

ARIANE GOMES DOS SANTOS

**Estabilidade provisória da empregada gestante:  
reflexões críticas**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Titular Dr. Otávio Pinto e Silva

**Universidade de São Paulo**

**Faculdade de Direito**

**São Paulo**

**2019**

ARIANE GOMES DOS SANTOS

**Estabilidade provisória da empregada gestante:  
reflexões críticas**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito de São Paulo – USP, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e Seguridade Social, sob a orientação do Professor Otávio Pinto e Silva.

São Paulo

2019

**Catálogo na Publicação**  
**Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da**  
**Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

---

Santos, Ariane Gomes dos

Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas / Ariane Gomes dos Santos. -- São Paulo, 2019.

206 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Otávio Pinto e Silva.

1. Direito do trabalho. 2. Empregada gestante. 3. Estabilidade provisória. 4. Proteção. 5. Legislação. 6. Brasil. I. Silva, Otávio Pinto e, orient. II. Título.

---

ARIANE GOMES DOS SANTOS

**Estabilidade provisória da empregada gestante:  
reflexões críticas**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito de São Paulo – USP, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e Seguridade Social, sob a orientação do Professor Otávio Pinto e Silva.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

---

Nome:

---

Nome:

---

Nome:

---

Nome:

---

Nome:

Dizem que a mulher é o sexo frágil  
Mas que mentira absurda  
Eu que faço parte da rotina de uma delas  
Sei que a força está com elas  
Vejam como é forte a que eu conheço  
Sua sapiência não tem preço  
Satisfaz meu ego, se fingindo submissa  
Mas no fundo me enfeitiça  
Quando eu chego em casa à noitinha  
Quero uma mulher só minha  
Mas pra quem deu luz não tem mais jeito  
Porque um filho quer seu peito  
O outro já reclama a sua mão  
E o outro quer o amor que ela tiver  
Quatro homens dependentes e carentes  
Da força da mulher  
Mulher, mulher  
Do barro de que você foi gerada  
Me veio inspiração  
Pra decantar você nessa canção  
Mulher, mulher  
Na escola em que você foi ensinada  
Jamais tirei um dez  
Sou forte mas não chego aos seus pés

(Erasmu Carlos)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, inicialmente, a Deus por me iluminar e conceder perseverança nesta nova caminhada.

Agradeço ao meu orientador, Otávio Pinto Silva, por ser um Mestre no aspecto mais autêntico do termo. Pela paciência, oportunidade de trabalhar juntos, pela confiança, sinceridade e incentivo.

Especial agradecimento aos meus pais, Marcelo e Irene, pelo apoio incondicional, e também ao meu avô Geraldo, que sempre incentivou a reflexão e o estudo.

Agradeço ao meu namorado Fabiano pela paciência, amor e compreensão nos momentos mais difíceis. Muito obrigado por fazerem parte da minha vida.

## RESUMO

SANTOS, Ariane Gomes dos. *Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas*. 2019. 206 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

Sob as lentes do direito do trabalho e direito processual do trabalho, pretende-se situar o debate acerca da proteção legal destinada à empregada gestante. O foco da análise são reflexões críticas sobre a estabilidade provisória prevista no artigo 10, *b*, II, da ADCT da Constituição Federal e suas repercussões. Mais especificamente, a pesquisa englobará o estudo de institutos, normas e princípios de direito interno, comunitário e internacional do trabalho quanto à proteção destinada ao labor de empregadas que engravidam durante o pacto laboral e o aviso prévio, dando enfoque à garantia ao emprego por meio do trabalho, proteção ao nascituro e também concessão de indenizações compensatórias. O objetivo desta investigação é identificar em que patamar normativo e jurisprudencial encontra-se a proteção ao trabalho da empregada gestante no Brasil, identificando pontos centrais para aperfeiçoamento do sistema e propor caminhos para eficácia desse direito fundamental.

**Palavras-chave:** direito do trabalho – empregada gestante – estabilidade provisória – proteção – legislação – Brasil.

## ABSTRACT

SANTOS, Ariane Gomes dos. Temporary Stability of the Pregnant Employee: Critical Reflections. 2019. 206 p. Dissertation (Master degree) – Faculty of Law of the University of São Paulo, São Paulo.

