



A LICENÇA-MATERNIDADE E O SALÁRIO-MATERNIDADE COMO DIREITOS SOCIAIS GARANTIDOS AOS CASAIS HOMOAFETIVOS E SEUS FILHOS

CONSORTE, Natielly.¹
JOHANN, Marcia F. C. R.²

RESUMO

Trata-se de um estudo com o objetivo de analisar os direitos de licença-maternidade e salário-maternidade destinados aos casais homoafetivos e seus filhos adotivos. Será analisado o período para o cuidado da criança, diante do princípio da igualdade e do reconhecimento da união homoafetiva, como novo conceito de família. Após o julgamento da ADI nº 4277/DF pelo Supremo Tribunal Federal, se faz relevante, a conquista dos direitos da união estável formada por pessoas do mesmo sexo. O artigo tem como objetivo demonstrar que as novas famílias podem colaborar para a democratização das relações familiares. O estudo deu-se através de pesquisas doutrinárias e de entendimentos dos Tribunais, com o intuito de atingir as conclusões do tema. Diante da omissão da legislação, o caminho foi percorrido sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade, bem como, do interesse da criança e do adolescente, sob o foco previdenciário e trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: salário-maternidade, licença-maternidade, adoção, homoafetivo.

MATERNY LEAVE AND MATERNY PAY AS SOCIAL RIGHTS GUARANTEED TO HOMOSEXUAL COUPLES AND THEIR CHILDREN

ABSTRACT:

It is a study whose the objective is analyzing maternity leave and maternity leave rights for homosexual couples and their adopted children.,It will be analyzed the period for the child's care, in the face of the principle of equality and the recognition of the homoafetive union as a new concept of family. After the judgment of ADI No. 4277/DF by the Federal Supreme Court, the achievement of the rights of the stable union formed by people of the same sex becomes relevant. The article aims to demonstrate that the new families can collaborate for the democratization of family relations. The study was carried out through doctrinal research and understanding of the Courts, in order to reach the conclusions of the theme. In the face of the omission of legislation, the road was covered by the principle of the dignity of the human person, equality, as well as of the interest of the child and the adolescent, under the social security and labor's focus.

KEYWORDS: maternity leave, maternity leave rights, adoption, homosexual.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é sobre a concessão dos benefícios da licença-maternidade e salário-maternidade para casais homoafetivos, no caso de adoção.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz, nati_consorte@hotmail.com.

²Graduada em Direito pela Universidade Paranaense – UNIPAR (2006). Advogada (OAB/PR 43.730) colaboradora no escritório Deuner & Johann Advogados Associados. Atuante na área de Direito Previdenciário e Direito Civil com ênfase em Direito de Família. Especialista em Direito Previdenciário, pela Faculdade INESP/SP. Docente do ensino superior junto ao Centro Universitário Assis Gurgacz, mferjohann@gmail.com.



Muito se debate sobre o conceito atual de família. Com o passar dos anos, houve transformações a respeito desse conceito, pois diversas mudanças ocorreram na sociedade. Antigamente, só existia o conceito de família formado por homem, mulher e filhos, o que mudou radicalmente, tornando família um conceito amplo, abrangendo várias áreas.

As relações entre pessoas do mesmo sexo, por muito tempo, não pertenciam ao nosso ordenamento jurídico. Assim, o sistema normativo brasileiro, vem as reconhecendo, bem como a jurisprudência, em confronto com o entendimento da política conservadora, que até então, regulava somente modelos clássicos de família.

Através da discussão, analisaremos a legislação brasileira, as espécies de adoção, requisitos para a mesma, bem como seu cabimento, trazendo assim, uma comparação para os casais homossexuais. Vale ressaltar se existem prejuízos para os adotados em relação à adoção homoafetiva, ou seja, se há desequilíbrio psicológico para os mesmos, se crescerem em uma família diferente do padrão exigido por grande parte da sociedade.

Apesar da legislação brasileira sofrer mudanças constantemente, ainda não há uma ampla reforma que trate do assunto em específico, somente jurisprudências que tomam as decisões por analogia da lei vigente em nosso país.

O direito à licença maternidade e salário-maternidade está diretamente ligado à proteção da família, pois não é somente a gravidez que enseja o referido direito, pois o importante é o convívio familiar e o bem-estar da criança para com seus pais.

Como ponto principal, serão analisadas decisões sobre o referido tema que concedem o direito à diversos casais, para assim avaliar a qual dos adotantes, em caso de relação homoafetiva, irá ser concedido o benefício, tanto para casal formado por dois homens, como por duas mulheres.

A igualdade se tornou um objeto pleiteado entre todos, sendo assim, houve a necessidade de conferir a extensão dos direitos aplicados aos casais heterossexuais, também para os homoafetivos.

Apesar de muitos acreditarem que o direito em si não poderia ser concedido a nenhum dos adotantes, por analogia à legislação, ao menos um é obrigado a receber os benefícios, independentemente de sua orientação sexual.

Assim, verificar, qual a solução trazida pelo nosso ordenamento jurídico para as novas entidades de família, especialmente na aplicação do salário-maternidade e licença-maternidade, com abrangência nas alterações legais e jurisprudências acerca do caso.



2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está entre os princípios regidos pela nossa atual Constituição Federal, elencado no artigo 1º, inciso III. É o princípio basilar, do qual decorrem todos os outros, pois está ligado diretamente à consciência e ao bem-estar de todos (BRASIL, 1988).

