

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO

Assunto: Alteração das normas de licença à gestante, paternidade e ao adotante, e das condições especiais de trabalho para servidores após o término dessas licenças.

O **SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO MARANHÃO - SINDJUS/MA**, entidade sindical de primeiro grau, única entidade representativa dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, inscrita no CNPJ sob o nº 11.013.026/0001-90, situado na Rua das Cajazeiras, nº 43, Centro - São Luís - MA, CEP: 65.015-08, por seu representante legal, que assina abaixo, no uso de suas atribuições, vem respeitosamente, perante Vossa Excelência, sob os fundamentos de direito expor e, ao final, **requerer** o que se segue.

I - DA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DE REPRESENTATIVIDADE DO SINDICATO

A Constituição Federal especificamente no art. 8º, III, que atribui aos Sindicatos a representação administrativa e judicial dos trabalhadores. O inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, por sua vez, estabelece como pressuposto de validade das tratativas laborais, a participação obrigatória das entidades sindicais. Vejamos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

É direito e dever Constitucional dos Sindicatos representar toda a categoria, independente de filiação, nos termos da interpretação do Supremo Tribunal

Federal. Esta entidade sindical é, por conseguinte, a única autorizada a tratar de interesses coletivos e gerais dos servidores vinculados a essa Egrégia Corte.

No mesmo sentido, o Decreto Presencial 7.944/2013, que ratificou a Convenção 151 da OIT, para a finalidade da negociação coletiva no serviço público “organizações de trabalhadores” apenas as organizações sindicais, assim constituídas nos termos do artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

II – DOS FATOS E FUNDAMENTOS

Este requerimento visa solicitar a alteração das normas vigentes relativas à licença à gestante, paternidade e adotante, bem como daquelas relacionadas às condições especiais de trabalho após o término dessas licenças. A medida se faz necessária em razão de que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a **Resolução nº 556/2024**, que alterou a **Resolução CNJ nº 321/2020** para assegurar a pais ou mães, genitores **monoparentais, e casais em união estável homoafetiva**, o direito de usufruírem das **licenças-maternidade e paternidade**. Esta Resolução também modificou a **Resolução CNJ nº 343/2020** para ampliar as hipóteses de **concessão de condições especiais de trabalho**.

Tais alterações consideraram, além de outros fundamentos adiante dispostos, as teses de repercussão geral fixadas pelo Supremo Tribunal Federal nos Recursos Extraordinários 1.348.854 e 1.211.446, que estenderam a licença-maternidade ao pai, genitor monoparental de crianças geradas por meio de procedimento de fertilização *in vitro* e utilização de barriga solidária, e à mãe, servidora ou trabalhadora não gestante, em união homoafetiva. Em suma, tais decisões reconheceram a necessidade de igualar os direitos de licença para pais e mães em diversas composições familiares, refletindo a realidade social contemporânea e assegurando a devida proteção jurídica a essas famílias.

Conforme delineado adiante, as normas vigentes deste Tribunal de Justiça relacionadas ao tema, pela inovação recente, apresentam várias lacunas significativas que necessitam de revisão e atualização para garantir a conformidade com as recentes diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e para assegurar uma proteção mais ampla e justa às famílias e às crianças, em suas diversas composições familiares.

2.1 Das lacunas nas normas vigentes de licença paternidade, gestante e adotante

No âmbito deste Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, a Resolução GP nº 28/2016 regulamenta a concessão de licenças relacionadas à saúde dos

servidores e magistrados, incluindo a licença à gestante ou adotante, enquanto a Resolução GP nº 29/2016 dispõe especificamente sobre a licença-paternidade.

Contudo, a Resolução CNJ nº 556/2024 trouxe direito à licença-maternidade e paternidade para genitores monoparentais e casais homoafetivos. Especificamente, a nova redação do art. 8º-A estende a licença ao pai ou à mãe, genitores monoparentais, que recorrem a técnicas de inseminação artificial, fertilização *in vitro* ou barriga solidária/aluguel. Já o Art. 8º-B assegura que casais homoafetivos possam dividir as licenças conforme suas necessidades. Vejamos:

Art. 8º-A A licença prevista nesta Seção se estende ao pai ou à mãe, genitores monoparentais, que recorram a técnicas de inseminação artificial, fertilização *in vitro* e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, desde que ausente a parturiente na composição familiar.

Art. 8º-B Aos casais em união estável homoafetiva, que utilizem técnicas de inseminação artificial, fertilização *in vitro* e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, fica assegurado o direito de usufruírem das licenças nos seguintes termos:

I – apenas um(a) dos(as) companheiros(as) de casais homoafetivos terá direito à licença-maternidade;

II – o(a) outro(a) companheiro(a) poderá se afastar do trabalho por prazo igual ao da licença-paternidade.

Assim, a partir da leitura dos normativos atuais deste Tribunal, imperioso incluir a extensão da licença-maternidade e licença-paternidade para pais e mães em configurações familiares não tradicionais, como genitores monoparentais e casais homoafetivos que utilizem técnicas de inseminação artificial, fertilização *in vitro* ou barriga de solidária ou de aluguel.

Além disso, também é imprescindível a alteração das normas deste Tribunal para fim de assegurar o direito à licença maternidade ou paternidade aos casais homoafetivos de servidores, conforme termos previstos no art. 8º-B da Resolução CNJ nº 321/2020, de forma a viabilizar que ambos estejam presentes nos primeiros momentos juntos ao seu filho.

2.2 Das lacunas nas normas vigentes de condições especiais de trabalho

No âmbito deste Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, a Resolução GP nº 91/2020 institui condições especiais de trabalho, que passou a incluir gestantes e lactantes. Assegurou-se, em seu art. 1º, § 1º-B, o trabalho remoto pelos seis meses subsequentes ao término da licença maternidade.

