

A GARANTIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA À MÃE ADOTIVA EM CASO DE FALECIMENTO DA GENITORA

Jucilene Souza Boaventura Moreno Freitas¹

Jakeline Rosa da Silva²

Prof. Ms. Rafael Freire Ferreira³

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo discorrer sobre a possibilidade de extensão à empregada adotante, o direito à estabilidade provisória no emprego garantido à empregada gestante, uma vez que a garantia de emprego à mãe, assegura a subsistência da criança. Dessa forma, foi abordado de maneira sucinta um breve histórico do trabalho da mulher até a elaboração de leis que garantissem e protegessem o seu trabalho. Ainda foi abordado os fundamentos garantidores da estabilidade provisória os quais demonstram a necessidade de se garantir às trabalhadoras adotantes idêntico direito já garantido às trabalhadoras gestantes, qual seja: garantia provisória de emprego. Já que não se admite, no ordenamento jurídico, infundada discriminação negativa entre filhos adotados ou não, bem como ser de suma importância, da mesma forma, a garantia de emprego para a mãe adotante. Por fim, foram abordadas considerações doutrinárias sobre a necessidade de extensão do direito à garantia provisória de emprego ao trabalhador adotante.

PALAVRAS-CHAVE: Adotante; estabilidade provisória; licença maternidade.

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Itabuna (UniFTC/BA), e-mail: jucilenedireito40@gmail.com

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Itabuna (UniFTC/BA), e-mail: jack_silva19@hotmail.com

³ Professor(a) Orientador(a) do Centro Universitário UniFTC de Itabuna (UniFTC/BA), Professor Mestre, e-mail: rafael.freire@hotmail.com

ABSTRACT

The present study aimed to discuss the possibility of extending, to the adopting employee, the right to provisional stability in employment guaranteed to the pregnant employee, since the guarantee of employment to the mother safeguards the child's livelihood. Thus, a brief history of women's work was approached in a succinct manner until the drafting of laws to guarantee and protect women's work. The fundamentals guaranteeing the provisional stability were also addressed, which demonstrate the need to guarantee to the adopting workers, the same right already guaranteed to the pregnant workers, namely: provisional guarantee of employment, since it is not admitted, in the legal system, unfounded negative discrimination. between adopted or not children, as well as being of paramount importance, in the same way, the guarantee of employment for the adopting mother. Finally, doctrinal considerations about the need to extend the right to a temporary job guarantee to the adopting worker were addressed.

KEYWORDS: Adoptor, provisional stability and maternity leave.

1 INTRODUÇÃO

A estabilidade provisória da gestante, é um instituto de fundamental importância na seara trabalhista, pois é fonte de proteção do emprego ofertado a trabalhadora mulher quando esta encontra-se em estado gravídico até 5 meses após o parto. Instituto este que, protege a empregada gestante contra demissões sem justa causa, cometida pelo empregador, e assim resguarda a continuidade da relação de emprego, mas sobretudo, tutela a proteção e os devidos cuidados ao nascituro.

Nessa esteira, essa pesquisa torna-se relevante, pois uma vez que o direito não é uma ciência estática, mas sim interdisciplinar, nos permite divagar entre os direitos da gestante e o da criança, dado que pelo ECA (Lei 8.069/90) é garantido o direito integral à criança, e à mãe a garantia de estabilidade no emprego (Art. 10, II, alínea b, ADCT) uma vez que àquela, necessita de cuidados especiais.

Contudo, existem pessoas que, por inúmeros motivos, não possuem condições biológicas para gerar filhos e decidem optar pelo processo de adoção. Este, por sua vez, exige dos adotantes a mudança de rotina, a qual necessita de um processo de adaptação, visto que é totalmente compreensível e de fundamental importância a necessidade que os adotantes e o adotado possuem, de nos primeiros meses de convivência, passarem mais tempo juntos, bem como a garantia de um lar seguro, e suprido de todas as necessidades que possam ser amparadas através dos proventos advindos do trabalho.

