código Civil ao convivente sobrevivente, participando este da sucessão do outro em relação ao patrimônio adquirido no período de vigência da união estável, concorrendo com os herdeiros legítimos do falecido a parte da herança.

Nesse sentido tem decidido o Superior Tribunal de Justiça:

CIVIL. RECURSO ESPECIAL. FAMÍLIA. AÇÃO DERECONHECIMENTO E DISSOLUÇÃO DE UNIÃO AFETIVA ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO POST MORTEM CUMULADA COM PEDIDO DE PARTILHA DE BENS. PRESUNÇÃO DE ESFORÇOCOMUM.

1. Despida de normatividade, a união afetiva constituída entre pessoas de mesmo sexo tem batido às portas do Poder Judiciário ante a necessidade de tutela. Essa circunstância não pode ser ignorada, seja pelo legislador, seja pelo julgador, que devem estar preparados para regular as relações contextualizadas em uma sociedade pós-moderna,



com estruturas de convívio cada vez mais complexas, a fim de albergar, na esfera de entidade familiar, os mais diversos arranjos vivenciais.

2. Os princípios da igualdade e da dignidade humana, que têm como função principal a promoção da autodeterminação e impõem tratamento igualitário entre as diferentes estruturas de convívio sob o âmbito do direito de família, justificam o reconhecimento das parcerias afetivas entre homossexuais como mais uma das várias modalidades de entidade familiar.

3. O art. 4º da LICC permite a equidade na busca da Justiça. O manejo da analogia frente à lacuna da lei é perfeitamente aceitável para alavancar, como entidades familiares, as uniões de afeto entre pessoas do mesmo sexo.

Para ensejar o reconhecimento, como entidades familiares, de referidas uniões patenteadas pela vida social entre parceiros homossexuais, é de rigor a demonstração inequívoca da presença dos elementos essenciais à caracterização de entidade familiar diversa e que serve, na hipótese, como parâmetro diante do vazio legal – a de união estável – com a evidente exceção da diversidade de sexos.

4. Demonstrada a convivência, entre duas pessoas do mesmo sexo, pública, contínua e duradoura, estabelecida com o objetivo de constituição de família, sem a ocorrência dos impedimentos do art. 1.521 do CC/02, com a exceção do inc. VI quanto à pessoa casada separada de fato ou judicialmente, haverá, por consequência, o reconhecimento dessa parceria como entidade familiar, com a respectiva atribuição de efeitos jurídicos dela advindos.

5. Comprovada a existência de união afetiva entre pessoas do mesmo sexo, é de se reconhecer o direito do companheiro sobrevivente à meação dos bens adquiridos a título oneroso ao longo do relacionamento, mesmo que registrados unicamente em nome do falecido, sem que se exija, para tanto, aprova do esforço comum, que nesses casos, é presumida.

6. Recurso especial provido (Recurso Especial n. 930.460. Rel. Ministra Nancy Andrigh. Data do julgamento 10.05.2011).

Na jurisprudência acima, há o reconhecimento da entidade familiar de um casal homossexual após constatar os requisitos presentes para isso, tais como afetividade, relacionamento público contínuo e duradouro. E desta forma, após a morte do cônjuge o outro será seu herdeiro, tal como acontece num relacionamento heterossexual.

## 4.2 Equiparação da licença maternidade e licença paternidade na igualdade de gêneros

Conforme visto no capítulo 1, a Constituição Federal de 1988 determinou o inciso XVIII, do art. 7, que a gestante passa a ter direito a 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário. Com a promulgação da Lei n. 12.873, o salário-maternidade de 120 dias fica assegurado para o segurado ou segurada da Previdência Social que adotar um filho, independentemente da idade da criança.