No entanto, a Resolução CNJ nº 556/2024, ao alterar a Resolução CNJ nº 343/2020, ampliou essas condições para incluir também mães e pais, por até

24 meses em caso de lactante e por até seis meses após o término das licenças-maternidade, paternidade ou ao adotante. Vejamos:

Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a:

I – gestantes;

II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente;

III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante;

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante.

Parágrafo único. O disposto nos incisos III e IV aplica-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças-maternidade ou paternidade, nos termos fixados na Resolução CNJ nº 321/2020.

Como vimos, a atual política de condições especiais de trabalho para lactantes, conforme a Resolução GP nº 91/2020, limita-se ao mesmo período de 6 (seis) meses concedido às mães. Entretanto, a Resolução CNJ nº 556/2024 alinha-se à recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde do Brasil recomendam o aleitamento materno até os 24 meses de idade, ao estender as condições especiais de trabalho para lactantes até os 24 meses de idade da criança.

Ainda, a Resolução CNJ nº 556/2024 igualou os direitos aos pais e mães de condições especiais de trabalho, que podem ser aplicadas por até 6 (seis) meses após a licença maternidade/paternidade. Tal mudança reforçou o papel crucial de ambos e uma evolução significativa na quebra de estereótipos tradicionais que limitavam o cuidado infantil apenas à figura materna.

Frisa-se que a ideia de que a mãe está majoritariamente responsável pelo cuidado infantil está enraizada em estereótipos de gênero antiquados que não refletem mais a realidade atual. A promoção da igualdade de gênero e o reconhecimento das relações homoafetivas como legítimas e igualmente válidas, nesse cenário, contribuem para desfazer esse estigma. Permite-se, assim, que a criança receba plenamente os cuidados iniciais e a criação de vínculos por parte de seus pais e mães, independente da orientação sexual e identidade de gênero desses.

Nesse contexto, é imperioso que as normas de licença à gestante, adotante e paternidade, além das relacionadas às condições especiais de trabalho deste TJMA sejam alteradas para, assim, alinhar-se com os princípios constitucionais de proteção à família, igualdade de direitos e proteção à infância. Tal medida será crucial para garantir um suporte mais equilibrado e compartilhado na criação e cuidado da criança.

2.3 Da relevância das alterações pleiteadas

Delimita-se que a alteração das normas deste Tribunal para incluir as novas disposições trazidas pela Resolução CNJ nº 556/2024 não é apenas uma questão de conformidade legal, mas também de justiça social e proteção integral à família e infância. Destaca-se que a Constituição Federal, em seu art. 6º, estabelece a proteção à maternidade e à infância como um direito social, ao passo que o art. 227 reforça que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Já o art. 5º, inciso I, da Constituição assegura a igualdade de direitos e obrigações, que assim garante que todas as políticas públicas sejam pautadas pela equidade de gênero.

A adesão do Brasil a convenções internacionais, por sua vez, reforça a necessidade de proteção adequada. A Convenção 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), regulamentada pelo Decreto nº 10.088/2019, prevê o direito a intervalos e interrupções da jornada de trabalho para fins de aleitamento, sem prejuízo da remuneração. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2012, compromete o Brasil a adotar medidas especiais para a proteção da maternidade, fornecendo assistência adequada durante a gestação e lactância.

Além disso, a recomendação da Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) e a política de saúde do Ministério da Saúde do Brasil preconizam o aleitamento materno até os 24 meses, enfatizando que a amamentação depende do amparo do Estado, da sociedade e do ambiente de trabalho. Já o Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016) assegura a prioridade absoluta aos direitos da criança, determinando o dever do Estado de estabelecer políticas de apoio às famílias, promoção e proteção da maternidade e paternidade, e implementação de medidas de nutrição para o adequado desenvolvimento da criança.

Frisa-se que este Tribunal já possui uma série de iniciativas e obrigações que trabalham diretamente com questões relacionadas à infância, família e à igualdade, como o Comitê Gestor Local da Primeira Infância¹, a Comissão Estadual Judiciária de Adoção do Estado do Maranhão - CEJA/MA² e o Comitê da Diversidade³. Ao atualizar suas normas para incluir as novas disposições do CNJ, o TJMA não apenas alinharia suas políticas internas com as melhores práticas nacionais e internacionais, mas também fortaleceria o impacto e a eficácia dessas iniciativas.

¹ <https://www.tjma.jus.br/midia/cgj/noticia/512534/judiciario-institui-comite-gestor-local-da-primeira-infancia>

² <https://www.tjma.jus.br/institucional/cgj/ceja-ma/titulo-ceja/251/9021>

³ <https://www.tjma.jus.br/hotsite/diversidade>

Portanto, a atualização das normas do TJMA é essencial não apenas para cumprir os compromissos constitucionais e internacionais, mas também para reforçar as iniciativas e refletir um compromisso com a igualdade de direitos e a proteção integral da família e da infância. Por fim, essas alterações são fundamentais para garantir que as normas reflitam as necessidades e direitos dos servidores em todas as configurações familiares, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

Diante do exposto, é imprescindível que este Tribunal de Justiça do Maranhão adote as medidas necessárias para adequar suas normas internas às disposições da Resolução CNJ nº 556/2024, promovendo a justiça e a equidade para todos os servidores e suas famílias.

III - DOS PEDIDOS

De todo o exposto, o SINDJUS/MA, no gozo de suas prerrogativas constitucionais, requer, respeitosamente, que adote as medidas necessárias para adequar suas normas internas às disposições da Resolução CNJ nº 556/2024.

Termos em que pede deferimento.
São Luís, 06 de junho de 2024.

GEORGE DE JESUS SANTOS FERREIRA
Presidente do SINDJUS/MA