

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL CURSO DE
DIREITO – CPTL**

ANA JULIA BISPO BOMFIM

**A MATERNIDADE FRENTE ÀS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL: O
TRABALHO MATERNO DIGNO E A ESTABILIDADE GRAVÍDICA,
UMA ANÁLISE DOS TEMAS DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497 e 542
DO STF**

TRÊS LAGOAS, MS

2024

ANA JULIA BISPO BOMFIM

**A MATERNIDADE FRENTE ÀS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL: O
TRABALHO MATERNO DIGNO E A ESTABILIDADE GRAVÍDICA,
UMA ANÁLISE DOS TEMAS DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497 e 542
DO STF**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva

TRÊS LAGOAS, MS

2024

ANA JULIA BISPO BOMFIM

**A MATERNIDADE FRENTE ÀS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL:
O TRABALHO MATERNO DIGNO E A ESTABILIDADE
GRAVÍDICA, UMA ANÁLISE DOS TEMAS DE REPERCUSSÃO
GERAL N.º 497 e 542 DO STF**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva
UFMS/CPTL - Orientadora

**Professora Doutora Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da
Palma** UFMS/CPTL - Membro

Professora Doutora Ana Claudia dos Santos Rocha
UFMS/CPTL - Membro

Três Lagoas - MS, 11/11/2024

DEDICATÓRIA

À Deus, à Oxum, à N. Senhora Aparecida e a todos os guias do terreiro: Ilê Axé Ogum Megê - Templo do Cacique Pena Branca, que fortaleceram meu espírito para não desistir desse propósito.

À minha filha, Mariana Vargas Bispo Bomfim. Combustível latente da mulher que me tornei. À minha família, que me apoiou durante todo o processo. Meu pai, Alex Sandro Vargas Bomfim, minha irmã, Clarissa Vargas Bispo Bomfim, minha tia, Ana Clara Vargas Bispo, meu primo, Fernando Vargas Pinheiro, e àquelas que estiveram comigo em todas as renúncias do meu maternar, minha avó, Ana Cristina da Silva Ferreira Vargas e minha mãe, Larissa Vargas Bispo.

Dedico este trabalho à minha orientadora, Larissa Mascaro Gomes da Silva, cuja sensibilidade, empatia e paciência ao momento mais vulnerável de uma aluna concluinte e mãe de primeira viagem, possibilitou a conclusão deste artigo.

Muito Obrigada!

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, à Oxum minha Santa Protetora, à N. Senhora Aparecida que auxiliou mais este milagre e a todas as entidades que protegem meu espírito.

Agradeço, principalmente, minha filha. Ser mãe solteira, de primeira viagem, finalizando uma graduação traz grandes responsabilidades, mas só me tornei a mulher que sempre almejei após o dia 25 de Maio de 2024, quando meu mundo desacelerou ao ver o amor da minha vida, pela primeira vez. Mariana, obrigada por ser a motivação que eu sempre precisei.

Agradeço toda minha família, mas em especial, minha mãe que nunca desistiu de mim e da minha graduação, e minha avó que esteve comigo diariamente, renunciando ao seu descanso para cuidar do nosso tesouro enquanto eu escrevia esse artigo. Sem vocês nada disso seria possível.

Aos meus amigos: Ygor, Elo e Felipe, agradeço por tornarem a vida acadêmica mais leve e por não soltarem a minha mão quando mais precisei.

*Não se nasce mulher, torna-se
mulher. Simone de Beauvoir.*

RESUMO

O presente trabalho aborda a maternidade frente às leis trabalhistas no Brasil remontando uma análise histórica da luta feminina por direitos trabalhistas, com marcos desde a Revolução Industrial até a Constituição Federal de 1988, evidenciando os direitos conquistados pelas mulheres, principalmente a proteção jurídica à maternidade e a dignidade laboral. O objetivo da pesquisa é demonstrar que essa trajetória resultou em normas que tentam proteger a dignidade da mulher e o seu maternar. A gravidez acarreta um estado de vulnerabilidade na mulher, que sente-se insegura ao poder ser despedida discriminatoriamente. Portanto, a referida pesquisa explana sobre as normas que vão proteger a maternidade e o melhor interesse do recém-nascido, abrangendo a proteção da conexão entre mãe e filho. Com isso, o estudo abordou a importância do AME (Aleitamento Materno Exclusivo), prática recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e que vem ganhando destaque por tratar-se de uma condição benéfica ao filho e à mãe, merecendo um olhar especial do ordenamento jurídico brasileiro, que busca efetivar normas que auxiliem a mulher grávida e lactante, de despedidas discriminatórias, tema que vem sendo reforçado pelo Supremo Tribunal Federal, considerando a estabilidade provisória como um direito fundamental, inclusive em diferentes regimes contratuais, como fica evidente nos Temas de Repercussão Geral n.º 497 e 542. A presente pesquisa se deu da forma qualitativa, bem como bibliográfica. Outrossim, o método utilizado foi o hipotético-dedutivo, bem como a análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Palavras-chave: Direito à Maternidade. Trabalho Digno. Direito à Estabilidade Gravídica. Melhor Interesse da Criança.

ABSTRACT

This work addresses maternity in relation to labor laws in Brazil, retracing a historical analysis of the female struggle for labor rights, with milestones from the Industrial Revolution to the Federal Constitution of 1988, highlighting the rights achieved by women, mainly legal protection for maternity and labor dignity. The objective of the research is to demonstrate that this trajectory resulted in norms that attempt to protect women's dignity and motherhood. Pregnancy causes a state of vulnerability in women, who feel insecure about being fired discriminatorily. Therefore, this research explains the rules that will protect motherhood and the best interests of the newborn, covering the protection of the connection between mother and child. With this, the study addressed the importance of EBF (Exclusive Breastfeeding), a practice recommended by the World Health Organization (WHO) and which has been gaining prominence as it is a beneficial condition for the child and the mother, deserving a special look from the Brazilian legal system, which seeks to implement norms that help pregnant and breastfeeding women, from discriminatory farewells, a theme that has been reinforced by the Federal Supreme Court, considering provisional stability as a fundamental right, including in different contractual regimes, as is evident in the Themes of General Repercussion nº 497 and 542. This research was carried out qualitatively, as well as bibliographically. Furthermore, the method used was hypothetical-deductive, as well as the analysis of the jurisprudence of the Federal Supreme Court.