A dignidade da pessoa humana constitui-se como algo que não pode ser perdido ou alienado, ou seja, ninguém pode tirar de outrem. Entretanto, possui também outra dimensão, a qual necessita da proteção do Estado e da comunidade. Portanto, o Estado não tem somente o dever de respeitar a dignidade de cada um, mas também a necessidade de promover esta dignidade para inclusão social (BARROSO, 2012).

O conceito de família também é compreendido por tal princípio, portanto, em nossa Carta Magna a ideia de entidade familiar também está descrita, precisamente no artigo 226, em seu parágrafo 7º, o qual rege que as famílias são regidas principalmente pelo princípio em questão, bem como também pelo princípio da paternidade responsável (BRASIL, 1988).

E no Direito de Família é de substancial importância à efetividade dos princípios que difundem o respeito e a promoção da dignidade humana e na solidariedade, considerando que a família contemporânea é construída e valorizada pelo respeito à plena liberdade e felicidade de cada um de seus componentes, não podendo ser concebida qualquer restrição ou vacilo a este espaço constitucional de realização do homem em sua relação sociofamiliar (MADALENO, 2013, p.45).

Se o princípio em si determina a dignidade de todos, não há que se falar em direitos reconhecidos somente para casais heterossexuais, pois da mesma forma que estes, os casais homoafetivos devem ser reconhecidos. Posto isto, todas as situações igualitárias têm o dever de possuir o mesmo tratamento, caso contrário, estará ferindo o maior princípio presente em nossa Constituição Federal.

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, pressupõe igualdade entre todos, sendo este, um dos embasamentos do seu conceito. Independente de raça, gênero, sexo, religião e outras características, todos devem ser tratados em igual, com os mesmos direitos e deveres (MARTINS, 2012).



Outro importante pilar de tal princípio, é a liberdade dos indivíduos, permitindo que o homem exerça seus direitos livremente. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu primeiro artigo, já destaca em relação a isso: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (ONU, 1948).

A dignidade, portanto, protege a escolha da orientação sexual do indivíduo, pois não é possível separar esta escolha da pessoa. Ainda, vale ressaltar que, conforme descrito, estes têm a liberdade para escolher o que entender ser certo para sua orientação.

É indispensável reconhecer que os vínculos homoafetivos são muito mais do que relações homossexuais. Em verdade, configuram categoria social que não pode mais ser discriminada ou marginalizada pelo preconceito, sob pena do Direito falhar como Ciência e, o que é pior, como Justiça. Entre o preconceito e a justiça, deve o Estado ficar com a Justiça e, para tanto, mister que albergue no direito legislado novos conceitos, derrotando velhos preconceitos. Está na hora de o Estado deixar de sonegar juridicidade aos cidadãos que tem direito individual à liberdade, direito social à proteção positiva do Estado e, sobretudo, direito humano à felicidade (DIAS, 2009, p. 115).

Posto isto, por mais mencionado que seja a união entre pessoas do mesmo sexo, ainda não há um amplo reconhecimento pelo Estado. Na sociedade, o preconceito prevalece, desrespeitando a escolha de entidade familiar do próximo, afrontando a dignidade do ser humano, bem como sua liberdade de escolha.

A convivência homoafetiva é uma formação de família onde devem ser considerados, como pilares, os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade. O artigo 5º da Constituição Federal, menciona o princípio da igualdade; este determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, e homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988).

Se tratando de igualdade, na esfera da orientação sexual do indivíduo, é a garantia de um tratamento igualmente jurídico para todos, sem distinção de heterossexuais e homossexuais. Para tanto, os casais formados por pessoas do mesmo sexo são e serão humilhados em sua dignidade, até que não seja reconhecida formalmente o conceito de “entidade familiar” perante esses casais, a qual é formada pela união afetiva.

2.1. PRINCÍPIOS DA SEGURIDADE SOCIAL



No Brasil, atualmente, existe uma proteção social destinada a proteger todos os cidadãos em situações de necessidade, denominada Seguridade Social. A partir do texto da Constituição Federal de 1988, são identificados diversos princípios que versam sobre o tema (BRASIL, 1988).

O parágrafo único do art. 194 da CF dispõe que a seguridade social será organizada, nos termos da lei, com base nos objetivos que relaciona. Todavia, pela natureza de suas disposições, tais objetivos se revelam como autênticos princípios setoriais, isto é, aplicáveis apenas à seguridade social: caracterizam-se pela generalidade e veiculam os valores que devem ser protegidos. São fundamentos da ordem jurídica que orientam os métodos de interpretação das normas e, na omissão, são autênticas fontes do direito (SANTOS, 2016, p. 46).

O princípio da universalidade da cobertura e do atendimento dispõe que o sistema deve garantir o máximo de cobertura aos fatos e eventos de vida que afligem as pessoas. Enquanto a universalidade do atendimento diz respeito que a seguridade deve atender toda a população (EDUARDO, 2013).

Universalidade e equivalência dos benefícios e serviços, às populações urbanas e rurais, é um princípio que certifica o mesmo plano de previdência, tanto para trabalhadores urbanos, como para rurais, sendo na mesma forma, mesma equivalência e mesmo valor (IBRAHIM, 2015).

O mesmo princípio já contemplado no art. 7º da Carta trata de conferir tratamento uniforme a trabalhadores urbanos e rurais, havendo assim idênticos benefícios e serviços (uniformidade), para os mesmos eventos cobertos pelo sistema (equivalência). Tal princípio não significa, contudo, que haverá idêntico valor para os benefícios, já que equivalência não significa igualdade. Os critérios para concessão das prestações de seguridade social serão os mesmos; porém, tratando-se de previdência social, o valor de um benefício pode ser diferenciado – caso do salário-maternidade da trabalhadora rural enquadrada como segurada especial (CASTRO e LAZZARI, 2017, p. 87).

