

XI SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA FACULDADE DE DIREITO DA FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO – FMP (2022)

A ESTABILIDADE EMPREGATÍCIA DA MÃE ADOTANTE

Autoras: Maria Eduarda Bittarello Toniolo e Ana Júlia Borges Miranda

Orientador: Conrado Paulino da Rosa

Instituição: Fundação Escola Superior do Ministério Público

Linha 02: Tutelas à efetivação dos direitos transindividuais

Esta pesquisa tem como objetivo analisar acerca da possibilidade de extensão da estabilidade no emprego para as mães adotantes. A metodologia utilizada no presente estudo foi a dedutiva e, consiste na análise da jurisprudência de tribunais estaduais e superiores, bem como na consulta de artigos e livros sobre o tema abordado. É direito certo que a mãe biológica possui direito à estabilidade provisória, conforme art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, estabilidade esta que começa a contar a partir da confirmação da gestação, perdura durante o seu período e, ainda, 5 (cinco) meses após o nascimento da criança. Tal garantia impede a dispensa imotivada, salvo por justa causa. Até novembro de 2017, mesmo havendo decisões a favor, não havia a previsão expressa de estabilidade para mãe adotante. Contudo, após a Lei nº 13.467/17, denominada como “Reforma Trabalhista”, foi acrescido um parágrafo único ao artigo da estabilidade de gestantes, incluindo as mães adotantes. Essa mudança na legislação ocorreu devido ao fato de que foi levado em consideração que as mães e seus filhos biológicos e as mães que adotam crianças ou adolescentes compartilham das mesmas necessidades. Ademais, é necessária para facilitar que a criança/adolescente tenha seu ingresso na família de forma mais tranquila possível. Dessa forma, a mulher que resolve adotar uma criança ou adolescente partilha do mesmo direito que já cabia às gestantes, que é a garantia de não poder ser dispensada imotivadamente a partir da concessão da guarda provisória. Ainda, se esse direito não for respeitado, seja para com mães gestantes, quanto com aquelas adotantes, pode-se requerer, por meio de reclamatória trabalhista, o retorno ao emprego e seus demais direitos, como férias + $\frac{1}{3}$, 13º salário, FGTS, entre outros. Além disso, a mãe adotante também adquiriu outro direito que era previsto apenas para as mães biológicas, os dois intervalos de meia hora cada um para amamentação de crianças até 06 (seis) meses - a serem combinados com o empregador. Outrossim, já era assegurado à mãe adotante a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, conforme art. 192-A da CLT, e salário-maternidade durante o período de afastamento. Assim, percebe-se que, gradualmente, os direitos trabalhistas da mãe adotante estão sendo equiparados aos da mãe biológica, mostrando o interesse do legislador em se adequar às novas realidades no âmbito das famílias modernas e sua extensão ao direito do trabalho.

Palavras-chave: Adoção; Licença-maternidade; Estabilidade; Direito do trabalho.