Under the light of the labor law and the procedural labor law, the investigation intends to establish a massive discussion regarding the legal protection directed to the pregnant employee. The focus of this study are the critical considerations on the temporary stability predicted in the article 10, b, II, of the Transitory Constitutional Dispositions Act of the Federal Constitution and its repercussions. More specifically, the research will encompass the study of the institutes, norms and principles of internal law, community and international law regarding the protection destined to the job of employees that get pregnant during the labor relation and the notice of termination. The aim of this research is to identify in which normative level it is possible to verify the protection to the labor of the pregnant employee in Brazil, in order to analyze the main aspects for development of the system and to propose ways for the effectiveness of this fundamental right.

**Keywords:** labor law – pregnant employee – temporary stability – protection – legislation – Brazil.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>1 DAS NORMAS TUTELARES AO TRABALHO DA GESTANTE NA OIT E NA ONU.....</b>	<b>17</b>
1.1 As normas de proteção à gestante na Organização Internacional do Trabalho.....	17
1.1.1 A Convenção n.º 3 da OIT de 1919.....	19
1.1.2 A Convenção n.º 103 da OIT de 1952.....	22
1.1.3 A Convenção n.º 102 e a Recomendação n.º 95 da OIT de 1952.....	27
1.1.4 A Convenção n.º 183 da OIT de 1998.....	30
1.2 As normas de proteção à gestante na Organização das Nações Unidas.....	32
1.2.1 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966.....	33
1.2.2 A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979.....	34
<b>2 PROTEÇÃO À MATERNIDADE: BREVE HISTÓRICO NO CASO DO BRASIL .....</b>	<b>37</b>
2.1 Trajetória da proteção à maternidade .....	37
2.2 Constituição Federal de 1988.....	44
2.3 O debate acerca da extensão da licença maternidade na Assembleia Constituinte.....	51
2.4 Da garantia de emprego em razão da maternidade – Artigo 10, <i>b</i> , do ADCT .....	58
<b>3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E A PRÁTICA .....</b>	<b>66</b>
3.1 Da licença-maternidade.....	66
3.1.1 Súmulas n.º 142, n.º 244 e n.º 260 do TST.....	67
3.2 Garantia de emprego x contrato por prazo determinado.....	72
3.3 Do nascituro sem vida (natimorto) ou morte após o parto.....	77
3.4 As teorias – subjetiva e objetiva – acerca do direito à estabilidade .....	79
3.5 Estabilidade e aviso prévio.....	89
3.6 Pedido de demissão feito pela gestante.....	95
3.7 Dispensa por comum acordo .....	101
3.8 Rescisão por justa causa.....	105
3.9 Reintegração da gestante após a dispensa.....	113

3.10	Limite para indenização se frustrada a reintegração por recusa da empregada ou demora no ajuizamento da ação.....	119
3.11	Do conflito entre a atual interpretação ao artigo 10, II, <i>b</i> , do ADCT e o princípio da boa-fé objetiva.....	125
<b>4</b>	<b>O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>140</b>
4.1	O combate às práticas discriminatórias contra a mulher.....	140
4.2	Lei n.º 9.029/1995 e suas implicações.....	151
4.3	Lei n.º 9.799/1999 e suas implicações.....	154
4.4	Exame demissional.....	156
4.5	Do Programa Empresa Cidadã – Lei n.º 11.770/2008.....	165
4.6	Acordos e convenções coletivas.....	173
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>183</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>187</b>
	<b>ANEXO I – TABELAS, GRÁFICOS E FIGURA.....</b>	<b>199</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Estudantes de 5 anos ou mais de idade por sexo segundo o nível de ensino 1970.....	43
Tabela 2	Grau ou curso completo das pessoas de 10 anos ou mais de idade por sexo – 1970.....	43
Tabela 3	Incidência dos núcleos familiares entre os chefes de família .....	50
Tabela 4	Estatísticas descritivas: grupos de tratamento e controle.....	58
Tabela 5	Taxa de atividade dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo os grupos de idade e a cor ou raça – Brasil 200/2010 .....	71
Tabela 6	Visitas reduzidas/visitas periódicas versus padrão de cuidados: mortes de fetos e neonatais no estudo da OMS de 2001 .....	110
Tabela 7	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por sexo, segundo determinadas características pessoais ou dos domicílios – Brasil, 2014.....	142
Tabela 8	Pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas em cargos de direção, total e proporção por sexo, segundo os ramos de atividade econômica – Brasil, 2012.....	144
Tabela 9	Diferenças em diferenças tradicional por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã: contratações líquidas e salários dos trabalhadores, no Brasil .....	172