O princípio da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços implica que as prestações sejam fornecidas somente a quem precisar, enquadrados na lei. Assim, o legislador elenca as prestações aplicáveis em cada caso, distribuindo de forma adequada para cada situação (SANTOS, 2016).

Irredutibilidade do valor dos benefícios, princípio equivalente ao salário dos empregados, significa que o benefício concedido para tal, não pode ter o seu valor reduzido, não podendo ser objeto de desconto, nem de penhora, nem de sequestro e aresto, salvo disposição em lei (CASTRO e LAZZARI, 2017).



Equidade na forma de participação de custeio, onde as contribuições devem respeitar a capacidade produtiva, buscando-se a garantia de que os hipossuficientes tenham acesso à proteção social (MEIRINHO e LEITÃO, 2015).

O princípio da diversidade da base de financiamento visa garantir estabilidade da Seguridade Social, assim, impedindo que se atribua um ônus de custeio a segmentos específicos da sociedade, ou seja, a contribuição social incide sobre a receita de concursos de prognósticos (SANTOS, 2016).

O princípio da diversidade de base de financiamento possui duplo significado: a diversidade subjetiva e a diversidade objetiva. O primeiro significa que o sistema é suportado, do ponto de vista financeiro, por mais de um sujeito, ou seja, várias pessoas contribuem para o sistema de seguridade social. Pelo segundo, pode-se dizer que vários fatos dão ensejo à incidência da contribuição (LEITÃO e MEIRINHO, 2015, p. 63).

Por fim, o princípio do caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados, dispõe que a gestão dos recursos deve ser realizada junto à sociedade, criando-se assim, órgãos de deliberação (IBRAHIM, 2015).

2.2. NATUREZA JURÍDICA

A proteção à gestante é garantida, no nosso país, tanto no Direito Previdenciário, como no Direito do Trabalho. Ainda, a licença maternidade, muitas vezes é confundida com o instituto do salário maternidade, tanto que chegam a classificar os dois benefícios na mesma área de Direito.

Conforme entendimento de Bachur e Manso (2011), a Licença à Maternidade possui natureza jurídica trabalhista e o salário maternidade possui caráter previdenciário.

A licença maternidade se trata de um período garantido à gestante, para repouso, de acordo com as normas trabalhistas, bem como, o salário maternidade diz respeito à prestação pecuniária paga através de benefício previdenciário tratado pela legislação do Direito Previdenciário, portanto, a partir do momento de afastamento do emprego, este auxílio é devido (MARTINS, 2013).

Os dois institutos estão muito próximos, sendo plausível afirmar que um depende do outro, visto que, seria contraditório conceder a licença, sendo esta uma proteção social da mulher para preservar sua função fisiológica no processo de criação e atenção à família, sem que lhe fosse garantido uma fonte de renda para manter-se em seu período de afastamento.



O salário-maternidade, em uma acepção estrita do seguro social, não teria natureza previdenciária, pois não há necessariamente incapacidade a ser coberta. Entretanto, na visão mais abrangente das necessidades sociais cobertas, com eventos não necessariamente ligados à incapacidade laborativa – como os encargos familiares – deve-se incluir o salário-maternidade como benefício, hoje, tipicamente previdenciário. Este benefício é previsto na Lei nº 8.213/91, arts. 71 a 73 e no RPS, arts. 93 a 103. (IBRAHIM, 2015, p. 657).

A Lei nº 8.213/91 faz referência ao salário-maternidade, não trata em seu texto sobre a licença maternidade, sendo o salário, um benefício previdenciário pago pelo INSS, posto que, desde a edição da Lei nº 6.136/74, o empregador não é mais encarregado do ônus do pagamento (BRASIL, 1991).

“Verifica-se, portanto, que licença-gestante ou licença-maternidade, é o período de afastamento da segurada de 120 dias ou por mais 60 dias. Não é, portanto, benefício previdenciário.” (MARTINS, 2013, p. 387).

2.3. SALÁRIO-MATERNIDADE

Primeiramente, o salário maternidade foi tratado pela Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo à gestante o período de descanso remunerado, antes e depois do parto, não tendo prejuízo no emprego e no salário, pelo período de quatro semanas antes do parto e oito semanas após, conforme artigo 392 (BRASIL, 1943)

A adoção, para efeito do benefício, foi trazida pela Lei n. 10.421/02, tendo efeito *ex nunc*, sendo vedada sua retroatividade. Insta salientar, que a mãe adotiva tem direito ao salário-maternidade, mesmo que a mãe biológica já tenha recebido, e ainda, no caso de adoção de duas ou mais crianças, será devido somente o valor de um único salário (BRASIL, 2002)

De acordo com o artigo 71-A da Lei n. 8.213/91, com redação dada pela Lei n. 12.873/2013, ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Independentemente de sexo do beneficiário, a percepção do salário-maternidade pressupõe o afastamento do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (LEITÃO e MEIRINHO, 2015, p. 452).

Anteriormente, a legislação previa que o benefício era exclusivo das mulheres e das seguradas, entretanto, com a Lei n. 12.873/2013, foi estendido para os casais homossexuais, e para os homens e mulheres adotantes (BRASIL, 2013)

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. QUALIDADE DE SEGURADO. ADOÇÃO. ART. 71-A DA LEI Nº 8.213/91. OBRIGAÇÃO PREVIDENCIÁRIA.