Sendo esse também um direito expresso no art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a seguinte ressalva no seu art. 4º, que exige que para obtenção da licença-maternidade a apresentação do termo judicial de guarda para a adotante ou guardiã. Em seguida, no art. 5º, afirma que nos casos em que a adoção ou guarda judicial ocorrer de maneira conjunta, somente um dos adotantes ou guardiões, que esteja empregado ou empregada, poderá ter a concessão da licença-maternidade.

A finalidade precípua da licença é propiciar os cuidados físicos iniciais, bem como estabelecer um vínculo afetivo entre pais e filhos, seja em razão do nascimento de uma criança ou da necessidade de acomodação do adotado à sua nova família. (KLOSS, 2009).

Igualmente, com a maior participação dos homens nos afazeres domésticos, a preocupação com a criação dos próprios filhos, bem como uma responsabilidade maior com a vida íntima e reprodutiva do casal e o fato da participação das mulheres no mercado de trabalho e na política, verifica-se uma maior participação da figura paterna no ambiente doméstico.

Assim, desmistifica a visão patriarcal e tradicionalista que o homem deve ser o mantenedor da família, cabendo às mulheres as tarefas do lar. A própria sociedade mantém essa visão patriarcal, a um preconceito em relação ao papel do pai, sendo que isso contribuía para o distanciamento da figura paterna, causando até mesmo uma espécie de temor. Porém, felizmente, a ideia de mero mantenedor está em desacordo com a atual conjuntura social, e ao longo dos últimos anos vem se mostrando extremamente ultrapassada.

Desta forma, com a participação mais constante e efetiva dos homens no ambiente familiar, surge a expressão “nova paternidade”, que busca entender a figura desse “novo pai”.

Com base no princípio da isonomia, pode-se afirmar a importância da garantia de direitos iguais do trabalho para ambos os gêneros. Também, pelo mesmo princípio, é necessário reafirmar direitos iguais no ambiente do próprio lar e na criação mais próxima e efetiva dos filhos. Ambos os sexos apresentam papel fundamental na criação dos filhos.

Dessa forma, é essencial o aumento do tempo da licença paternidade, para que os pais possam se aproximar ainda mais de seus filhos. Isso foi importante para justificar a relevância da melhoria do benefício da licença paternidade.

Inicialmente, a licença paternidade teve sua primeira disciplina no art. 473, III, da CLT, que, naquela ocasião, era de 1 (um) dia útil. A intenção inicial do legislador era conceder ao pai condições de registrar o filho, tendo em vista a impossibilidade da mãe que acabou de dar à luz. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, trouxe o direito a 5 (cinco) dias de licença paternidade, prazo que prevalece como direito constitucionalmente estabelecido pela Carga Magna.

Porém, no dia 8 março de 2016, foi publicada a Lei n. 13.257/2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e, compondo essas questões, a lei ampliou a licença paternidade para os servidores públicos federais, regidos pela Lei n. 8.112, bem como os funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã.

A disposição está estampada no art. 38 da referida lei, *in verbis*:

Art. 38: Os artigos. 1º, 3º, 4º e 5º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, passam a vigorar com as seguintes alterações:  
[...] II – por 15 (quinze) dias a duração da licença paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. [...]. (BRASIL, 2016).

A Lei n. 13.257 estabeleceu alguns direitos e deveres em relação ao empregado e à empresa participante do Programa Empresa Cidadã.

Em relação ao empregado, ele terá direito à remuneração integral durante o período de prorrogação da licença paternidade. Ele não poderá exercer, durante este tempo, nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados. Caso isso não se cumpra, ele perderá o direito à prorrogação. Em relação à empresa, aquelas que são tributadas com base no lucro real poderão deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença paternidade. É vedada nesse caso a dedução como despesa operacional.

Nesse contexto, com o aumento da duração da licença paternidade, fica garantido a igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Os pais terão mais tempo livre para participar do cuidado e proteção dos filhos, dividindo assim as responsabilidades com as mulheres.