Em contrapartida, para as mães biológicas há garantia constitucional de estabilidade provisória no emprego, que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assim disposto no Art. 7º, inciso I da CF/88 c/c Art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, contudo, para a mãe adotante é apenas garantido a licença maternidade. Nessa esteira, visto que a estabilidade provisória é instituto diferente da licença à maternidade garantido a adotante, seria possível estender aquela garantia à mãe adotante, quando da morte da genitora?

Destarte, o presente trabalho tem como objetivo, analisar se à adotante faz jus a segurança que é garantida a empregada em estado gravídico, mesmo após seu falecimento, tendo em vista, que a garantia da estabilidade como fonte de proteção, não ampara e acolhe apenas a mãe, tem-se como propósito também, a

proteção à criança e o conforto familiar, diante disso, não poderia haver a distinção da origem familiar no que tange ao amparo da lei.

Busca-se também com o estudo, discriminar os fundamentos garantidores da estabilidade da empregada grávida, e sobretudo observar a importância da transferência de estabilidade provisória em caso de falecimento da mãe, como garantia de proteção à criança.

Esse artigo tem caráter exploratório descritivo de abordagem qualitativa, e foi desenvolvido por intermédio de pesquisa bibliográfica e documental. Os instrumentos de investigação utilizados foram, na sua maior parte, a doutrina, as normas legais, jurisprudências e demais informativos, chegando-se assim na discussão principal.

2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A história de trabalho da mulher tem origem nas sociedades primitivas, observada pelos diversos relatos da evolução histórica ao passar dos anos. Contudo, ainda hoje, as mulheres sofrem discriminação nas mais diversas áreas, entretanto, no decorrer da revolução industrial (séculos XVIII/XIX) a qual trouxe a mecanização das fábricas, o trabalho da mulher ganhou espaço, sendo bastante utilizado, dado que houve redução da força física para o desempenho das funções industriais, possibilitando a abertura do campo de trabalho para as mulheres.

Contudo, não havia qualquer proteção estabelecida, visto que as mulheres eram submetidas a jornadas exaustivas, trabalhavam em condições prejudiciais à saúde com o objetivo de ver garantido seu sustento. Elas eram contratadas com salários bem inferiores que os dos homens, isso sem mencionar as humilhações e discriminações toleradas no desempenho do seu exercício profissional. Além do mais, as mulheres tinham que suportar a chamada “dupla jornada” sendo obrigadas a adequar seu trabalho às atividades domésticas, conforme preceitua Martins (2000, pag. 418):

Em função disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

Após muitos anos de luta e com o intuito de valorizar o trabalho da mulher, a evolução da sociedade exigiu mudanças no comportamento das empresas, a fim de que houvesse leis que garantisse e protegesse o trabalho da mulher, para que o preconceito e a discriminação desse lugar ao respeito e à valorização.

No Brasil, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em 1943, observou-se a grande evolução na elaboração de normas de proteção à mulher trabalhadora. A CLT, em um capítulo inteiramente destinado às mulheres (Título III, capítulo III), estabelece diversas regras, visando inseri-las no mercado de trabalho, protegê-las do preconceito e da discriminação, além de garantir-lhes condições especiais de trabalho, tendo em vista as características próprias da mulher, suas diferenças físicas e psíquicas em relação ao homem. Muitas dessas normas são direcionadas à proteção da exclusiva e bela “tarefa” das mulheres: a de gerar a vida.

A Constituição Federal de 1988, muito mais jovem que a CLT, reconheceu, em seu artigo 5º, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Destarte, as normas específicas de proteção ao trabalho da mulher são a materialização do princípio da igualdade, objetivando nada mais do que compensar as diferenças existentes entre os gêneros, diante dos fatores orgânicos, biológicos e sociais que diferenciam a mulher e o homem.