BENEFÍCIO DEVIDO. 1. O salário-maternidade é devido ao segurado ou à segurada da Previdência Social, durante cento e vinte dias, que adotarem ou que obtiveram guarda judicial para fins de adoção de criança, independentemente da idade da criança, observadas as situações e condições previstas na legislação concernente à proteção à maternidade. 2. Não há limitação da concessão de salário-maternidade aos adotantes de crianças conforme previsto no art. 71-A da Lei n.º 8.213/91, com redação dada pela Lei n.º 12.873/2013, em consonância com norma constitucional contida no § 6º do art. 227, com o caput do art. 6º e o inciso I do art. 203, todos da Constituição Federal, que veda qualquer tipo de discriminação. 3. Apelação do INSS desprovida. (TRF-3 - AC: 00237797620164039999 SP, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL LUCIA URSAIA, Data de Julgamento: 13/12/2016, DÉCIMA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:23/01/2017)

Tal benefício, tem caráter alimentar, com a função de facilitar o cuidado com os filhos, e a atenção à família, garantindo sua renda e sua posição no mercado de trabalho, bem como seus interesses profissionais.

Na hipótese de adoção por casais homoafetivos, a questão torna-se mais complexa, tendo em vista uma ausência de regramento específico. Em tais hipóteses, também somente um dos pais teria direito ao benefício, preservando, novamente, a isonomia. Todavia, sobre qual o verdadeiro beneficiário, não haveria, acredito, instrumento adequado de individualização, cabendo, portanto, a opção pelos interessados. (IBRAHIM, 2015, p. 660).

A carência do benefício depende especialmente da categoria em que a segurada está inscrita. Para as seguradas empregadas, empregadas domésticas e avulsas, não é exigida, de acordo com o artigo 26, inciso VI, da Lei n. 8.213/91. Ainda, o Tribunal Regional Federal da 3ª Região, considera a trabalhadora rural diarista como empregada para os fins do salário maternidade (BRASIL, 1991).

Para as contribuintes individuais, especiais e facultativas, são exigidas 10 (dez) contribuições mensais para a concessão do benefício. Entretanto, a empregada especial, deverá comprovar o exercício da atividade rural, nos doze meses anteriores ao início do benefício, ainda que existam decisões que exija o prazo de apenas dez meses (IBRAHIM, 2015).

O salário maternidade é devido durante 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção, o início da prestação se dará com a sentença de adoção ou apresentação do termo judicial de guarda, diferentemente do caso em que ocorre a gravidez, quando será facultado a concessão entre 28 dias antes do parto e a data do parto (LEITÃO e MEIRINHO, 2015).

O salário-maternidade também é devido à segurada que adotou ou obteve guarda judicial a partir da publicação da Lei n. 10.421, de 15.04.2002. Num primeiro momento a norma limitava o pagamento para fins de adoção de criança com idade até 8 anos e com duração variável de 30 a 120 dias. No âmbito trabalhista, a Lei n. 12.010, de 29.07.2009, revogou os



§§ 1º a 3º do art. 392-A da CLT, que também previam tal escalonamento, passando a licença da mãe adotante para 120 dias, independentemente da idade do adotado. (CASTRO e LAZZARI, 2017, p. 260).

2.4. LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade é um benefício concedido para trabalhadoras gestantes, a qual é tratada no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho. Tem duração de 120 dias, a contar de 28 dias antes do parto (BRASIL, 1943).

À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (BARROS, 2011, p. 693).

Entretanto, nosso ordenamento jurídico tem como base os princípios, principalmente o direito à igualdade entre todos. Sendo assim, não há distinção entre o filho adotivo e o filho biológico. Ainda, no mesmo sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) assegura os mesmos direitos e obrigações aos dois. Do mesmo modo que o filho natural tem o dever de respeito aos pais, este deve ser expandido aos filhos adotivos (BRASIL, 1990).

Posto isto, se o filho que nasce do ventre da mãe tem o direito de ter ela ao seu lado por 120 dias, o mesmo deve ter o filho adotivo, pois prevalece a convivência familiar e a proteção à infância, pois as duas crianças necessitam de carinho e atenção, além de adaptação ao novo lar.

Através da Lei 10.421, de 2002, a mãe adotiva passou a ter o mesmo direito da licença maternidade. Tal Lei acrescentou à CLT, o artigo 392-A, que concede o benefício à empregada que adotar a criança ou obtiver a guarda judicial para adoção, tendo o mesmo prazo, de 120 dias, para crianças de até um ano de idade. No caso de adoção de criança de um ano até quatro anos, a licença será de 60 dias. Assim, entre quatro e oito anos de idade, a licença será de 30 dias (BRASIL, 2002).

Após a publicação da Lei, as discussões entre os doutrinadores e aplicadores do Direito acabaram, pois colocou-se fim às dúvidas acerca dos direitos da mãe adotiva em relação à licença maternidade.



Por interpretação sistemática, deve-se entender que a partir da concessão da licença-maternidade da mãe adotiva, ela também terá a garantia no emprego até o limite de 5 meses, tal como ocorre com a mulher gestante. A garantia no emprego impede a brusca ruptura do pacto laboral, sem justa causa. A tranquilidade e a paz social que deve imperar nas relações de trabalho exigem que se respeite o mesmo lapso de tempo de garantia no emprego que se concede à mãe biológica (ARRUDA, 2002, p. 297).

Vale ressaltar ainda, que após a conversão da Medida Provisória nº 619/2013, na Lei 12.873, de 2013, estendeu-se a licença maternidade também aos pais adotantes. Portanto, independente do sexo do adotante, o benefício será concedido (BRASIL, 2013).