Dentre os fatores que culminaram para aprovação de tal lei, foi o reconhecimento das mudanças ocorridas nos conceitos de família e na definição das funções dos pais, principalmente nos dez últimos anos. Considera-se também os fatos da emancipação

econômica feminina e a recente aprovação da lei que permite casamentos entre casais do mesmo sexo e o aumento no uso da guarda compartilhada após os divórcios

#### **4.3 Da licença parental e as diretrizes internacionais**

Com as diversas modificações ocorridas nas definições do núcleo familiar, principalmente nos últimos anos, como nos casos das famílias homoafetivas, além da possibilidade de solteiros poderem legalmente adotar uma criança, surge a licença parental que é uma forma justa de assegurar o direito a proteção dos filhos dessas famílias.

A licença parental nada mais é do que uma licença concedida após o período da licença paternidade e/ou maternidade, sendo que qualquer um dos pais poderá ser beneficiado. É um direito de ambos os pais, sendo que essa deverá ser usufruída de forma compartilhada, cabendo a eles decidirem como utilizar essa o tempo do benefício provido. (FONTOURA, GALIZA, PINHEIRO, 2009).

A licença parental tem grande relevância para as discussões legal. Seguindo a experiência proposta por diversos outros países que adotaram o benefício, que ajudam em questões como a melhoria da autonomia feminina no ambiente familiar. E, principalmente, na proteção das crianças, que terão contato com ambos os pais.

Em Portugal, a Lei n. 142/99, criou novos direitos, no caso, o direito à licença parental, bem como o direito do pai a uma licença paternidade de cinco dias úteis, de forma interrompida ou seguida, A licença parental é usada no primeiro mês a seguir do nascimento do filho, não modificando o período da licença maternidade, que como no Brasil é de 120 dias.

Em 2009, com o advento da Lei n. 7/2009, ocorreu uma revisão do Código do Trabalho Português que objetivou uma igualdade de tratamento entre ambos os sexos, como da proteção da segurança e saúde das mulheres grávidas empregadas. Em decorrência desta lei foi introduzido o conceito de parentalidade e a licença parental, que pode durar até seis meses, quando partilhado pelo pai e a mãe. É equiparado à licença decorrente da adoção com a licença parental e também aos trabalhadores e trabalhadoras que atuam de forma independente.

Segundo a Lei n. 7/2009, o período exclusivo para usufruir do benefício da licença parental por parte da mãe é de obrigatoriamente seis semanas posterior ao parto. Em relação ao pai, nos 30 dias após o nascimento, o gozo da licença de pelo menos 15 dias úteis, de forma direta ou com a possibilidade de serem interrompidos, mas cinco dias no mínimo

devem ser gozados logo após o parto. Posterior a esse período, o pai ainda fará jus a mais 10 dias úteis, que podem ser utilizados de forma direta ou com a possibilidade de serem interrompidos, com a condição de que seja gozado simultaneamente a licença parental inicial utilizada pela mãe.

Segundo Rosana de Deus (2013), em Cuba a licença é parental, são seis meses de licença-maternidade seguidos de seis meses de licença paternidade, remunerados integralmente pelo governo. Na Dinamarca, a licença é de seis meses para as mães e os dois meses seguintes são para o pai, e a remuneração é garantida em 60%. Na Alemanha, são catorze meses de licença parental, com a possibilidade de licença maternidade de até um ano e dois meses de licença paternidade. Na Suécia a licença parental pode ser dividida entre pais e mães, totalizando 13 meses, desse total, dois meses são garantidos exclusivamente aos pais.

Existem muitos outros tipos e experiências de licença parental pelo mundo para que possamos refletir sobre as possibilidades de transformação. São formas em que a criança contaria em seus primeiros meses de vida com a presença da mãe pela questão da amamentação, e nos outros meses do pai.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A família é ainda a base de nossa sociedade e se apresenta cada vez de forma plural e diferente. A visão de família composta por homem, mulher e filhos tende a ser apenas mais uma das expressões familiares. O mosaico familiar será cada vez mais presente no cerne da sociedade.