Keywords: Right to Maternity. Decent Work. Right to Pregnancy Stability. Best Interest of the Child.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

OMS - Organização Mundial da Saúde

AME - Aleitamento Materno Exclusivo

STF - Supremo Tribunal Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

Rel. Min - Relator Ministro

RE - Recurso Extraordinário

CEDAW (sigla em inglês) - Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA MULHER	12
3. OIT E CF/88 – TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO	13
4. LIMITES FÍSICOS E JURÍDICOS AO TRABALHO DA MULHER	15
5. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE COMO DIREITOS HUMANOS	17
6. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA ..	19
7. PROTEÇÃO DO SUPERIOR INTERESSE DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	21
8. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA E A POSIÇÃO MAJORITÁRIA DO STF NO TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497	22
9. A OBRIGAÇÃO DE COMUNICAR FORMALMENTE O EMPREGADOR SOBRE A GRAVIDEZ	23
10. A APLICABILIDADE DA ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS DE TRABALHO	25
11. CONCLUSÃO	27
12. REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

A maternidade é um momento de grande importância na vida de uma mulher, mas também acaba a deixando em um estado de vulnerabilidade, principalmente quando pode ser necessário escolher entre a maternidade e o trabalho. A Constituição Federal de 1988 protege a maternagem como um direito social, assim como estende essa proteção à infância daquele recém-nascido, com o intuito de proteger a relação de conexão entre mãe e filho. Sendo assim, o trabalho materno digno passa a ser uma garantia constitucional por ser inerente à proteção da maternidade e à dignidade daquela família constituída. Na legislação brasileira a mulher tem direito a estabilidade gravídica desde o momento da concepção até cinco meses após o parto, a fim de garantir a proteção ao trabalho digno, protegendo-a de despedidas discriminatórias e desigualdades por motivo de gênero por meio de discriminações positivas. Recentemente o Supremo Tribunal Federal abarcou temas de repercussão geral envolvendo o direito constitucional à proteção da maternidade, ao tratar da estabilidade gravídica (Tema n. ° 497) e qual a forma contratual em que esse direito se enquadra (Tema n. ° 542).

Observa-se que o estudo passa por uma constituição histórica da luta feminina por direitos trabalhistas, desde o período pós-revolução até as recentes conquistas por direitos igualitários. A Revolução Industrial traz um importante marco para as mulheres que tiveram contato com o ambiente laboral a partir desse período, conquistando lentamente um espaço antes dominado pela mão de obra masculina e por um sistema patriarcal. A busca pelo direito ao trabalho digno da mulher permitiu que se construísse uma visão global, possibilitando a criação de convenções que versaram sobre a não discriminação de gênero e a necessidade de políticas públicas para proteger a dignidade laboral da mulher.

Destaca-se, assim, a proteção que o ordenamento jurídico brasileiro conferiu ao longo dos anos à maternidade, à mulher e à infância, por meio de normas que asseguram não só a dignidade da mulher como também o melhor interesse ao recém-nascido, um princípio constitucional protetivo. Tornou-se importante também abranger a respeito da amamentação exclusiva, que constituiu o mês do “Agosto Dourado”, conscientizando sobre a importância do leite materno ao recém-nascido, e como deve-se proteger e incentivar essa prática às famílias, evidenciando como a empregada lactante também é protegida pela legislação, ao possuir o direito de intervalos para amamentar.

O estudo da jurisprudência dos julgamentos do Supremo Tribunal Federal sobre os temas de Repercussão Geral que versaram a respeito da proteção ao trabalho materno digno,

tornou-se de suma importância para a entender se o entendimento do pleito está em consonância com as leis e as doutrinas com o entendimento majoritário sobre as estabilidade gravídica da empregada mulher, haja vista que o debate existente consiste em à partir de quando há a incidência da estabilidade provisória, e em qual tipo contratual esse direito traz exigência dessa incidência sobre a empregada gestante.

A metodologia empregada no presente trabalho consistiu em uma pesquisa qualitativa da bibliografia, na qual buscou-se fazer um levantamento da jurisprudência sobre a maternidade frente às leis trabalhistas brasileiras perante o Supremo Tribunal Federal. Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizado o método hipotético-dedutivo apoiado nas doutrinas. Utilizou-se da intertextualidade para explicar sobre temas como o aleitamento materno e a conexão entre mãe e filho, buscando bases em plataformas como: Google Acadêmico e Minha Biblioteca. A hermenêutica jurisprudencial foi crucial na pesquisa para demonstrar a progressividade do entendimento do Supremo Tribunal Federal.

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA MULHER

A Revolução Industrial, que ocorreu no final do século XVIII, modificou o pensamento social sobre o trabalho, por haver mudanças drásticas nas estruturas econômicas e sociais. No Brasil, foi durante a época da Primeira República (1890-1930) que ocorreram grandes mudanças na sociedade brasileira, principalmente quando se trata da classe feminina trabalhadora, que teve sua mão de obra mais requisitada nas fábricas e indústrias, em específico a indústria têxtil, que concentrava grandes quantidades de operários recrutados entre a população mais pobre, que em sua maioria eram: imigrantes, mulheres e crianças. (Neto e Bertolin, 2015).

Com esse advento, as mulheres foram subdivididas em dois grupos: as mulheres de família, que tinham seu serviço voltado às “prezadas domésticas”, e as “mulheres públicas”, que faziam parte dos marginalizados da nova sociedade pós-industrial brasileira, mulheres que necessitavam buscar pelo sustento de suas famílias e experimentaram o enraizamento do machismo, por viverem o dilema de trabalhar ou ser “taxada” como indecente, por tentar sobreviver honestamente.

No âmbito jurídico, mesmo que as mulheres ocupassem a maior parte da mão de obra das indústrias, a legislação brasileira não as enxergava como dignas de terem seu trabalho protegido e resguardado, fazendo com que as operárias trabalhassem o dobro e recebessem bem menos que qualquer homem. Como explica Alexandre Gonçalves Ribeiro (2017, p.92):

A justificativa, juridicamente aceitável à época, era a de que não havia necessidade de se pagar o valor igual à mulher porque o homem era o provedor da casa. O Código Civil de 1916 chegou ao ponto de considerar a mulher casada como relativamente incapaz, enquanto perdurasse a sociedade conjugal, afirmando que a mesma não poderia, por exemplo, exercer profissão, sem autorização do marido.

Foi a partir dessas mudanças no âmbito trabalhista com a mulher integrando, mesmo que à mercê dos homens, o cotidiano laboral, contribuindo com mão de obra desvalorizada e sendo pré julgada por tentar sobreviver socialmente, sem noites de sono, com horas de serviço manual repetitivo, esgotando-se mentalmente e fisicamente, por driblar rotinas exaustivas, que a mulher “conquistou” a discussão sobre legislar sobre o trabalho feminino em 1912, onde o projeto estabelecia que a mulher podia trabalhar, sem autorização de seu cônjuge, que lhe era vedado o trabalho noturno, que sua jornada diária não poderia exceder 8 horas e que ela poderia se afastar de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias depois, tendo a garantia do emprego e percepção de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo (Neto e Bertolin, 2015).