A jurisprudência passou a assegurar a garantia da licença, protegendo especialmente a criança em seu desenvolvimento, ponderando a necessidade de reconstrução de abrangência de tal instituto.

A criança adotada merece total atenção, posto isto, o benefício deve ser contemplado tanto para a mãe como para o pai, para possibilitar a integração da criança em sua nova família. Portanto, é necessário que o adotante, independente do sexo, se afaste do seu trabalho, sem prejuízos, para cuidar da criança.

Conforme a Lei n. 12.873/13, estendeu-se aos homens adotantes o direito à licença-maternidade, com o acréscimo do § 5º do artigo 392-B e 392-C da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, os homens também podem usufruir da licença no caso de adoção, o que possibilita aos casais homoafetivos terem esse direito positivado (BRASIL, 2013).

APELAÇÃO CÍVEL. MANDADO DE SEGURANÇA. IMPETRANTE SERVIDOR PÚBLICO. CRIANÇAS EM RISCO ADOTADAS POR CASAL HOMOAFETIVO. LICENÇA ADOTANTE. LIMINAR DEFERIDA ANTERIORMENTE POR ESTE RELATOR ATRAVÉS DO AGRAVO DE INSTRUMENTO Nº 0016491-87.2017.8.19.0000. DIREITO LÍQUIDO E CERTO COMPROVADO. A sentença concedeu a segurança para determinar seja a licença adotante concedida pelo período total de 180 (cento e oitenta) dias. A jurisprudência do E. STF já decidiu que o prazo de licença ao adotante não pode ser inferior ao da licença à gestante. Por sua vez, a autoridade coatora informou nos autos que, efetivamente, é conferida licença de 180 dias para as mães adotante, sendo que não cabe qualquer distinção quando o par adotante é composto de dois homens, ou seja, tratando-se de casal adotante homoafetivo, dúvida não há de que a licença-adotante poderá ser conferida a um dos cônjuges ou companheiros, haja vista que inexistente razão para qualquer distinção, à luz do princípio constitucional da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Outrossim, restou comprovado a adesão do Município apelante ao programa instituído pela Lei 11.170/08, bem como pela Lei Complementar nº 119/2012, as quais ampliaram o prazo de licença à gestante no âmbito da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro. Parecer da douta Procuradoria de Justiça opinado pela manutenção da sentença. Recurso desprovido. (TJ-RJ - APL: 03583261320168190001 RIO DE JANEIRO CAPITAL 1 VARA FAZ PUBLICA, Relator: CARLOS EDUARDO MOREIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 27/03/2018, VIGÉSIMA SEGUNDA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 28/03/2018) (JUSBRASIL, 2018).



Posto isto, é insustentável alegar que no caso de adoção por pessoas do sexo masculino, a licença deve ser de apenas 5 dias, tratando-se de licença-paternidade, devendo assim, ampliar a legislação, pois a criança adotada por duas mulheres não pode ser tratada de forma diferente da adotada por dois homens.

2.5. O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO HOMOAFETIVA COMO “ENTIDADE FAMILIAR”

A identificação comum de uma família é o modo como se comportam para a sociedade. Seus componentes criam um vínculo afetivo, tanto pelo convívio, por afinidade ou proximidade, sendo voluntária essa aproximação. Tais pessoas demonstram solidariedade e afinidade para tal com os companheiros, para viver em comunhão e realizar os projetos durante a vida familiar.

Nos dias de hoje, o que identifica a família não é nem a celebração do casamento nem diferença de sexo do par ou o envolvimento de caráter sexual. O elemento distintivo da família, que a coloca sob o manto da juridicidade, é a presença de um vínculo afetivo a unir as pessoas com identidade de projetos de vida e propósitos comuns, gerando comprometimento mútuo (DIAS, 2010, p. 40).

A doutrina trata de argumentos, dos quais, não pode ocorrer uma interpretação rigorosa da lei quando tratar da expressão “mulher e homem” para identificação de uma família, entretanto, deve haver uma compreensão dos dispositivos constitucionais com uma visão moderna.

A partir de tal interpretação, houve o reconhecimento jurídico da união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar. Em julgamento, tratado como histórico, a Suprema Corte brasileira aprovou a ampliação do conceito de “família”, baseando-se no princípio constitucional da igualdade.

A ADIn 4277, protocolada inicialmente como ADPF 178, buscou o reconhecimento declarado da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar. Além, solicitou que os direitos e deveres dos companheiros em uniões estáveis fossem estendidos às uniões homoafetivas. Ainda, na ADPF 132, alegaram que o não reconhecimento de tais uniões contraria os maiores princípios constitucionais, sendo assim, ficaria o artigo 1.723 do Código Civil, que trata da união estável, aplicado às uniões homoafetivas (BRASIL, 2011).

O primeiro julgado que reconheceu perante ao tribunal tal união como entidade familiar, foi o do Superior Tribunal de Justiça no REsp 820.475/RJ. Para tanto, cabe à jurisprudência consolidar este entendimento.



Vale ressaltar ainda que o julgado que gerou grande repercussão foi o REsp 889.852/RS, o qual admitiu pela primeira vez a adoção de uma criança por um casal formado de pessoas do mesmo sexo, com base no princípio do melhor interesse da criança. Também tratou do vínculo entre os adotantes e o adotado, demonstrando ao tribunal que não há estudos que comprovem o prejuízo à criança criada em ambiente onde os pais são do mesmo sexo.