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Proporção das famílias com mulheres responsáveis, nas famílias únicas e convivente principais em domicílios particulares, segundo a cor ou raça do responsável pela família, o tipo de composição familiar, as classes de rendimento nominal mensal familiar <i>per capita</i> e a presença de filho/enteado de 0 a 5 anos idade na família – Brasil – 2010 .....	62
Gráfico 2	Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça. Brasil, 2004 a 2014 .....	143
Gráfico 3	PNAD Contínua .....	150
Gráfico 4	Adesão ao programa Empresa Cidadã .....	170

## **LISTA DE FIGURA**

Figura 1	Anúncio da ditadura publicado nos jornais.....	69
----------	--	----

## INTRODUÇÃO

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

**Simone de Beauvoir**

Por séculos, as mulheres viveram sob o jugo dos homens e de uma sociedade opressora que não as permitia nada, a não ser almejar o casamento e preparar-se para a procriação. Quantas não foram as mulheres abandonadas ou mortas simplesmente por não conseguirem gerar um filho varão.

Atos hoje naturais, como estudar, trabalhar fora do lar, votar, faziam apenas parte do imaginário da grande maioria das mulheres. Felizmente, muito se conquistou nos últimos séculos, porém ainda vivemos em uma sociedade machista e que tende a ver a mulher como um ser frágil, destinado à vida doméstica e devotado aos filhos.

Atualmente, no Brasil, não há lei que impeça a mulher de trabalhar fora, aliás, é esperado que ela o faça, porém também são esperados o matrimônio e a maternidade. O problema posto traduz-se na incompatibilidade das expectativas com relação à vida da mulher, afinal, como poderá competir no mercado de trabalho, cada vez mais acirrado, se a responsabilidade da maternidade repousa sobre seus ombros.

Essa reflexão histórica e sociológica, por extrema complexidade e amplitude, não poderia ser comportada em sua inteireza apenas neste singelo estudo, razão pela qual aceita-se a provocação de uma reflexão sobre a proteção de empregada gestante no Brasil, na atualidade, e em que medida ela evoluiu no País.

O tema é bastante instigante, com questões muito delicadas e respostas difíceis de ser dadas apenas pelo Direito. Ainda que no plano ideal – ou jurídico formal –, a discussão sobre a proteção do trabalho da mulher gestante pode parecer improdutiva pela aparente inexistência de dicotomia, em grande medida pela evolução legislativa brasileira na promoção da igualdade e da proteção a mulher, porém é no plano fático que nascem eventos a justificar um debate sobre proteção formal *versus* proteção fática às empregadas gestantes.

Grande é a gama de institutos, normas e princípios de direito interno, comunitário e internacional do trabalho destinados não só à proteção da mulher no período da gravidez, mas também com o escopo de diminuir a discriminação relativa ao trabalho das mulheres.

No Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, nos termos do artigo 10, II, do ADCT da Constituição Federal, a duração da licença-maternidade foi estendida para 120 dias, bem como foi conferida à gestante estabilidade provisória:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7.º, I, da Constituição:

[...] II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O que vem sendo discutido na prática é se o objeto principal da norma constitucional seria assegurar a tranquilidade à mãe, emocional e financeira, enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida, ou garantir a proteção da saúde e integridade física do nascituro.

Outro ponto polêmico diz respeito ao dia a dia do Judiciário, em que se questiona se dentro do escopo da norma constitucional estariam contempladas a garantia do emprego em si, a reintegração ou a indenização correspondente ao período de estabilidade, uma vez que, ainda hoje, é possível observar lides ajuizadas por empregadas que foram dispensadas grávidas ou que engravidaram durante o aviso prévio, e que, sem nunca terem entrado em contato com o empregador solicitando o retorno ao trabalho, ajuízam ações próximas do prazo final da prescrição bienal prevista no artigo 7.º da Constituição Federal.