Quanto à proteção à maternidade, as medidas legais têm um propósito de cunho social, haja vista que, ao garantir proteção a mãe e mulher trabalhadora, protege-se também o nascituro e a família, com repercussões positivas em toda a sociedade. Nessa esteira, o legislador disciplinou no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a matéria vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, tema que trataremos a seguir.

3 FUNDAMENTOS GARANTIDORES DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A estabilidade constitui uma limitação contra a despedida arbitrária do empregado por seu empregador, dado que está prevista na legislação neutralizando práticas injustas contra determinadas classes trabalhadoras. Segundo Godinho Delgado, (pag. 1270):

Estabilidade, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Pinto Martins, SÉRGIO (pag. 356) menciona que:

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

José Cairo Junior (2009, pag. 589), afirma que, a estabilidade é caracterizada pela impossibilidade do empregador exercer o seu direito potestativo de qualquer momento pôr fim a relação empregatícia, tornando-se incompatível com a ideia de concessão de aviso prévio. Assim sendo, verifica-se que a empregada gestante possui a estabilidade desde a confirmação da gravidez, todavia constata-se que não há uma necessidade de confirmação perante o empregador, segundo a responsabilidade objetiva citada por Martins, 2014, pág. 297:

A teoria da responsabilidade objetiva considera que o importante é a confirmação da gravidez para a própria empregada e não para o empregador. A garantia de emprego independe da comprovação da gravidez perante o empregador, mas da sua confirmação, sendo responsabilidade objetiva do empregador, que visa garantir o nascituro.

A estabilidade assegurada à gestante no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição da República de 1988, disciplinou a matéria garantindo à gestante o direito ao emprego em razão da proteção do

nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida (Martins, 2014, pág. 406).

Nesse seguimento, podemos perceber que a finalidade desse instituto posto em comento no ADCT, buscou proteger muito mais o direito do nascituro do que o direito da mãe, o que não afasta o direito que esta tem à estabilidade, em decorrência dos impactos físicos e psíquicos que sofre em razão da gestação. A licença tem como fato gerador, não apenas o nascimento do filho, mas também a gestação. Afinal, esta gera transtornos naturais à mulher em decorrência do processo que o corpo e a mente passa no processo da gravidez. A criança, por sua vez, nos primeiros meses de vida é totalmente dependente da mãe, pois é muito frágil, necessitando do leite materno. Sendo que, nesses primeiros dias, a mulher necessita de um período para cuidar da criança, em razão de não possuir forças suficientes para o trabalho.

Diante disso, vê-se que, a balança pendeu para a proteção à vida e ao desenvolvimento saudável da criança, haja vista a primazia do princípio da dignidade da pessoa humana, constitucionalizado no art. 3º, I, da Carta Maior, e que vem sendo compreendido como princípio vetor de todos os outros, o que justifica sua relevância.

4 ESTABILIDADE DECORRENTE DA MATERNIDADE OU ADOÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, concedeu à empregada gestante uma licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, a saber: Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. Ocorre que a constituição utiliza a expressão gestante, porem se aplica também a empregada adotante.

A garantia da licença a maternidade foi confirmada, no artigo 10º do ADCT, inciso II, alínea b, o qual, confere à gestante a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O art. 392-A da CLT, também prevê sobre tal direito, contudo, direciona seu olhar para a empregada que adotar: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392”. Destaca-se que nos termos do citado artigo da CLT, o direito somente será concedido mediante apresentação do termo judicial da adotante ou guardiã. E, quando a guarda ou adoção for conjunta, apenas um dos empregados terá o referido direito. O aludido artigo foi alterado pela Lei 12.010/09, posto que antes, o período de licença maternidade do(a) adotante era estabelecido conforme a idade da criança ou adolescente adotado. A partir da revogação dos parágrafos primeiro, segundo e terceiro do art. 392-A, da CLT, ficou garantido à empregada adotante, o período de 120 dias de licença maternidade, independentemente da idade do adotado.