2.6. ADOÇÃO POR CASAIS HOMOAFETIVOS

Algum tempo atrás não era possível imaginar a adoção de uma criança por pais homossexuais, pois durante anos, e inclusive na atualidade, estes são vítimas de rejeição social e discriminação. Entretanto, a Doutrina e Jurisprudência evoluíram no quesito de aceitar a adoção realizada por esse modo familiar.

Para demonstrar a realidade em que vivemos, na condição de aceitar a nova modalidade de entidade familiar, qual seja formada por pessoas do mesmo sexo, é de suma importância mencionar o entendimento do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul acerca do tema abordado:

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) (JUSBRASIL).

Em seu voto, o Relator Luis Felipe Brasil Santos, mencionou que a admissibilidade de outras formas de entidade ‘familiares’, torna-se obrigatória quando se considera que a sociedade seja livre de preconceitos, especialmente decorrente da orientação sexual, considerado direito personalíssimo. Assim, o tratamento que deve ser dado às uniões entre pessoas do mesmo sexo, que vivem em união estável, com o objetivo de construir uma família, deve ser o mesmo que é atribuído



em uniões duráveis de casais heterossexuais, portanto, todos têm o direito de adotar. Ainda, o Relator, afirma, que está na hora de abandonar de vez os preconceitos, seguindo uma postura de defesa de prioridade segura às crianças e os adolescentes.

Tal direito de adoção por casais homoafetivos já está concretizado, falta apenas a aceitação perante à sociedade. Entretanto, o corpo social brasileiro ainda é fortemente influenciado pelas religiões, sendo assim, o consentimento da adoção homoparental é dificultoso.

Qualquer pessoa com mais de dezoito anos pode adotar, independentemente de seu estado civil, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente. Ainda, no caso de adoção conjunta, os adotantes devem ser civilmente casados ou manter uma união estável (ECA, artigo 42, § 2º). Não há discriminação de gênero, podendo ocorrer a adoção tanto por casais homossexuais quanto heterossexuais (BRASIL, 1990).

Todavia, quando o requerente (na adoção individual) ou os requerentes (na adoção conjunta) explicitam a sua orientação sexual, podem esbarrar, ainda hoje, em discriminações, sejam elas originárias da própria lei, dos assistentes sociais, do magistrado ou da própria sociedade. Em virtude das possíveis discriminações ou preconceitos, os efeitos são nefastos e iníquos: resta uma considerável parcela da população com seu direito constitucional à família sonegado, enquanto outra parte é impedida de adotar sob fundamentos falaciosos. É mister evidenciar que, indubitavelmente, o fato de ser homo ou heterossexual não torna um indivíduo mais ou menos capacitado para exercer o papel de pai ou mãe. Nesta seara, o critério norteador a ser observado é o melhor interesse da criança, que em nada se conecta com a orientação sexual daquele ou daqueles que se propõem a adotá-la, mas sim com a capacidade dos mesmos de exercer a função parental (CHAVES, 2011, p. 255).

Cada caso de adoção é diferente, pois envolve uma família e uma criança diferente, sendo o interesse da criança o que deve ser levado em consideração, bem como a vontade de ser pai e mãe e de construir uma família. Ainda assim, não se pode falar que todos esses casais são adequados a criar uma criança, ou então, que não estão aptos.

Portanto, é necessário realçar que a adoção não está condicionada à preferência sexual ou à realidade familiar do adotante, pois estaria infringindo o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da igualdade, o qual veda o tratamento discriminatório de qualquer ordem.

2.7. EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS AOS CASAIS HOMOAFETIVOS



Com o reconhecimento da relação homoafetiva como entidade familiar, o benefício da licença maternidade trouxe discussão nos Tribunais Superiores, pois este é um direito de família embasado nos princípios de igualdade, derrubando qualquer discriminação.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR. **ADOÇÃO** OU **GUARDA DE CRIANÇA**. **LICENÇA** REMUNERADA DE 120 DIAS. CONCESSÃO. DIREITO DO FILHO. CASAL HOMOAFETIVO. DISCRIMINAÇÃO. VEDAÇÃO. 1. A **licença** é direito também do filho, pois sua finalidade é "propiciar o sustento e o indispensável e insubstituível convívio, condição para o desenvolvimento saudável da **criança**" (TRF da 3ª Região, MS n. 2002.03.00.026327-3, Rel. Des. Fed. André Nabarrete, j. 24.11.05), razão pela qual a adotante faria jus ao prazo de 120 (cento e vinte dias) de **licença** remunerada. 2. Pelas mesmas razões, é razoável a alegação de que importaria em violação à garantia de tratamento isonômico impedir a **criança** do necessário convívio e cuidado nos primeiros meses de vida, sob o fundamento de falta de previsão constitucional ou legal para a concessão de **licença** de 120 (cento e vinte) dias, no caso de **adoção** ou de **guarda** concedidas a casal homoafetivo. De todo modo, após a ADI n. 132 não mais se concebe qualquer tipo de discriminação ou mesmo restrição legal em razão de orientação sexual. E, como consectário lógico, à família resultante de união homoafetiva devem ser assegurados os mesmos direitos à proteção, benefícios e obrigações que usufruem aquelas que têm origem em uniões heteroafetivas, em especial aos filhos havidos dessas uniões (STF, ADI n. 4277, Rel. Min. Ayres Britto, j. 05.05.11). 3. Assim, a **licença** remunerada de 120 (cento e vinte dias), com a prorrogação de 60 (sessenta) dias prevista no art. 2º, § 1º, do Decreto n. 6.690 /08, deve ser estendida ao casal homoafetivo, independentemente do gênero, no caso de **adoção** ou **guarda** de **criança** de até 1 (um) ano de idade. 4. Agravo de instrumento provido, restando prejudicados o pedido de reconsideração e o agravo legal da União (TRF-3 – AI: 32763 MS 0032763-15.2012.4.03.0000, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL ANDRÉ NEKATSCHALOW, Data de julgamento: 10/06/2013, QUINTA TURMA) (JUSBRASIL, 2013).