Entretanto, o projeto ficou anos sendo debatido, e somente em 1932 a mulher foi vista sob a luz da legislação brasileira com o Decreto n. ° 21.417-A, de 17 de maio. Uma conquista das mulheres, que mesmo assim foi debatida, organizada e publicada na ótica masculina, e com a sua permissão.

Portanto, observa-se que a trajetória feminina notamos que houveram muitas lutas para que a mulher pudesse ter o mínimo de respeito com a sua fonte de renda, até porque feminino e trabalho eram palavras e conceitos opostos antes da mão de obra feminina ser requisitada nas indústrias, ou seja, a mulher só compreendeu o que significava trabalho digno e decente quando a sociedade patriarcal em que se vive permitiu, quando os homens faltaram e as mulheres ocuparam seus lugares, buscando a partir deste momento a reivindicação dos seus direitos.

OIT E CF/88 – TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO

Para além da luta feminina pelos direitos trabalhistas, o trabalho sempre esteve mundialmente em pauta, com isso em 1919 foi criada a Organização Mundial do Trabalho (OIT), que busca assegurar a justiça social e a promoção dos direitos trabalhistas fundamentais. A OIT foi a primeira a tratar do conceito “Trabalho Decente”, tendo início no ano de 1992, visando promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo e a igualdade de oportunidades, o conceito foi pautado com base na proteção social do trabalhador, sendo:

O trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. (DRUCK *apud* Félix, Amorim, 2017, p.22).

Já o trabalho digno se enquadra como um direito fundamental, assegurado pela Constituição Federal de 1988, é conceituado pela OIT como uma dignidade da pessoa humana que ao oferecer sua mão de obra, em um trabalho produtivo, deve obter uma remuneração justa. O que não se confunde com o conceito de trabalho decente, pois ambos se completam, já que um trata das aspirações do ser humano como profissional e o outro é a condição fundamental para superar a pobreza (Felix e Amorim, 2017).

A Carta Magna de 1988 contribuiu para fixar o princípio da dignidade no trabalho, tornando-o um critério essencial da vida humana perante a legislação. Para a sociedade, tratar esse direito inerente à vida através de um trabalho regulado permite que tantos homens como mulheres possam promover sua liberdade, assim como a igualdade e a não discriminação entre os sexos, conforme art. 5º, *caput*, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, exercendo suas potencialidades e se inserindo efetivamente nas relações sociais.

Dentre os Princípios Gerais da Atividade Econômica, o art. 170 da Constituição Federal de 1988 também atribui a dignidade do ser humano quanto a valorização do trabalho, quando dita em seu *caput*:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (Scarlet, Filho e Frazão, 2013, pg. 87).

Logo, o Texto Máximo de 1988 assegura que a dignidade da pessoa humana é pautada no trabalho digno, e é, portanto, um fundamento da vida.

Mesmo com todo o cenário mundial voltado para o conceito de trabalho digno e trabalho decente, a classe feminina demorou a ser enxergada e tratada com o mínimo de equidade a classe masculina dentro das legislações. Foi na Convenção n.º 03, de 1919, ratificada pelo Brasil, que versou sobre o trabalho da mulher na gravidez e após o parto, e somente nas Convenções n.º 100 e n.º 103, de 1951 e 1952, que a igualdade salarial entre homens e mulheres e à proteção à maternidade foram abordadas. Assim como a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, versou sobre regras de não discriminação por motivo de sexo (Martins, 2024).

Consoante ao doutrinador Sérgio Pinto Martins (2024, p.741):

Há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o obter um salário.

Ao longo da evolução legislativa a mulher foi ganhando mais espaço e mais direitos trabalhistas, no Brasil a primeira Constituição a tratar a mulher com dignidade laboral foi a de 1934, proibindo a discriminação da mulher quanto a salários, proibindo o trabalho em locais insalubres, garantindo o repouso antes e após o parto, sem prejudicar o salário e o emprego, além de prever serviços de amparo à maternidade (Martins, 2024), consolidando uma legislação protecionista em favor da mulher.

Embora o conceito de trabalho digno e decente tenha sido amplamente debatido e incorporado pela legislação mundial e brasileira, a luta pela equidade de gênero no âmbito laboral ainda enfrenta desafios persistentes. A evolução legislativa, especialmente no que tange aos direitos das mulheres, reflete uma gradual superação de preconceitos históricos arraigados em uma sociedade paternalista. As conquistas, como a igualdade salarial e a proteção à maternidade, são marcos fundamentais que visam garantir um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. No entanto, é imprescindível que o progresso continue assegurando que o princípio da dignidade humana, pautado no trabalho digno, seja efetivamente aplicado a todos, sem distinção de gênero.

LIMITES FÍSICOS E JURÍDICOS AO TRABALHO DA MULHER

O princípio fundamental da igualdade assegura que homens e mulheres têm os mesmos direitos e deveres, e após uma longa trajetória feminina o trabalho feminino passou a ocupar um espaço de preocupação ao legislador, que deveria criar normas capazes de proteger e assegurar a dignidade da mulher trabalhadora dentro do seu espaço laboral. Consoante ao doutrinador Sérgio Pinto Martins (2024) as medidas de proteção ao trabalho da mulher se justificam quando a mulher está no seu período de gravidez e após o parto, no período de amamentação e na impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições biológicas inerentes à mulher.

No que se refere às garantias constitucionais, o artigo 5º, inciso I da CF/88 assegura o princípio da igualdade, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, assim como o art. 6º protege o direito à maternidade e à infância (direitos sociais), ademais no artigo 7º, inciso XX, a mulher tem assegurado o direito a proteção do mercado de trabalho, mediante

incentivos específicos e no inciso XXX a discriminação salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo é proibida, assim como a distinção em critério de admissibilidade.

Já perante as normas infraconstitucionais pode-se citar o direito a estabilidade trabalhista por conta do estado de gravidez, confirmada pela Súmula 244 do TST, e acrescentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas pela Lei n.º 12.812/2013 ratificando o entendimento jurisprudencial através do art. 319-A, que assegura a estabilidade provisória da empregada gestante que teve a confirmação do seu estado de gravidez no decorrer do seu contrato de trabalho, mesmo durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado. Ademais, o projeto da Empresa Cidadã, criado através da Lei n.º 11.770/2008, aumenta a licença-maternidade de 120 dias para 180, acrescentando 60 dias às mulheres puérperas, que podem se recuperar do parto e praticarem a amamentação exclusiva no tempo determinado, as empresas que são aderidas ao projeto recebem um incentivo fiscal, reduzindo o valor dos dias acrescidos a licença maternidade nos impostos devidos.

