



Idade da criança adotada não influencia na licença-maternidade

A legislação não permite distinção entre maternidade biológica, registral e afetiva nem a utilização de critérios diferenciados para regular as garantias da maternidade do setor privado ou público. Isso porque o objetivo é idêntico: garantir o convívio, o aprofundamento de laços familiares e a construção das bases da relação materno-filial.

Baseado nisso, a juíza federal Marilaine Almeida Santos, do Juizado Especial Federal de Dourados (MS), determinou a concessão de licença-maternidade de 120 dias, prorrogável por mais 60, a servidora da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) que adotou uma criança com 10 anos.

A instituição havia concedido apenas 30 dias de licença-maternidade e prorrogado o prazo por mais 15. Após esse período, a mãe solicitou a prorrogação da licença por mais 135 dias, o que foi negado pela administração. Ela, então, ingressou com um processo na Justiça Federal, e a universidade foi condenada ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

A juíza afirmou que o inciso XVIII, do artigo 7º, da Constituição, institui “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias” e, por força do parágrafo 3º do artigo 39, esse benefício é estendido às servidoras públicas.

“Diante de tais disposições, o entendimento que maximiza a proteção à maternidade, sob a ótica do direito à igualdade, autoriza a extensão da licença-maternidade também aos casos de adoção ou guarda, seja no setor privado, seja no serviço público”, afirmou.

Segundo ela, a Lei 12.873/2013 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e permitiu a licença maternidade à empregada adotante ou que obtiver guarda judicial, afastando prazo variável em função da idade da criança, adolescente ou jovem adotado ou sob guarda.

Para a juíza, estabelecer tratamento diferenciado no serviço público implicaria tratamento discriminatório injustificado e ilegítimo. A decisão destacou ainda que a licença-maternidade não pode ser compreendida apenas como período de recuperação após o parto, sendo necessário de estabelecimento de vínculo afetivo entre adotante e adotado no início do acolhimento familiar.

A decisão ressalta que, quanto mais avançada a idade da criança, menores são as chances de ela ser acolhida por família substituta, principalmente por meio de adoção, pois a preferência é por crianças mais novas. “A norma restritiva em questão labora apenas em desfavor daqueles que compõem o grupo mais rejeitado pelos pretendentes à adoção ou guarda, devendo, ao contrário, ser incentivada”, completou a juíza.

A sentença condenou a universidade ao pagamento de indenização por dano material equivalente a 135 dias de trabalho da autora e por danos morais no montante R\$ 5 mil, valores atualizados com correção monetária e juros de mora desde a data de indeferimento do pedido de prorrogação de licença.

Programa de incentivo



A juíza salientou também que a Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã, autorizando a prorrogação por 60 dias da duração da licença-maternidade à empregada que aderir ao programa, garantindo-a, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial.

O artigo 2º da Lei 11.770/2008 autorizou a administração pública, direta, indireta e fundacional a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, o que foi regulamentado pelos Decretos 6.690/2008 e 7.052/2009.

Contudo, segundo a magistrada, esses decretos extrapolaram os limites do poder regulamentar, pois fixaram restrições não previstas pela lei regulamentada, ao estabelecerem periodicidade escalonada nos casos de adoção ou guarda judicial, pois a lei garante a mesma proporção para adotantes.

Assim, a juíza entendeu que a aplicação de restrição de tempo ao período de licença maternidade, em casos de adoção ou guarda judicial, com base em decreto ou outro ato normativo ilegal, configura ato ilícito.

Ela afirmou que o dano causado à parte autora é evidente, pois, quando deveria estar afastada do trabalho para exercer a maternidade, sem prejuízo à sua remuneração, foi obrigada a retornar às atividades, ficando impedida de priorizar o início do convívio e o aprofundamento do laço familiar com seu filho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-3.*

Date Created

03/10/2015