Assim, cabe ao Estado proteger todos os tipos de famílias, sem nunca privilegiar uma em detrimento da outra, independente do motivo, seja político, cultural ou religioso.

Desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, ela sempre sofreu algum tipo de preconceito ou restrição. Isso se explica pela discriminação e diferenciação dos salários entre homens e mulheres, exercendo a mesma função. Contudo, há inúmeras leis que foram criadas para beneficiá-las, principalmente, em relação à maternidade.

A licença maternidade veio ao encontro e aos anseios das mulheres que só queriam o direito de ser uma mãe para seus filhos. Esse benefício possibilitou uma igualdade material na tutela dos cuidados com a maternidade, garantindo o princípio da isonomia ao sofrer tratamento diferenciado em decorrência da gravidez.

Por outro lado, os homens querem ser pais, ou pelo menos uma parcela deles, que deve ser respeitada e ter seus direitos assegurados. Mas, não mais como coadjuvantes na criação do filho, querem participar ativamente dessa experiência, que sem dúvidas os engrandece.

A presente duração do tempo da licença paternidade é absolutamente deficitária. Cinco dias não são suficientes, os pais necessitam de forma urgente de uma melhoria nesse benefício. O aumento da duração da licença paternidade deve ser encarado como investimento social. Os pais ao ter contato com seus filhos poderão melhor educa-los e dividir de forma mais equitativa as tarefas do lar. A criança viverá em ambiente mais saudável.

Igualmente, as instituições familiares ao longo dos anos se modificaram, superando a visão tradicionalista e ligada à questão biológica. É certo que a responsabilidade para com os filhos, por força do disposto no texto constitucional, incube a pais e mães em igual paridade.

A licença parental mostra grande maturidade na forma do Estado legislar, uma vez que a divisão do tempo dessa licença deverá ser utilizada para aquele que realmente oferecerá os cuidados da criança, ou seja, a duração conferida pela licença será dividida entre pai e mãe, seguindo suas demandas e necessidades.

Neste contexto, avalia-se que ambos os sexos são importantes na criação dos filhos. Isso justifica a importância da melhoria do benefício da licença paternidade. Afinal, o papel

do homem como pai deve ser assegurado, não apenas como mero mantenedor da família, mas como um dos pilares do desenvolvimento de seus filhos. Dessa forma, será preciso defender o aumento do tempo de licença paternidade, para que os pais possam se aproximar e participar ainda mais de seus filhos recém-nascidos.

Este trabalho não se finda aqui. Será necessário em outro momento retomar a discussão, pois o tema é novo e polêmico e ainda será alvo de muitos debates na sociedade. É imprescindível refletir, mas sem esgotar a questão, sobre os prazos da licença maternidade e paternidade, que não permite a efetiva proteção e convívio familiar, e pode ser ampliado, conforme projetos de lei em andamento.

## REFERÊNCIAS

ACRE (Estado). Poder Judiciário do Estado do Acre. Agência de Notícias. **Justiça acreana decide pela adoção de criança por casal homossexual**. 2008. Disponível em: <<http://www.tjac.jus.br/noticias/noticia.jsp?texto=2016>> Acesso em: 27 jun. 2017.

BOSSA, S. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

BRASIL. Decreto 21.417, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 19/5/1932, Página 9666 (Publicação Original). 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 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. 16 de julho de 1934. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 19 dez. 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. 10 novembro de 1937. Leis Constitucionais. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 19 nov. 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1946. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 19 set. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 12 dez. 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.