Outrossim, uma recente conquista feminina ocorreu no ano de 2023, através da Lei n.º 14.661/2023 que determina a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, sendo um projeto de lei criado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a fim de combater a desigualdade salarial por conta do gênero. A referida norma determina que as empresas a partir de 100 funcionários publiquem relatórios semestrais de transparência, mostrando os salários e os critérios de remuneração entre seus empregados. A determinação de igualdade salarial já era presente na CLT desde 2017, entretanto a nova lei veio acrescentar a transparência entre os salários dos dois sexos na realização de trabalhos iguais ou no exercício da mesma função, com intuito de ampliar a fiscalização da norma, além de aumentar o valor da multa em dez vezes o salário mínimo correspondente, e o dobro desse valor ao caso de reincidência, à serem pagos ao funcionário discriminado.

Ainda sobre as normas infraconstitucionais, há que se destacar o debate gerado através do art. 384 da CLT que obrigava o empregador a conceder à empregada mulher o descanso de 15 (quinze) minutos antes do início da sua jornada extraordinária. Citando Sérgio Martins Pinto (2024, p. 741) “verifica-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores e, em vez de protegê-la, acabam discriminando-a”.

O autor acima, mantém uma posição muito conservadora ao não compreender que se trata de discriminação positiva, ou seja, um tratamento desigual a mulher que é desigual biologicamente ao homem. Isto posto, o referido artigo gerou um grande debate sobre o caráter discriminatório presente na norma. De acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal

Federal, vide Recurso Extraordinário n. ° 658.312, julgado em 27/11/2014, o Ministro Dias Toffoli, em seu voto, resumido pela autora Júlia Melim Borges Eleutério (2017, p. 132):

Estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a 'histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho'; a existência de 'um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher'; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada - o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho (STF, 2014). “

Entretanto, o referido dispositivo por violar o princípio da igualdade, foi revogado pela Convenção n. ° 111 da OIT, que veda tratamentos discriminatórios. Assim como, o STF entendeu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição (Pleno, RE 658.312/SC, j. 27-11-2014, Rel. Min. Dias Toffoli), assim como o TST. A Lei n. ° 13.467/2017 revogou o artigo, extinguindo-se, portanto, o discriminatório intervalo de 15 minutos (Martins, 2024), mostrando-se a Lei da Reforma Trabalhista um retorno a discriminação ao trabalho da mulher, não considerando sua diferença biológica.

A PROTEÇÃO À MATERNIDADE COMO DIREITOS HUMANOS

Em 1979, através da Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU, criou-se a Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), sendo uma das principais convenções que estabelecem parâmetros mínimos para os Estados promoverem os direitos humanos em repressão às suas violações, como é o caso da discriminação contra a mulher e suas especificidades como indivíduo.

Consoante ao art. 1º da CEDAW, a discriminação contra a mulher baseia-se na distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, que tenha como intuito ou objetivo de anular ou prejudicar o reconhecimento da mulher, sendo assim, a discriminação significa sempre desigualdade (Piovensan, 2023). Essa convenção reafirma que é de suma importância a proteção da mulher durante a gravidez e após o parto, sendo um direito inerente à condição humana.

A maternidade recai totalmente sobre a mulher, voltando-se um pouco no passado percebe-se que as mulheres não tinham a escolha de ser ou não mãe, essa função biológica era impositiva como uma obrigação feminina, após o casamento. A maternidade forçada e compulsória, fez com que muitas mulheres perdessem sua autodeterminação, restringindo suas potencialidades e aumentando a desigualdade de gênero.

Sendo assim, para combater a discriminação e promover a equidade entre os gêneros a comunidade internacional adotou medidas e planos de ações que reconhecem e afirmam os direitos humanos das mulheres, essencialmente o direito à maternidade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, estabeleceu normas internacionais que garantem a licença-maternidade remunerada, a proteção contra a demissão durante a gestação, além de condições seguras e saudáveis de trabalho para as gestantes e lactantes. Esses direitos estão expressos em convenções como: convenção n.º 03 (1919); convenção n.º 103 (1952) e convenção n.º 183 (2000).

E, em específico, a Convenção n.º 183 aumenta o período estabelecido de 12 semanas de licença maternidade para um período mínimo de 14 semanas, ademais, a Recomendação n.º 191 sugere a alteração de estender esse período a 18 semanas pelo menos. Ainda sobre essa convenção, há a incorporação do direito à licença adicional no caso de doença e complicações relacionadas a gravidez, além da obrigatoriedade da licença pós-parto de seis semanas. Infere-se que a convenção versa sobre a proteção à maternidade e garante à mulher o direito de retornar ao trabalho quando já não implique mais riscos para sua saúde e não atrapalhe a conexão de mãe e filho.

O direito à maternidade configura-se como um dos pilares fundamentais para a promoção da saúde global e a garantia de condições equânimes de desenvolvimento humano. A Organização Mundial da Saúde enfatiza, em sua atualização de 2022 das Recomendações Sobre: “Cuidados Maternos e Neonatais para uma Experiência Pós-natal Positiva”, a necessidade de proporcionar às gestantes e lactantes cuidados de saúde integrais, que englobam o acesso a serviços de qualidade durante o pré-natal, parto e puerpério. Isto posto, as recomendações preconizam o apoio às mulheres puérperas e recém-nascidos no período de 45 (quarenta e cinco) dias após o parto.

No Brasil, o planejamento familiar configura-se como essencial à dignidade da pessoa humana, através do art. 226 da CF/88, em seu parágrafo 7º, está expresso:

Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 proclama que a família é a base da sociedade, tornando-a à principal limitação do poder estatal, não podendo ser impunemente violada, porque ao ser atingida, atingiria a base social que serve ao próprio Estado. Além disso, a Lei

Máxima expande a proteção do Estado à família, quando reafirma a liberdade de constituir, manter ou extinguir a entidade familiar, dando autonomia ao seu planejamento, sem a imposição do Estado, salientando também a importância da proteção da dignidade humana de seus membros. (Lobo, 2024).

Logo, o planejamento familiar configura-se não apenas como uma questão de saúde pública, mas também de direitos humanos, principalmente em relação à mulher. Ao promover o acesso a métodos contraceptivos e a informações adequadas, o Estado facilita a organização das famílias em consonância com suas condições socioeconômicas e expectativas, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida.