Vale salientar que a licença maternidade e a estabilidade provisória, são institutos diferentes, embora em determinadas nuances, podem ser confundidos. A licença-maternidade, trata-se de interrupção no contrato de trabalho da gestante, impassível de rescisão sem justa causa por força da estabilidade, por um período mínimo de 120 (cento e vinte) dias, sem qualquer prejuízo à percepção de seu salário e demais benefícios. Todavia, ambos são de fundamental importância não só para a gestante como também para a adotante, que não precisam se preocupar com uma possível demissão sem justa causa nesse período, bem como a criança que terá em seus primeiros meses de vida, direito a amamentação, a proteção e aconchego por tempo integral.

A previsão legal de estabilidade concedida à adotante foi uma novidade trazida pela Lei 13.509/17, pois, até então não havia previsão legal expressa de estabilidade em favor da adotante. Ela incluiu na CLT o parágrafo único do artigo 391-A o qual prevê que:

Art. 391-A: Desde confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Este novo dispositivo prevê expressamente que o empregado adotante (ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção, tem direito a estabilidade. Porém, já existiam decisões judiciais que reconheciam o direito. Tais decisões levavam em consideração que, a mulher adotante e as crianças ou adolescentes adotados têm, fundamentalmente, as mesmas necessidades que existem no caso da maternidade biológica.

Além disso, já estava em curso a tendência de equiparação legal das duas formas de maternidade, como veremos no próximo tópico. Com isso, desde novembro de 2017, a mãe adotante também tem assegurado expressamente o direito à estabilidade provisória. Desse modo, ela não pode ser dispensada no período estável, exceto por justa causa. Se for demitida, poderá reclamar o retorno ao serviço e os salários e demais direitos trabalhistas (férias + 1/3, 13º salário, FGTS etc.) desde o desligamento até a volta ao trabalho ou término do período de estabilidade.

5 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO GUARDIÃO EM CASO DE FALECIMENTO DA GENITORA APÓS ADVENTO DA LC 146/14.

Conforme já visto nas linhas anteriores, no artigo 10, inciso II, letra b do ADCT e no artigo 391-A, da CLT, a empregada gestante tem estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Tal direito traz como condão primaz a proteção da mulher e da criança, com vistas a assegurar os meios de sustento num período delicado da vida materna. Nessa esteira, impede a dispensa da empregada gestante, pelo período acima determinado, exceto por justa causa.

A Lei Complementar 146/14 de junho de 2014, trouxe nova regra sobre a estabilidade provisória, que no caso do falecimento da empregada gestante, o guardião que detiver a guarda, lhe será assegurado à estabilidade provisória.
LEI COMPLEMENTAR Nº 146, DE 25 DE JUNHO DE 2014

Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Com isso, a garantia de estabilidade no emprego foi estendida em favor de quem detiver a guarda da criança em caso de falecimento da mãe, uma vez que, nada mais adequado do que estender tal benefício a quem passa a ter a guarda, haja vista, que o recém-nascido necessita de cuidados especiais.

O intuito dessa nova lei é ampliar a aplicação do dispositivo constitucional ao nascituro, visto que, é o verdadeiro destinatário da estabilidade provisória, razão pela qual atingiu as hipóteses de estabilidade quando do falecimento de sua genitora.

A Lei nº 13.509/17 de 23.11.2017, que dispõe sobre adoção trouxe a alteração legal sobre o assunto, e nesse sentido incluiu na CLT o parágrafo único do artigo 391-A, o novo dispositivo que prevê expressamente que o empregado adotante, ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção tem direito a estabilidade prevista no “caput” do mesmo artigo:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 13.509, de 2017).

Tendo a mulher um histórico de discriminação e preconceito o infra legislador viu-se obrigado a instituir norma legiferante para que houvesse uma proibição à demissão da trabalhadora gestante desde a gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, uma vez que, se sabia que a obreira grávida era demitida de forma arbitrária, por sua condição.