Ademais, também é tema de controvérsia a intenção do legislador quando menciona que a estabilidade da gestante tem início na confirmação da gravidez, bem como a necessidade de a empregada comunicar oficialmente o empregador de sua gravidez para que se beneficie da estabilidade prevista na Constituição Federal.

Este estudo pretende, então, realizar uma discussão a respeito da eficácia e do alcance da proteção constitucional à maternidade no Brasil e ampliação de suas garantias e, também, investigar, ainda que de forma sumária, a construção jurisprudencial e normas correlatas acerca do tema.

Objetiva-se igualmente identificar e questionar as razões apresentadas para impedimento das realizações de exames que possam confirmar a gravidez da empregada quando do pedido de demissão ou dispensa, uma vez que não há lei nesse sentido.

Pretende-se, ainda, estudar mecanismos de estímulo à comunicação da gravidez ao empregado, logo após a sua ciência, como forma de promover a igualdade da mulher no mercado de trabalho, rompendo padrões culturais de discriminação que têm se formado ao longo de nosso processo histórico, bem como entender a importância da boa-fé nas relações contratuais.

O presente estudo será realizado a partir das principais Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, da Organização das Nações Unidas, bem como da doutrina brasileira a respeito do trabalho da mulher.

Ademais, serão realizados o estudo do ordenamento jurídico nacional e pesquisa jurisprudencial para conferir o atual entendimento acerca da judicialização da estabilidade provisória da gestante, com enfoque na determinação da reintegração e/ou pagamento de indenização compensatória.

Ainda, como elementos empíricos para o presente estudo, serão utilizados os dados obtidos em pesquisas e arquivos oficiais relativos ao mercado de trabalho no Brasil, fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e outros institutos.

Desse modo, no Capítulo 1, pretende-se demonstrar um estudo das normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) aplicáveis ao tema.

No Capítulo 2, apresenta-se uma análise da trajetória das regras de proteção à maternidade no âmbito constitucional, além de buscar compreender os motivos que levaram à edição do artigo 10, II, do ADCT da Constituição Federal, mediante o exame dos debates ocorridos na Assembleia Constituinte.

Em seguida, no Capítulo 3, far-se-á uma análise da garantia da empregada em razão da maternidade de acordo com o ordenamento constitucional, com considerações acerca das hipóteses em que se tem reconhecimento da estabilidade provisória e as consequências quando do conhecimento da gravidez da empregada no encerramento do vínculo empregatício.



Na medida em que serão vistas as regras de direito positivo, neste capítulo ainda se pretende apontar como o direito posto é aplicado pelos Tribunais. Assim, será apresentado neste estudo o posicionamento jurisprudencial das Cortes Trabalhistas a respeito da proteção do trabalho da empregada gestante.

Em seguida, o Capítulo 4 será dedicado à abordagem do combate às práticas discriminatórias contra a mulher, destacando-se a dicotomia existente entre os princípios e direitos que detêm empregadas e empregadores na relação de trabalho e que podem entrar em conflito quando se trata do reconhecimento da estabilidade provisória, reintegração e pagamento de indenização compensatória.

No tocante às normas nacionais estatais, não será esgotada neste estudo a análise de todo o ordenamento e arcabouço jurídico brasileiro, tampouco de um instituto específico dentro do direito do trabalho da mulher; será oferecida uma visão mais horizontal e ampla da efetividade dos princípios da proteção da trabalhadora gestante, com enfoque em leis que têm por escopo evitar a discriminação do trabalho da mulher e elastecer a previsão constitucional.

Os dados estatísticos, notadamente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, entre outras fontes oficiais sobre mercado de trabalho da mulher, serão de grande valia para aferição da efetividade das normas de proteção ao trabalho da mulher no Brasil. Embora não sejam objeto deste estudo, na medida em que se entender necessário, tais dados serão mencionados para melhor compreensão do tema.