Além disso, o controle consciente sobre a reprodução está diretamente vinculado à igualdade de gênero, uma vez que empodera as mulheres a tomar decisões sobre sua saúde sexual e reprodutiva, contribuindo para uma maior equidade nas relações familiares e sociais. Protegendo não só as famílias, mas principalmente as mulheres, que são protagonistas majoritárias na formação e contribuição do pilar social, merecendo ter sua dignidade consagrada e protegida, influenciando consequentemente na vivência do seu maternar e no melhor interesse daquelas crianças que constituíram aquela entidade familiar.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

A proteção à maternidade na ordem jurídica brasileira se revela como um conjunto de direitos trabalhistas e sociais voltados a garantir o amparo e a segurança da mulher gestante e da mãe trabalhadora. A estabilidade gestacional, assegurada pelo art. 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), é um dos pilares dessa proteção, garantindo à empregada a manutenção do vínculo empregatício desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê direitos específicos para conciliar o trabalho com os cuidados necessários ao filho, como os intervalos para amamentação, estabelecidos no art. 396, que asseguram as mulheres, após a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, duas pausas de 30 minutos durante a jornada de trabalho até o sexto mês de vida do bebê, podendo esse prazo ser dilatado conforme a necessidade da saúde da criança, a fim de estimular o AME (Aleitamento Materno Exclusivo), que por meio da Lei n.º 13.435/2017 instituiu o mês do “Agosto Dourado”, a fim de incentivar a amamentação e reforçar sua importância para a saúde do bebê, sendo assim, o direito à amamentação fica garantido às mulheres e as crianças mesmo quando a mãe lactante volta à rotina laboral.

O art. 389 da CLT prevê a existência de um espaço adequado para o cuidado dos filhos em estabelecimentos onde trabalham ao menos 30 mulheres com idade superior a 16 anos. Esse espaço, conforme previsto na norma, deve garantir a vigilância e assistência dos filhos durante o período de amamentação. A exigência pode ser atendida por meio de creches distritais, mantidas diretamente ou por convênios, dentre outras possibilidades.

Assim como o art. 400 da CLT especifica as características dos locais apropriados para a guarda dos filhos das trabalhadoras: “os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período de amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”.

A Consolidação das Leis Trabalhistas também prevê a possibilidade de ausentar-se do trabalho para acompanhar filhos menores ao médico, conforme explanado pelo doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), o art. 473, inciso XI, da CLT, aplica-se tanto ao empregado como à empregada, permitindo sua falta justificada sem prejuízo do salário por um dia por ano para acompanhar os filhos de até seis anos em consulta médica, embora possa existir norma mais favorável a respeito, podendo ser ampliado a quantidade de dias de ausência no trabalho (sem prejuízo do salário).

Esse conjunto normativo expressa o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro em proteger a maternidade e garantir às trabalhadoras condições adequadas para o exercício de suas funções laborais e de seus deveres maternos, que aos olhares sociais podem parecer corroborar com a discriminação da mulher ao impor tantos direitos às mulheres, o que aparenta às tornarem menos “lucrativas” as empresas, entretanto cabe salientar que as essas normas funcionam como uma forma de tentar compensar as desvantagens históricas abarcadas pela classe feminina trabalhadora, através do que a autora Flavia Piovesan chama de “discriminação positiva”, pela qual os Estados podem “adotar medidas especiais temporárias, com vistas a acelerar o processo de igualização de status entre homens e mulheres, com o intuito de aliviar um passado discriminatório” (Piovesan, 2023).

Essa discriminação positiva assegura à mulher trabalhadora, as condições necessárias para ter um trabalho digno, que respeite suas individualidades não só como mulher, mas como mãe, gestora do lar e protetora da sua prole. Pois a criança necessita, principalmente nos primeiros anos de vida, do olhar maternal daquela que lhe concedeu a vida, por ser resguardada pelo direito constitucional da Absoluta Prioridade, que não serve apenas para dar celeridade aos processos judiciais que envolvem crianças e adolescentes, serve também para garantir o seu bem-estar e melhor interesse.

PROTEÇÃO E SUPERIOR INTERESSE DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

A proteção integral da criança e do adolescente é um princípio fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, consagrado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/1990. Em seu art. 227, *caput*, a Constituição Federal de 88 consagra ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao jovem seus direitos fundamentais, dando a ênfase em sua “Absoluta Prioridade”, ou seja, o Princípio Autônomo, ou também denominado de Melhor Interesse, ou Superior Interesse, consiste em, colocar as necessidades infanto-juvenil à frente dos adultos, em todos os aspectos, principalmente quando se trata dos Poderes do Estado.

O Superior Interesse da criança e do adolescente, não desrespeita o princípio da igualdade ao priorizar os menores contra todos, a Constituição Federal tenta compensar a desigualdade dos mais vulneráveis em comparação aos outros sujeitos de direito. Sendo assim, a igualdade consiste exatamente em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na proporção que se desigalam (BOCHNIA *apud* NUCCI, 2020, p.28).

Mesmo com a devida importância normativa às necessidades infanto-juvenis, o poder público está sempre em falta com a questão de recursos voltados para a saúde e outras áreas essenciais, assim como é o caso da legislação, que fica anos sem atualização, como é o caso da omissão do Poder Judiciário no controle preferencial dos trâmites nas Varas da Infância e Juventude, como explica o doutrinador Guilherme de Souza Nucci (2020), quando traz o exemplo de um rapaz, que atualmente possui 24 anos, que ficou 15 anos de sua vida em um abrigo, sem ingressar no cadastro de adoção, porque foi “esquecido”, mostrando que no Brasil, o Princípio da Absoluta Prioridade encontra empecilhos que dificultam sua aplicabilidade.

Em vista disso, seguindo o Princípio da Absoluta Prioridade e interligando-o ao tema do presente trabalho, nota-se que o Aleitamento Materno Exclusivo deve ser considerado um dos direitos fundamentais a vida do recém-nascido, sendo seu alimento exclusivo até os seis meses de vida, e complementando sua alimentação até os dois anos de idade. O Ministério da Saúde, em seu Caderno de Atenção Básicas (2009) destacou as vantagens do leite materno para as crianças, denominando-o de “alimento natural” para o bebê, resumindo que a amamentação ajuda no desenvolvimento motor e cognitivo das crianças, além de protegê-las de doenças crônicas e infecciosas. Ademais, o texto descreveu a amamentação, da seguinte maneira:

Amamentar é muito mais do que nutrir a criança. É um processo que envolve interação profunda entre mãe e filho, com repercussões no estado nutricional

da criança, em sua habilidade de se defender de infecções, em sua fisiologia e no seu desenvolvimento cognitivo e emocional, além de ter implicações na saúde física e psíquica da mãe. (Ministério da Saúde, 2009)

É de suma importância que o Estado proteja e incentive o AME (Aleitamento Materno Exclusivo), pois constitucionalmente o melhor interesse da criança deve ser levado em consideração acima de todos os outros, além disso, a amamentação materna não traz benefícios somente ao bebê, mas também a mãe: diminuindo a possibilidade de hemorragias pós-parto, reduzindo a prevalência do câncer de mama e controlando a fertilidade da mulher (Ministério da Saúde, 2009).