Entretanto, ainda não há uma ideia concretizada do referido assunto. Como a licença é chamada de maternidade, dois homens que adotam uma criança não teriam direito ao benefício, mas, no caso de duas mulheres, ambas seriam contempladas. Não há proporção nesse contexto, pois, para a mesma situação, existem várias formas de benefício, tratando-se de preconceito e discriminação.

Posto isto, os Tribunais Superiores baseiam-se na analogia para tomarem suas decisões e concederem o benefício aos casais homossexuais. Nossa legislação não abrange a diversidade sobre tal direito, precisa-se de uma reforma na legislação para contemplar as famílias da atualidade.

Nossa Constituição Federal assegurou a licença para proteger, especialmente, o desenvolvimento da criança, para garantir a possibilidade de boa integração na nova família. Assim,



a jurisprudência pondera tal necessidade, ampliando a lei para abranger todas as entidades (BRASIL, 1988).

Sendo assim, é necessário o afastamento de qualquer pessoa na qualidade de pai/mãe, de seu trabalho, haja vista que todos possuem capacidade para cuidar de uma criança, independente de sexo e orientação sexual.

PREVIDENCIÁRIO. RECURSO. REMESSA EX OFFICIO SALÁRIO MATERNIDADE. PARTO E MÃE NÃO GESTANTE. DUPLA MATERNIDADE RECONHECIDA JUDICIALMENTE. DIMENSÃO DE NOVAS ENTIDADES FAMILIARES. DIREITO AO BENEFÍCIO POR UMA DAS MÃES. PROTEÇÃO DA CRIANÇA. RECURSO E REMESSA IMPROVIDOS. SENTENÇA MANTIDA. I - Trata-se de Apelação e Remessa Necessária de sentença, proferida pelo MM. Juiz Federal da 31ª Vara/RJ que julgou procedente o pedido, para, confirmando a tutela provisória anteriormente concedida, condenar o INSS na implantação de benefício de salário-maternidade em favor de Juliana Pires da Silva Ferreira, por cento e vinte dias a contar da implantação, cabendo ao empregador conceder a licença-maternidade pelo mesmo prazo. II - É importante notar que o referido benefício não está ligado ao evento biológico ou à parturiente, mas sim ao melhor benefício à criança, conforme assegurado pela Constituição da República. III - Recurso e remessa ex officio improvidos (TRF-2 - AC: 01431712120154025101 RJ 0143171-21.2015.4.02.5101, Relator: MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 22/02/2017, 2ª TURMA ESPECIALIZADA) (JUSBRASIL, 2017).

Para Miguel Horvarth Junior (2008), o salário-maternidade busca a proteção do trabalho feminino, bem como, o tratamento igualitário entre o homem e a mulher. Entretanto, a proteção existe para proteger a mulher, como também a criação e o período de adaptação familiar.

Particularmente, na adoção, o benefício do salário-maternidade visa exclusivamente adaptar a criança com a sua família. Portanto, é uma forma de assegurar para a trabalhadora adotante os mesmos direitos da licença maternidade e do salário-maternidade, alcançando a melhora da sua condição social.

A norma estabelecida no artigo 227, § 6º da Constituição Federal estabelece que: “Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.” (BRASIL, 1988).

Em agosto de 2009, foi publicada a Lei no 12.010 estabelecendo que independentemente da idade da criança adotada, a empregada terá direito ao período integral da licença-maternidade prevista no art. 392 da CLT, ou seja, 120 dias. A regra novel extinguiu essa nefasta proporcionalidade da licença-maternidade da trabalhadora adotante em razão da idade da criança, entretanto a legislação previdenciária não foi modificada para atender este atual entendimento, assim o INSS continuava aplicando o escalonamento para a percepção do salário-maternidade da adotante, havendo, portanto um descompasso entre a CLT que garantia 120 dias de licença-maternidade independente da idade da criança e a lei previdenciária que não garantia a cobertura do benefício para a trabalhadora no período integral da licença (EDUARDO, 2013, p. 383).



Partindo dessa premissa, o casal formado apenas por homens ou apenas por mulheres, terão os mesmos direitos ao benefício. Caso o benefício seja negado, estará contrariando o princípio da igualdade, que proíbe qualquer discriminação, e ainda, é negar a vigência da Constituição Federal, a qual prevê iguais direitos entre filhos biológicos e filhos adotivos. Ainda, é necessário destacar que o salário-maternidade deve ser concedido aos casais masculinos, mesmo que sua denominação nos remeta à figura feminina.

Também peca a Lei n.º 10.421/02 ao estender o benefício do salário-maternidade apenas à segurada adotante. Ainda que se justifique a restrição na adoção por segurado e segurada, já que já tem benefício (assim como na gestação), não há razão para excluir-se o segurado adotante, quando na adoção monoparental (IBRAHIM, 2015, p. 670).

Nesse mesmo sentido, Fabiana e Rosemary (2010), citam um caso inédito na justiça brasileira, o qual concede a licença maternidade a um advogado, após a adoção de seu filho. Portanto, mostra-se que é o início da busca de um direito da aplicação do princípio da igualdade.