Ao final, serão apresentadas as considerações finais sobre os principais pontos debatidos e analisados. Portanto, pretende-se contribuir para os debates a respeito da estabilidade provisória da empregada gestante, bem como contribuir com parâmetros jurídicos que possam propiciar uma relação de trabalho mais isonômica e adequada aos tempos atuais.

# **1 DAS NORMAS TUTELARES AO TRABALHO DA GESTANTE NA OIT E NA ONU**

A busca pela igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres tornou-se um paradigma do século XX e permanece até os dias atuais. Vagarosamente, os direitos das mulheres foram integrados aos mecanismos de direitos humanos, dando ensejo à construção de uma cultura universal, de respeito pela pessoa humana.<sup>1</sup>

Especificamente, as normas internacionais de proteção ao trabalho da mulher caminham no sentido de diminuir as diferenças entre o trabalho da mulher e do homem, facilitando o acesso e a manutenção dos contratos de trabalho das mulheres.

No âmbito internacional, os direitos das mulheres e conseqüentemente das gestantes passaram a receber proteção especial, por meio de mecanismos gerais ou específicos, que integram os sistemas global e regional de proteção aos direitos humanos.

Por tal razão, passa-se a analisar os principais regramentos de proteção da trabalhadora gestante no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Organização das Nações Unidas (ONU).

## **1.1 As normas de proteção à gestante na Organização Internacional do Trabalho**

O fim da 1.<sup>a</sup> Guerra Mundial e o romper da Revolução Russa<sup>2</sup> exerceram no mundo capitalista grande influência para reorganizar-se, e percebeu-se a imperiosa necessidade de instituir um marco de proteção aos trabalhadores antes que estes se vissem dispostos a promover as mudanças nos termos em que estas ocorreram na antiga Rússia. Nesse sentido,

---

<sup>1</sup> VERUCCI, Florisa. *O direito da mulher em mutação: os desafios da igualdade*. Belo Horizonte: Del Rey, 1999. p. 5.

<sup>2</sup> Acerca da Revolução, pontua com assertividade Jorge Souto Maior: “Do ponto de vista da construção jurídica, a experiência da Revolução Russa, desde o seu primeiro momento, deixa um legado bastante relevante para a evolução da consciência humana. Com efeito, aquela ruptura que seria mais que razoável supor que viesse a ocorrer após o término da Segunda Guerra Mundial, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, como se verá adiante, não se deu concretamente, vem, claramente, exposta, por razões óbvias, na Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, de 04 de janeiro de 1918” (*Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Parte I. São Paulo: LTr, 2011. v. 1, p. 265).

observação de Freitas Jr.:<sup>3</sup> “O êxito da revolução soviética tornou crível e ameaçadora a iminência de novas vitórias socialistas, impondo às elites vitoriosas a inclusão da questão social na agenda da reconstrução europeia”.

Assim, é criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, a Organização Mundial do Trabalho (OIT), é a agência das Nações Unidas<sup>4</sup> que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.<sup>5</sup>

Conforme a própria organização destaca, o Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo consideradas circunstâncias fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.<sup>6</sup>

Portanto, desde a sua criação, a OIT tem editado normas internacionais sobre as relações de trabalho a serem aplicadas pelos países signatários, sendo considerada fonte de Direito Internacional do Trabalho.<sup>7</sup>

A esse respeito, Barzoto<sup>8</sup> destaca que as normas internacionais do trabalho se dirigem a dois âmbitos: fixam “metas a serem alcançadas por políticas nacionais e

---

<sup>3</sup> FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. História universal e direito do trabalho. *Revista do Direito do Trabalho*, ano 37, v. 144, p. 19, out.-dez. 2011.

<sup>4</sup> Importante destacar que, de acordo com Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho: “Embora dotada de personalidade própria, a OIT se vincula à ONU como organismo especializado para empreender, no campo social, a ação que considere apropriada em consonância com o seu instrumento constitutivo básico. Releva ponderar, entretanto, que essa vinculação à ONU não desfigura a personalidade de pessoa jurídica de direito internacional dos organismos reconhecidos com tal qualidade. A OIT, como os demais organismos especializados vinculados à ONU, possui personalidade jurídica independente, sem embargo dos compromissos e obrigações resultantes do acordo de reconhecimento. Instituída como uma associação de Estados, à qual aderiram novos Estados-Membros, a OIT acarreta certas obrigações à atividade estatal, no campo de sua competência” (*Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2, p. 1479).