Torna-se proeminente que o Estado e o Poder Legislativo, criem políticas públicas a fim de promover o aleitamento materno, para consagrar o princípio constitucional de melhor interesse à criança, assim como campanhas de combate às despedidas discriminatórias, protegendo às mulheres lactantes de discriminações de gênero, descartando o estigma que aflige muitas puérperas que se amedrontam ao encontrarem-se no dilema entre o AME (Aleitamento Materno Exclusivo) e a garantia do seu emprego.

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA E A POSIÇÃO MAJORITÁRIA DO STF NO TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497

A proteção à maternidade da mulher trabalhadora é um princípio fundamental consolidado na jurisprudência brasileira, especialmente sob o prisma do Supremo Tribunal Federal (STF). A despedida discriminatória, quando ocorrida em razão da gravidez, é amplamente repelida pelas cortes superiores, em observância aos direitos fundamentais à dignidade humana e à igualdade de gênero. A estabilidade provisória da empregada gestante, atualmente resultou na discussão sobre a ciência da própria empregada sobre seu estado de gravidez, onde indaga-se ser justo ou não lhe assegurar a estabilidade quando nem a própria mulher sabia da sua condição quando da cessação do seu vínculo de emprego.

Consoante a interpretação do dispositivo constitucional, o direito a estabilidade surge desde a confirmação do estado de gravidez, premissa que deve ser observada da maneira que mais beneficia a mulher, segundo o autor trabalhista Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024, p.393):

O direito surge a partir da “confirmação” da gravidez, o que deve ser interpretado de forma ampla e benéfica à gestante, por se tratar de norma de proteção, inclusive em conformidade com o princípio do *in dubio pro operario*, (...). Desse modo, entende-se que a referida confirmação significa a existência da gravidez, ou seja, em termos médicos e científicos, o momento inicial da gestação.

No mesmo sentido, o Ministro Alexandre de Moraes (2024, p. 249), argumenta que a incidência da estabilidade necessita somente da confirmação da gravidez, independentemente da ciência da empregada ou do empregador:

O texto constitucional exige como termo inicial para a incidência da proteção constitucional a existência de gravidez. Constatado que houve gravidez antes da dispensa arbitrária, incide a estabilidade. O desconhecimento por parte da gestante, ou a ausência de comunicação, ou, ainda, a própria negligência da gestante em juntar uma documentação e mostrar um atestado não pode prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido durante aqueles cinco meses, pois a proteção à maternidade, enquanto um direito também individual, é irrenunciável.

Neste caso, o Supremo Tribunal Federal versou sobre o tema na Repercussão Geral n.º 497, fixando a tese: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”. A partir do Recurso Extraordinário, o STF consolidou o entendimento de que a única exigência necessária para a incidência da estabilidade provisória da trabalhadora gestante seria o requisito biológico da preexistência da gravidez. O relator Min. Marco Aurélio não acompanhou o entendimento da fixada tese, que foi proposta pelo Min. Alexandre de Moraes, que também destacou o princípio da absoluta prioridade:

A *ratio* dessa norma, a meu ver, não é só o direito à maternidade, mas também a absoluta prioridade que o art. 227 estabelece de integral proteção à criança, inclusive, ao recém-nascido. É um direito de dupla titularidade. Não entendo aqui que deve se tratar de dolo, culpa, responsabilidade objetiva. Não! É, insisto, a constatação da efetividade máxima - e esse é um dos critérios interpretativos de todos os direitos fundamentais, entre eles, uma das espécies, os direitos sociais -, a efetividade máxima de um direito social, direito à maternidade, no seu direito instrumental, a proteção contra dispensa arbitrária da gestante que protege, também, ao recém-nascido do art. 227; não entendo que se deva aqui exigir um requisito a mais, exigir requisito formal; não a confirmação, mas um aviso formal da existência da gravidez.

Isto posto, majoritariamente, o voto do redator Min. Alexandre de Moraes foi acompanhado pelo pleito, que consolidou a jurisprudência para proteger a empregada gestante da dispensa arbitrária, caso a mesma tenha estado grávida antes da cessação do contrato de trabalho.

A OBRIGAÇÃO DE COMUNICAR FORMALMENTE O EMPREGADOR SOBRE A GRAVIDEZ

Durante o julgamento do Supremo Tribunal Federal, do Recurso Extraordinário n.º 629.053, o relator Min. Marco Aurélio votou em desfavor a ideia majoritária, fixando em seu

voto a tese: “A gestante possui direito à estabilidade no emprego desde que o empregador tenha ciência do estado gravídico em momento anterior ao da despedida imotivada”. Em seu voto, o referido Ministro, entende ser necessária a comunicação pela empregada ao empregador do seu estado de gravidez, além da comprovação por meios seguros, como exames laboratoriais e atestado médico, como segue:

O direito à estabilidade pressupõe a prévia ciência deste quanto ao estado fisiológico da gravidez, o qual poderá ser objeto de comunicação pela prestadora de serviços e comprovado por qualquer meio idôneo, presentes as balizas da legislação ordinária. Surge em desarmonia com a previsão constitucional concluir pela estabilidade em situação em que a própria empregada, no momento da ruptura do vínculo empregatício, não sabia estar grávida, o que se dirá da falta de conhecimento pelo empregador.

Ademais, o Min. Marco Aurélio, sugere em seu voto que ao Supremo Tribunal Federal cabe apenas a guarda do Documento Básico, não sendo eles os donos do texto para ler aquilo que ali não está escrito, citando o doutrinador Carlos Maximiliano (2006, p. 227), que em sua obra “Hermenêutica e Aplicação do Direito”, ensina que o intérprete das leis não pode “alimentar a pretensão de melhorar a lei com desobedecer às suas prescrições explícitas”. Em vista disso, cabe salientar que, segundo o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 81):

(...) a expressão ‘desde a confirmação da gravidez’ comporta pluralidade de interpretações, a saber: ‘desde a comunicação da empregada ao empregador’; ‘desde a apresentação do atestado médico’; ‘desde a data da provável fecundação’ etc. Adotando-se o princípio *in dubio pro operario*, a interpretação da regra que mais protege a empregada gestante é a ‘desde a data da provável fecundação’.