BRASIL. Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 8 nov. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/L6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)> Acesso em: 1 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF: 14 ago. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 29 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, República Federativa do Brasil: Poder Legislativo, 7 dez. 1993. Brasília-DF, 1993.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 3.048, de 3 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF: 4 maio 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)> Acesso em: 20 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 29 nov. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19876.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.234, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 20 jul. 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 12.873, de 24 de outubro de 2013. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas - RDC, instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, para a contratação de todas as ações relacionadas à reforma, modernização, ampliação ou construção de unidades armazenadoras próprias destinadas às atividades de guarda e conservação de produtos agropecuários em ambiente natural; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho, as Leis nºs 11.491, de 20 de junho de 2007, e 12.512, de 14 de outubro de 2011; dispõe sobre os contratos de financiamento do Fundo de Terras e da Reforma Agrária, de que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; autoriza a inclusão de despesas acessórias

relativas à aquisição de imóvel rural nos financiamentos de que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; institui o Programa Nacional de Apoio à Captação de Água de Chuva e Outras Tecnologias Sociais de Acesso à Água - Programa Cisternas; altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o Decreto-Lei nº 167, de 14 de fevereiro de 1967, as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, 9.718, de 27 de novembro de 1998, e 12.546, de 14 de setembro de 2011; autoriza a União a conceder subvenção econômica, referente à safra 2011/2012, para produtores independentes de cana-de-açúcar que desenvolvem suas atividades no Estado do Rio de Janeiro; altera a Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005; institui o Programa de Fortalecimento das Entidades Privadas Filantrópicas e das Entidades sem Fins Lucrativos que Atuam na Área da Saúde e que Participam de Forma Complementar do Sistema Único de Saúde - PROSUS; dispõe sobre a utilização pelos Estados, Distrito Federal e Municípios dos registros de preços realizados pelo Ministério da Saúde; autoriza a União, por intermédio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a conceder o uso de bens públicos imobiliários dominicais, mediante emissão de Certificado de Direito de Uso de Bem Público Imobiliário - CEDUPI; altera o Decreto-Lei nº 3.365, de 21 de junho de 1941; dispõe sobre as dívidas originárias de perdas constatadas nas armazenagens de produtos vinculados à Política de Garantia de Preços Mínimos - PGPM e Estoques Reguladores do Governo Federal, depositados em armazéns de terceiros, anteriores a 31 de dezembro de 2011; altera a Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002; autoriza o Poder Executivo a declarar estado de emergência fitossanitária ou zoossanitária, quando for constatada situação epidemiológica que indique risco iminente de introdução de doença exótica ou praga quarentenária ausente no País, ou haja risco de surto ou epidemia de doença ou praga já existente; altera a Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996; dispõe sobre o repasse pelas entidades privadas filantrópicas e entidades sem fins lucrativos às suas mantenedoras de recursos financeiros recebidos dos entes públicos; altera a Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, as Leis nºs 10.848, de 15 de março de 2004, 12.350, de 20 de dezembro de 2010, 12.096, de 24 de novembro de 2009, 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, 12.087, de 11 de novembro de 2009, e 10.260, de 12 de julho de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 25 out. 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília-DF, 9 mar. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm)> Acesso em: 10 set. 2017.

CALDAS, Dario. **Homens: comportamento, sexualidade, mudança, identidade, crise e vaidade**. São Paulo: Ed. SENAC, 1997.

CAVALCANTE, M. A. L. A nova Lei n. 12.873/2013: principais aspectos. **Dizer o Direito**, out. 2013. Disponível em: <<http://www.dizerodireito.com.br/2013/10/nova-lei-128732013-principais-aspectos.html>> Acesso em: 18 ago. 2017.

DIAS, Maria Berenice. **União homossexual: o preconceito & justiça**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: direito de família**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. v. 5.

DEUS, Rosana Sousa de. **Licença parental: para além da licença-maternidade**. 2013. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4840/licenca-parental-para-alem-da-licenca-maternidade>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: famílias**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015. v. 7.

FONTOURA, Natália; GALIZA, Marcelo; PINHEIRO, Luana. Novos arranjos familiares, valhas convenções sociais de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, set./dez. 2009.