<sup>5</sup> Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/pt/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> A esse respeito esclarecem também Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho: “O conjunto de normas consubstanciadas nas convenções e recomendações constitui o que a OIT denomina ‘Código Internacional do Trabalho’, figurando as resoluções e outros documentos como seus anexos. Não se trata, porém, de um código na acepção técnica da palavra, uma vez suas normas integram a legislação nacional de cada um dos Estados-Membros da OIT, na medida em que forem ratificadas as correspondentes convenções e transformadas em lei as respectivas recomendações” (*Instituições de direito do trabalho* cit., p. 1488).

<sup>8</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2007. p. 94.

estabelecem um marco para a correção internacional” e protegem os direitos humanos fundamentais ao traduzirem “um consenso internacional sobre como regular e garantir níveis mínimos de proteção aos trabalhadores, aceitáveis para a comunidade internacional”.

Considerando que no Brasil as Convenções da OIT ratificadas têm a mesma eficácia das leis ordinárias no ordenamento jurídico nacional, salvo se aprovadas na forma mencionada pelo § 3.º do artigo 5.º da Constituição Federal, quando integrariam a ordem interna com força de norma constitucional, bem como o fato de que a legislação brasileira sobre a proteção à maternidade sofreu influência significativa de tais Convenções, passar-se-á brevemente a analisar as Convenções e Recomendações da OIT e seus efeitos no ordenamento nacional no tocante à proteção destinada as gestantes.

### *1.1.1 A Convenção n.º 3 da OIT de 1919*

A Convenção n.º 3 da OIT, que dispõe sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto,<sup>9</sup> foi ratificada em 26 de abril de 1934, pelo Brasil, promulgada pelo Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935, revogando-se os dispositivos do Decreto n.º 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que lhe eram contrários, pois a norma internacional previa um descanso de seis semanas antes e depois do parto, em vez de quatro semanas até então vigentes, bem como o custeio do benefício pelo Estado, não pelo empregador como vigorava.

Apesar de breve, essa Convenção, além de incluir o direito à licença-maternidade, como exposto, previa o direito a benefícios médicos pagos, proibição de dispensa<sup>10</sup> à gestante

<sup>9</sup> Também sobre o tema, em 1921 foi emitida a Recomendação n.º 12 sobre o trabalho da mulher no campo antes e após o parto: “Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para garantizar a las mujeres asalariadas empleadas en las empresas agrícolas una protección, antes y después del parto, semejante a la protección concedida por el Convenio adoptado en Wáshington por la Conferencia Internacional del Trabajo a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio, y que dichas medidas comprendan el derecho a un período de ausencia, antes y después del parto, y a una prestación durante el mismo período, financiada con fondos públicos, o por un sistema de seguros” (Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312350,es:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312350,es:NO)>. Acesso em: 1.º jul. 2017).

<sup>10</sup> “Artigo 4.º No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos paragraphios (a) e (b) do artigo 3.º da presente Convenção ou delle se afaste, por um periodo mais longo, depois de uma doença provada por attestado medico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza á incapacidade de voltar ao trabalho, será illegal, para o seu patrão, até que a sua ausencia tenha attingido uma duração maxima, fixada pela autoridade competente de cada paiz, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausencia ou em uma data tal que, produzindo-se o pre-aviso expire o prazo no decurso da, ausencia acima mencionada” (Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>>. Acesso em: 30 maio 2017).

e à lactante e pausas para amamentar. Ainda, com o fulcro máximo de promover a igualdade, rompeu com os paradigmas da época ao falar em seu artigo 2.º da referida convenção que: “Para a aplicação da presente Convenção, o termo ‘mulher’ designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou nacionalidade, casada ou não, e o termo ‘filho’ designa, todo o filho, legítimo ou não”.

A Carta Constitucional de 1934 ratificou os direitos consagrados no Decreto n.º 21.417-A, de 17 de maio de 1932, dando-lhe nível constitucional, de maneira que tais direitos ganharam um patamar de norma constitucional a partir de então.