O Direito do Trabalho, por se tratar de relação trabalhista, versa sobre o Princípio da Proteção, que é inerente à matéria em questão. Entende-se que em relações de trabalho existem dois polos, o detentor de uma grande posição socioeconômica e o polo mais vulnerável, o empregado. Nota-se que o polo mais vulnerável na relação jurídica de emprego merece uma maior proteção da norma, assim como a incidência da situação mais favorável, a fim de alcançar a efetiva igualdade substancial, promovendo um equilíbrio na relação de trabalho, desse modo:

(...) o *in dubio pro operario*, na interpretação de uma norma jurídica que possa ser entendida de diversos modos (ou seja, havendo dúvida sobre o seu efetivo alcance), deve-se interpretá-la a favor do empregado. Não se trata, no entanto, de alterar o significado claro da norma, nem se permite atribuir sentido que, de modo nenhum, possa ser deduzido da disposição” (Garcia, 2024, p. 47)

Infere-se que, a posição do Ministro relator não se atenta à vulnerabilidade da trabalhadora gestante, que além de ser o polo mais frágil da relação trabalhista em questão, passa por um momento delicado ao descobrir seu estado gravídico. Entender que independente do momento em que a gravidez da empregada foi anunciada ao empregador, sendo a concepção ocorrida durante a vigência do contrato de trabalho, o que realmente importa no caso em tela é a salvaguarda do direito social a proteção a maternidade daquela mulher, e sua estabilidade gravídica ser assegurada para seu bem e o bem do recém-nascido que logo virá ao mundo, protegido constitucionalmente, sempre em primeiro plano. Portanto, entender que a empregada é obrigada a formalizar seu estado ao empregador, torna-se não só desatencioso com a mãe, mas inconstitucional a norma mais benéfica à trabalhadora gestante.

A APLICABILIDADE DA ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A Súmula 244, inciso III, em sua redação anterior, não assegurava estabilidade à provisória à empregada gestante, caso sua admissão fosse mediante contrato de experiência já que a extinção da relação de emprego, através do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ao entendimento da precária redação:

Aplicava-se ao caso a lição de Sérgio Pinto Martins, no sentido de que: ‘Se houver a cessação do contrato de trabalho do empregado, estatuído por prazo determinado, não haverá direito à estabilidade, porque aqui não há despedida injusta, mas término do pacto laboral’ (Garcia, 2024, p. 394)

Porém, o Supremo Tribunal Federal fixou entendimento diverso ao entendimento da Súmula 244, inciso III, aduzindo que a referida estabilidade provisória gravídica alcança todas as trabalhadoras, independentemente do regime jurídico e do tipo de contrato de trabalho, como segue os julgados:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. MILITAR. ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. ISONOMIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO E ART. 10, II, b, DO ADCT. AGRAVO IMPROVIDO. I As servidoras públicas e empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, b, do ADCT. II Demonstrada a proteção constitucional às trabalhadoras em geral, prestigiando-se o princípio da isonomia, não há falar em diferenciação entre servidora pública civil e militar. III - Agravo regimental improvido. (RE 597.989-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Primeira Turma, DJe de 28/03/2011)

E M E N T A: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, b) CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. - As gestantes quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico-administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes. (RE 634.093- AgR, Rel. Min. Celso de Mello, Segunda Turma, DJe de 06/2/2011)

Cabe salientar que o art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, não deixa explícito a modalidade de contrato de trabalho. Portanto, considerando os parâmetros elencados, o Tribunal Pleno e o Órgão Especial do TST aprovaram, por meio da resolução n.º 185/2012, a nova redação do inciso III, da Súmula 244, passando a dispor que: “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”.

A tese de repercussão geral n.º 542, também foi fixada pelo Supremo Tribunal Federal: “A trabalhadora gestante tem direito ao gozo da licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado”⁴

Essa mudança de entendimento é fundamental para garantir a proteção integral à maternidade e à infância, conforme preconizado pela Constituição Federal em seu art. 6º, que salvaguarda os direitos sociais. A estabilidade provisória da gestante visa assegurar que a

trabalhadora não seja prejudicada em um momento tão delicado como a gravidez, além de proteger o melhor interesse para o recém-nascido, independentemente do tipo de contrato de trabalho. Essa proteção se enquadra como uma discriminação positiva, sendo essencial para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e evitar discriminações baseadas no estado gravídico.

Além disso, a interpretação mais ampla da estabilidade gravídica reflete o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com os princípios de dignidade da pessoa humana e de proteção à maternidade. Ao garantir que todas as gestantes, independentemente do regime de contratação, tenham direito à estabilidade provisória, o STF reforça a importância de um ambiente de trabalho seguro e justo para todas as trabalhadoras.

A aplicabilidade da estabilidade provisória nos contratos de trabalho, independentemente de sua natureza, é uma conquista significativa para os direitos das trabalhadoras no Brasil. Essa proteção assegura que a gestante possa exercer seu direito ao trabalho sem medo de retaliações ou dispensas arbitrárias, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo e respeitoso.

A decisão do STF de estender a estabilidade provisória a todas as modalidades de contrato de trabalho, incluindo contratos temporários e de experiência, é um marco na jurisprudência trabalhista brasileira. Essa decisão não apenas alinha-se com os princípios constitucionais de proteção à maternidade e à infância, mas também com as normas internacionais de direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção sobre a Proteção da Maternidade da OIT.

Em suma, a aplicabilidade da estabilidade gravídica nos contratos de trabalho, independentemente de sua natureza, é uma medida essencial para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Essa proteção não apenas beneficia as trabalhadoras gestantes, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde os direitos das mulheres são plenamente respeitados e garantidos.

CONCLUSÃO

Pelo esboço, conclui-se que a trajetória histórica do trabalho feminino, desde a Revolução Industrial até os avanços recentes na legislação trabalhistas brasileiras, evidencia a luta contínua pela conquista de direitos e pela superação de preconceitos profundamente arraigados em uma sociedade patriarcal. As primeiras mulheres a ingressar nas fábricas

enfrentaram uma dupla discriminação: de um lado, a marginalização social e, de outro, a desvalorização econômica de sua mão de obra. Mesmo diante de legislações que tentavam regular o trabalho feminino, os avanços ocorreram de forma lenta e gradual, sempre refletindo a ótica masculina predominante.

A evolução legislativa, especialmente a partir da Constituição de 1988 e de acordos internacionais como os da Organização Internacional do Trabalho, passou a garantir direitos mais amplos, como a igualdade salarial, a proteção à maternidade e a estabilidade gravídica, além da nova luta por igualdade de oportunidades trabalhistas no mercado. Portanto, o reconhecimento do trabalho feminino como digno e decente é fruto de décadas de mobilização, mas ainda demanda um esforço contínuo para assegurar o princípio da igualdade.

Depreende-se da pesquisa que o direito à maternidade é amplamente reconhecido e protegido por organismos internacionais como a ONU, a OIT e a OMS, constituindo um direito humano fundamental que visa assegurar a equidade de gênero e a proteção da saúde das mulheres e crianças. Ao longo das décadas, essas instituições têm reafirmado a necessidade de políticas públicas que não apenas garantam a licença-maternidade remunerada e a segurança no ambiente de trabalho, mas também promovam o cuidado integral durante e após a gestação. As convenções da OIT, com destaque para a ampliação dos períodos de licença-maternidade, e as recomendações da OMS, que visam cuidados maternos e neonatais de qualidade, refletem um compromisso com a redução das desigualdades históricas enfrentadas pelas mulheres.