O filho adotivo do casal homoafetivo tem o mesmo direito relativo à segurada, mãe adotante, que recebe o benefício para se dedicar aos cuidados do filho e na sua adaptação com a nova família.

Posto isto, a fim de prever a possibilidade de concessão do benefício no caso de adoção, a legislação já progrediu; segundo a teoria tridimensional do doutrinador Miguel Reale (1999), considera-se fato, valor e norma, para avançar e cobrir uma nova realidade social, na qual reconhece-se as uniões homoafetivas como entidades familiares, em todas as áreas do direito.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo apurar, à luz da legislação, da doutrina e da jurisprudência, a possibilidade da concessão dos benefícios de salário maternidade e licença maternidade às famílias homoafetivas, em favor dos filhos que sobrevierem à esta união.

Atualmente, o conceito de família abrange mais do que laços consanguíneos, sendo de maior relevância o vínculo afetivo. Desta forma, considera-se família, aquela instituição unida pelos sentimentos e convivência, ficando o parentesco em segundo plano.

Nesse sentido, através do estudo, buscou-se demonstrar que em decorrência dos novos conceitos de família e da possibilidade de adoção pelos mesmos, é completamente viável a concessão de salário-maternidade e licença-maternidade aos pares homoafetivos, em virtude da adoção.



Diante do estudo realizado, observou-se que os benefícios da licença-maternidade e do salário-maternidade, foram criados, primeiramente, como uma garantia à empregada gestante; entretanto, com o passar dos anos, foram aperfeiçoados. Assim, sua abrangência foi ampliada, se adequando às novas famílias que compõem a sociedade.

Ademais, os direitos e benefícios têm a finalidade de proteger a convivência da criança no âmbito familiar. Portanto, é totalmente acessível a concessão destes benefícios aos casais homoafetivos, que devem ser representados por um dos companheiros, quando ocorrer a adoção, respeitando o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Por conseguinte, é possível destacar a importância da adequação jurídica, podendo ser jurisprudencial ou positiva, aos moldes da sociedade, esta, que sofre constantes mudanças, naturalmente. Assim, é necessário que o direito, através dos juristas, se adapte aos valores do corpo social, mantendo sua eficácia no caso concreto.

Portanto, as famílias homoafetivas contribuem para uma formação de igualdade na divisão dos papéis distribuídos pelo gênero. Nesse contexto, a licença-maternidade e o salário-maternidade têm se mostrado presentes na realidade homoafetiva, ficando demonstrado que estas famílias podem colaborar para a democratização das relações familiares.

De tal modo, considerando o caráter social do salário-maternidade e da licença-maternidade, a proteção à todos os membros da família com aporte no direito à igualdade e dignidade da pessoa humana. Faz-se necessária, aos casais homoafetivos e seus filhos, também no âmbito previdenciário, haja vista o reconhecimento constitucional e social dos novos arranjos familiares.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Hélio Mario de. **A licença-maternidade e o salário-maternidade em decorrência da adoção**. 11. ed.. São Paulo: Repertório de Jurisprudência IOB, 2002.

BACHUR, T. F.; MANSO, T. F. B. C. **Licença Maternidade e Salário Maternidade**: Na teoria e na prática. [S.I.]: Editora Lemos e Cruz, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed.. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2012.



BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm> Acesso em: 05 de abril de 2018

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 05 de abril de 2018

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 01 de abril de 2018.

_____. **Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/16136.htm> Acesso em: 20 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 20 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10421.htm> Acesso em: 20 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm> Acesso em: 20 de maio de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Apelação Cível nº 01431712120154025101 RJ**. Relator: Messod Azulay Neto. Rio de Janeiro, 22 de fevereiro de 2017.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Agravo de Instrumento nº 32763 MS**. Relator: Desembargador Federal André Nekatschalow. Minas Gerais, 10 de junho de 2013.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Apelação Cível nº 00237797620164039999 SP**. Relator (a): Desembargadora Federal Lucia Ursaia. São Paulo, 13 de dezembro de 2016.

_____. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. **Apelação cível nº 03583261320168190001 RJ**. Relator: Desembargador Carlos Eduardo Moreira da Silva. Rio de Janeiro, 29 de março de 2018.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação cível nº 70013801592**. Relator: Luis Felipe Brasil Santos. Porto Alegre, 05 de abril de 2006.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de Direito Previdenciário**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CHAVES, Marianna. **Homoafetividade e direito-proteção constitucional, uniões, casamento e parentalidade, um panorama luso-brasileiro**. Curitiba: Juruá Editora, 2011.



DEMO, R. L. L. **Benefícios previdenciários e seu regime jurídico:** Salário-família, salário-maternidade, auxílio-reclusão e seguro desemprego. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/1321/beneficios-previdenciarios-seu-regime-juridico-salario-familia-salario-maternidade-auxilio-reclusao-seguro-desemprego>> Acesso em: 12 de maio de 2018.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. Ed. RT: Revista dos Tribunais, 2010.

_____. **União Homoafetiva – O Preconceito e a Justiça**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

EDUARDO, I. R.; EDUARDO, J. T. A. **Curso de Direito Previdenciário**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier: 2013

HORVATH JUNIOR, M. **Direito Previdenciário**. 7. ed – São Paulo: Quartir Latin, 2008.

IBRAHIM, F. Z. **Curso de Direito Previdenciário**. 20. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

LEITÃO, A. S.; MEIRINHO, A. G. S. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MADALENO, R. **Curso de Direito de Família**, 5. ed.. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013.