FOSTER, Gustavo. Pela primeira vez, STF reconhece direito de adoção por casais homossexuais. **Zero Hora**, 19 mar. 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/noticia/2015/03/pela-primeira-vez-stf-reconhece-direito-de-adocao-por-casais-homossexuais-4722282.html>> Acesso em: 2 jun. 2017.

GIRARDI, Viviane. **Famílias contemporâneas, filiação e afeto: a possibilidade jurídica da adoção por homossexuais**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito de família**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 6.

HOVARTH JÚNIOR, Miguel. **Salário maternidade**. São Paulo: QuartieLatin, 2004.

IBDFAM. Instituto Brasileiro de Direito de Família. **Cadastro nacional de adoção**. Disponível em: <[www.ibdfam.org.br](http://www.ibdfam.org.br)> Acesso em: 2 jun. 2017.

JUSBRASIL. **Leia voto em que o ministro Ayres Britto reconhece a união homoafetiva**. Notícias, 2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2675583/leia-voto-em-que-o-ministroayres-britto-reconhece-a-uniao-homoafetiva>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

KLOSS, Larissa Renata. **Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem?** 2009. Disponível em <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexo=1719989](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexo=1719989)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito a seguridade social**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, A. **Direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, A. de. **Seguridade e previdência social**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, M. V. C. de. Um pouco de história da previdência social: o conselho nacional do trabalho e suas origens. **Revista de Previdência Social**, Brasília-DF, ano XII, n. 90, p. 269-272, maio, 1988.

PINTO, Flávia Ferreira. **Adoção por homossexuais**. 2010. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9137-9136-1-PB.pdf>> Acesso em: 8 set. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. (Estado). Tribunal de Justiça. Jurisprudência: **Apelação Cível nº 70013801592**, 7 Câmara Cível. Relator: Luiz Felipe Brasil Santos. Julgado em 05/04/2006. Disponível em: <[www.tj.rs.gov.br/jurisprudencia](http://www.tj.rs.gov.br/jurisprudencia)> Acesso em: 27 maio 2017.

RODRIGUEZ, Brunella Carla. Parentalidade e adoção em casais de homens: uma análise psicanalítica vincular. 2017. 203. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica)- Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SILVA, Fabricia Sarges da. As mudanças ocorridas no direito sucessório após o julgamento da ADIN 4277 pelo Supremo Tribunal Federal. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <[http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12710&revista\\_caderno=14](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12710&revista_caderno=14)>. Acesso em: 5 set. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA JÚNIOR, Assis Moreira. **Diversidade sexual e inclusão social**: uma tarefa a ser completada. Franca: Lemos e Cruz, 2014.

SOUZA, Márcia Isis F. O salário maternidade e as modificações introduzidas pela Lei nº 12.873/2013. **Jus Navigandi**, Teresina, jul. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30013/o-salario-maternidade-e-as-modificacoes-introduzidas-pela-lei-no-12-873-2013#ixzz3Gcu4OC00>> Acesso em: 1 set. 2017.

SPENCER, Colin. **Homossexualidade**: uma história. Rio de Janeiro: Record, 1995.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Resolução n. 236, de 19 de julho de 2002**. Dispõe sobre a remuneração de Ministro do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO236.PDF>> Acesso em: 13 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo reconhece união homoafetiva. **Notícias STF**, 5 maio 2011. Disponível em: <<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Ação direta de inconstitucionalidade 4.277**. Voto. Disponível em: <<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4277CM.pdf>>. Acesso em: 7 jun. 2017.

TAVARES, M. L. **Direito previdenciário**. Atualizado até a Emenda Constitucional 47/05. 7. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

VIEIRA, Wiliam; NUBLAT, Johanna. Justiça gaúcha facilita adoção por casais gays. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 15 jun. 2008. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1506200808.htm>> Acesso em: 7 jun. 2017.