Essas medidas se articulam para garantir que a mulher tenha a liberdade de exercer sua maternidade sem abdicar de seus direitos e aspirações profissionais, refletindo a busca por uma sociedade mais justa e equânime. O entendimento majoritário do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a Repercussão Geral n.º 497 representa um avanço significativo na proteção dos direitos das trabalhadoras gestantes no Brasil, ao assegurar a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez, independentemente da ciência do empregador ou da própria gestante. Essa interpretação mais abrangente do art. 10, II, do ADCT privilegia a proteção à maternidade e ao nascituro, alinhando-se aos princípios constitucionais de dignidade humana e à máxima efetividade dos direitos sociais.

O reconhecimento da Repercussão Geral n.º 542 pelo STF, consagrando o direito à estabilidade provisória para gestantes em quaisquer regimes de contratação, reforça o compromisso do ordenamento jurídico com a não discriminação e a promoção de condições justas e seguras no ambiente de trabalho às mulheres. Esse entendimento visa não apenas garantir a segurança econômica e social da trabalhadora durante a gravidez e no período pós-

parto, mas também proteger o melhor interesse da criança, assegurando um ambiente mais equitativo e respeitoso para todas as mulheres no mercado de trabalho, independentemente do tipo de contrato celebrado. Dessa forma, a decisão do STF reflete uma postura progressista que aproxima o Brasil dos padrões internacionais de proteção à maternidade e igualdade de gênero, consagrados em convenções internacionais e reafirmados pela Constituição.

A mulher no Brasil, após se tornar mãe, possui direitos trabalhistas resguardados que visam proteger sua condição e a conexão com o filho, mas ainda há desafios e lacunas que precisam ser enfrentados para garantir uma proteção efetiva e equitativa. A legislação brasileira, principalmente após a Constituição de 1988, reforçou direitos importantes como a licença-maternidade, a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, e a proteção contra a demissão arbitrária.

Essas garantias têm sido essenciais para assegurar um ambiente de trabalho minimamente seguro e justo para as mulheres, bem como para promover o desenvolvimento saudável da criança, possibilitando à mãe o tempo necessário para o cuidado inicial. Contudo, mesmo com esses avanços, persistem problemas que dificultam a plena realização dos direitos das mulheres trabalhadoras, especialmente para aquelas em situações de maior vulnerabilidade. A discriminação ainda se manifesta, por exemplo, na reticência de algumas empresas em contratar mulheres em idade fértil, com receio dos custos associados à licença-maternidade e à estabilidade gravídica.

Do ponto de vista jurídico, o entendimento progressista do Supremo Tribunal Federal, que estendeu a estabilidade gravídica a todos os tipos de contrato e abrangeu o entendimento da comunicação formal ao empregador sobre o estado de gravidez, reflete um esforço para reduzir desigualdades e proteger a mulher trabalhadora. Entretanto, a legislação ainda é insuficiente para garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, dado que muitas mulheres enfrentam obstáculos na promoção e em cargos de liderança devido a preconceitos relacionados à maternidade.

A preservação da conexão mãe-filho pela legislação trabalhista é, portanto, garantida formalmente, mas na prática ainda enfrenta desafios, que incluem o acesso desigual a direitos e o impacto das políticas públicas insuficientes em setores precarizados. Para avançar, é necessário um esforço contínuo que integre não apenas direitos trabalhistas mais inclusivos, mas também políticas sociais robustas que proporcionem apoio às mães e promovam a equidade de gênero em todas as esferas da vida.

relações do trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1. ed. Florianópolis : Empório do Direito, 2017. p. 131-160

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.385. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/> . Acesso em: 17 out. 2024.

RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar (Org.). Temas contemporâneos de direito público e privado. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017. p. 91-105

SIQUEIRA, José Francisco N.; BERTOLIN, Patrícia Tuma M. Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946, (V.1). Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522496020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522496020/>. Acesso em: 04 set. 2024.

SARLET, Ingo W.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De M.; FRAZÃO, Ana De O. Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 9788502212275. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 17 set. 2024. p. 87-93

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. 16th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.81. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/> . Acesso em: 17 out. 2024.

LOBO, Paulo. Direito civil: famílias. v.5. 14th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.18. ISBN 9788553622993. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622993/>. Acesso em: 08 out. 2024.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 04 set. 2024.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 40th ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book. p.241. ISBN 9786559776375. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559776375/> . Acesso em: 17 out. 2024

NUCCI, Guilherme de S. Estatuto da Criança e do Adolescente - Comentado. Rio de Janeiro: Forense, 2020. E-book. ISBN 9788530992798. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992798/>. Acesso em: 02 out. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786555599619. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599619/> . Acesso em: 30 set. 2024.



Termo de Autenticidade

Eu, **Ana Julia Bispo Bomfim**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A Maternidade frente às Leis Trabalhistas no Brasil: O Trabalho Materno Digno e a Estabilidade Gravídica, uma Análise dos Temas de Repercussão Geral n.º 497 e 542 do STF**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 29 de Outubro de 2024..

Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professor(a) **Larissa Mascaro Gomes da Silva**, orientador(a) do(a) acadêmico(a) **NOME Ana Julia Bispo Bomfim**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A Maternidade Frente às Leis Trabalhistas no Brasil: O Trabalho Materno Digno e a Estabilidade Gravídica, uma Análise dos Temas de Repercussão Geral n.º 497 e 542 do STF**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Larissa Mascaro Gomes da Silva

1º avaliador(a): Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira de Palma

2º avaliador(a): Ana Claudia dos Santos Rocha

Data: 11/11/2024

Horário: 09hrs (MS)

Três Lagoas/MS, 29 de Outubro de 2024..

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 472 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos onze dias do mês de novembro de 2024, às 9h, na sala de reuniões Google <https://meet.google.com/dzc-hzbb-fuh?authuser=0&pli=1>, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, da acadêmica **ANA JULIA BISPO BOMFIM**, sob título: **“A MATERNIDADE FRENTE AS LEI TRABALHISTAS NO BRASIL: o TRABALHO MATERNO DIGNO E A ESTABILIDADE GRAVÍDICA, UMA ANÁLISE DOS TEMAS DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 497 E 542 DO STF”**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof.ª Dr.ª. Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma (Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof.ª Dr.ª. Ana Cláudia dos Santos Rocha. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando a acadêmica APROVADA. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 11 de novembro de 2024.

Prof.ª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.ª Dr.ª. Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma

Prof.ª. Dr.ª Ana Cláudia dos Santos Rocha

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 11/11/2024, às 10:44, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/11/2024, às 10:50, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no §

3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia dos Santos Rocha, Professora do Magistério Superior**, em 18/11/2024, às 14:13, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5241860** e o código CRC **F40D895A**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 5241860