Dessa maneira, o TST conforme se observa do julgado transcrito, discorre que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. AQUISIÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. O art. 10, II, - b-, do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A finalidade teleológica da norma é garantir o emprego contra a dispensa injusta, de modo a impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, assegurando a continuidade do contrato de trabalho, além do bem-estar do nascituro. A jurisprudência, a propósito, já se pacificou no sentido de que a referida vedação constitucional decorre do fato objetivo da confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, caso em que o direito da obreira à estabilidade provisória prescinde do conhecimento prévio do seu estado gestacional pelo

empregador no momento da rescisão contratual (Súmula 244, I, do TST). Entende-se que o aviso prévio indenizado integra o contrato de trabalho, para todos os efeitos, inclusive para incidência da estabilidade no emprego. Nos termos da OJ/82/SBDI-I/TST, "a data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado", o que evidencia a ampla projeção do aviso prévio no contrato de trabalho. No mesmo sentido, o art. 487, § 1º, in fine, da CLT. Frise-se que, do ponto de vista jurídico, no período de pré-aviso, permanecem inalteradas algumas importantes obrigações das partes, inclusive a lealdade contratual, podendo inclusive ocorrer infração trabalhista por qualquer das partes, apta a transmudar a rescisão contratual em resolução culposa do pacto empregatício, ou seja, a dispensa injusta ou o pedido de demissão em ruptura por justa causa de uma das partes (arts. 490 e 491 da CLT e Súmula 73/TST). Assim, as disposições do art. 10, II, -b-, do ADCT são plenamente válidas na hipótese de a concepção ocorrer durante o prazo do aviso prévio indenizado, que não implica a extinção do contrato de trabalho, apenas firmando o prazo para sua terminação (inteligência do art. 489, ab initio, da CLT). Inaplicável, portanto, ao caso dos autos, a Súmula 371/TST, de caráter restrito, que não pode ser estendida, por interpretação, com o fito de macular ou frustrar direito fundamental estabelecido na Carta Magna. **A garantia de emprego, assim fixada, encontra amparo não só no citado art. 10, II, -b-, do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à 34 proteção da saúde pública. Agravo de instrumento desprovido. (grifo nosso).**

Nesse sentido o legislador, de forma acertada, assegurou a igualdade material preceituada no caput do artigo 5º da Constituição Federal, entre a trabalhadora gestante e a detentora da guarda judicial da criança, garantindo a ambas o direito à estabilidade provisória no emprego, uma vez que ambas sofrerão os mesmos efeitos da restrição imposta pela maternidade, assim como possivelmente sofreriam também as mesmas discriminações.

Com vista ao princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, princípio basilar trazido pelo ECA (Lei 8.069/90), o legislador com o único e exclusivo objetivo buscou proteger a criança, uma vez que esta encontra-se em situação singular de desenvolvimento, o que demonstra a indispensabilidade de atenção contínua ao longo do processo de desenvolvimento de sua personalidade. A extensão da garantia de emprego à trabalhadora adotante baseia-se na aplicação daquele princípio, o qual considera que tanto a criança como a adotante se encontram numa situação de vulnerabilidade em razão do processo de crescimento e desenvolvimento no seio familiar.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, nº200600-19.2008.5.02.0085 do Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, se posicionou acerca da possibilidade de extensão de tal direito à adotante, tendo como marco inicial a confirmação do interesse em adotar, quer por meio da conclusão do processo de adoção, quer por meio da guarda provisória em meio ao processo de adoção, quer por meio de requerimento judicial, condicionado à concretização da guarda provisória, é também fato objetivo, a ensejar a estabilidade durante o prazo de cinco meses após a guarda provisória e a fruição da licença correspondente, de cento e vinte dias.

Nessa esteira, pode-se verificar que não mais se justifica a desigualdade entre o tratamento dispensado à gestante e adotante quanto ao direito à garantia

provisória de emprego, uma vez que se a gestante tem reconhecido tal direito, o mesmo deve ser aplicado a adotante. Isso porque esta também terá que cuidar de seu filho e de igual forma certamente também será alvo de discriminação em seu ambiente de trabalho, e, por consequência, terá as mesmas despesas financeiras que teria como mãe biológica, sendo necessário, portanto, que seus proventos sejam resguardados de igual maneira.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido revelou que, ainda nos dias atuais, os direitos da mulher continuam em evolução, exemplo estes são os direitos trabalhistas da mãe adotante que aos poucos são equiparados aos da mãe biológica.

Inicialmente citamos a licença à gestante, assegurada no art. 7º, XVIII, da CF/88, a qual foi confirmada no art. 10º, II, b do ADCT que garantiu a licença a maternidade de 120 dias à empregada gestante. Nesse sentido o art. 392-A da CLT, veio estender essa garantia à empregada adotante pelo mesmo período que tem direito a mãe biológica, nada regulamentando sobre a estabilidade provisória desta.

A Lei Complementar 146/14 por sua vez veio disciplinar a matéria trazendo nova regra sobre a estabilidade provisória em caso de falecimento da empregada gestante assegurando a estabilidade provisória a quem detiver a guarda. Com isso passou-se a entender que era adequado a extensão desse direito à adotante uma vez que, a criança necessita de cuidados especiais.

Contudo, a Lei nº 13.509/17, que dispõe sobre a adoção alterou a CLT, incluindo o art. 391-A o qual garante a estabilidade provisória no caso de empregada adotante que detiver a guarda provisória da criança, sendo assim a estabilidade provisória da mulher que adota criança ou adolescente finalmente passou a contar com garantia legal expressa.

Levando em consideração o desenvolvimento da sociedade, a previsão constitucional de igualdade entre todos os filhos, assim como buscando garantir a integral proteção à criança adotada, o Tribunal Superior do Trabalho, reconhece a igualdade do direito dos pais adotantes quanto à garantia de estabilidade provisória no emprego.

Portanto, nesta investigação científica, podemos concluir pela necessidade de extensão aos trabalhadores adotantes, o direito à garantia provisória de emprego já garantida as trabalhadoras gestantes. Isso porque, a finalidade do citado benefício visa garantir a criança e ao adotante os mesmos direitos e benefícios garantidos pela legislação à trabalhadora gestante, uma vez que o interesse maior é a proteção à criança, uma vez que o princípio primaz é o princípio do melhor interesse da criança.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de – **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**/André Luiz Paes de Almeida – 18ª ed. – São Paulo: Rideel, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 abril de 2021.

CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Organizadores: Aryanna Linhares e Rafael Tonassi. 27ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Editora JusPodium. Salvador, 2021.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Lei nº 8.069, publicada em 16 de julho, de 1990. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm Acessado em: 02 de abril de 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira – **Direito do Trabalho** – Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante – 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

JUNIOR, José Cairo – **Curso de Direito do Trabalho** – 4ª ed. Revista, ampliada e atualizada. Editora JusPodium. Salvador, 2009.

LOBO, Marcello Burle. **Lei Complementar nº 146/2014 Estende a estabilidade provisória ao detentor da guarda em caso de falecimento da genitora**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, ano 25, n. 303, set. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MOREIRA, Mônica Borges – **O direito à estabilidade provisória da mãe adotante: um estudo jurisprudencial no tribunal regional do trabalho em Santa Catarina e no tribunal superior do trabalho, acerca da (in)aplicabilidade à mãe adotante**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/6081>. Acesso em 07 mar 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PINTO, Ana Carolina Silva - **Da Garantia de Emprego conferida à gestante pelo artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: uma análise da possibilidade de extensão ao adotante** – Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9081/1/21153172.pdf>. Acesso em 19 Abr. 2021.