Contudo, na 42.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, após muita discussão, o Brasil foi incluído em uma espécie de “lista negra” por não cumprir as obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 3, principalmente no tocante ao fato de que, em 1958, no Brasil o custo do salário-maternidade ainda era do empregador.<sup>11</sup>

O representante brasileiro da ONU à época, José Augusto Seabra, defendia que a legislação brasileira era mais benéfica do que o texto da Convenção n.º 3 da OIT, e, de forma simplória, afirmava que não acreditava que existisse discriminação contra o trabalho da mulher. Visualmente, a seguir, parte do debate oral consignado na ata da Sessão de 20 de junho de 1958:

Sr. Seabra: De acordo com a legislação do Brasil, o salário que deve perceber a trabalhadora gestante está a cargo do empregador, enquanto que o seguro social só é responsável pela assistência médica, além de um auxílio financeiro. Diversamente, o Convênio dispõe que o seguro social é responsável por todos os encargos.

A adaptação da legislação brasileira a este sistema não me parece fácil, justa ou necessária. Realmente não é fácil, pois, apesar da boa vontade do Governo em emendar a legislação, existe a dificuldade, dificilmente superável de que o preceito que obriga o pagamento de salário integral à trabalhadora gestante está contido na Constituição de 1946 e não pode, em consequência, ser derogado por lei ordinária.

Não estimo tampouco justa a adaptação pretendida, pois as trabalhadoras gestantes, atualmente, estão protegidas por uma disposição constitucional e não por simples lei ordinária, que poderia ser modificada a todo momento; e, de resto, o Convênio n.º 3 nada diz a respeito do montante da prestação, que o Convênio posterior, n.º 103, arbitra em 2/3 do salário, enquanto a legislação do Brasil estabelece o pagamento integral do mesmo salário, por parte do empregador. Por este motivo a emenda seria desnecessária, já que a legislação brasileira é mais favorável que a disposição contida no Convênio e, assim, não cabe alterá-la, em virtude do que estabelece o art. 19 § 8 da Constituição da OIT.

---

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 417.

[...] Não creio que no Brasil, ou em qualquer outro país, haja a possibilidade de discriminação contra o emprego da mulher pelo fato de ocasionalmente vir o empregador a pagar salários durante o período de afastamento da gestante. Ao empregador o que mais lhe preocupa é a eventual interrupção do trabalho, em detrimento da produção, e não os encargos de salários que haja de suportar.

A descontinuidade de trabalho é que poderia motivar uma discriminação, e, não obstante, o trabalho feminino é cada vez maior, no Brasil como em toda parte. Em verdade, de um ponto de vista mais amplo, hoje em dia, pode-se afirmar que é impossível haver uma atitude discriminatória a respeito da mulher, cujo trabalho é absolutamente necessário e inevitável.<sup>12</sup>

Com base no relatório apresentado pelo Procurador José Augusto Seabra e acatando a resolução de relatoria do Ministro Arnaldo Süssekind, o Brasil, por meio do Decreto n.º 51.627, de 18 de dezembro de 1962, procedeu à denúncia da Convenção n.º 3 da OIT.

A tão discutida recomendação da OIT, de que o custeio da licença-maternidade ocorresse de forma concorrente, pela sociedade de maneira geral, por meio de um sistema de seguridade social ou estrutura análoga, a fim de não onerar unicamente o empregador que admitiu a mulher,<sup>13</sup> é precursora em buscar o reconhecimento da função social da maternidade, fenômeno biológico cujos desdobramentos deveriam ser coletivamente assumidos e partilhados.

Não há dúvidas de que a licença-maternidade, entre outros objetivos, visa cooperar para a reprodução social e por tal razão não deve ser um ônus apenas do empregador, e sim de toda a sociedade.

O senso de coletividade trazido em seu bojo pode ser considerado um antídoto eficiente à discriminação na contratação de mulheres, afinal, historicamente, o custeio da licença-maternidade em si também serviu como elemento de discriminação das mulheres de determinadas idades em virtude do encarecimento do valor da mão de obra.

---

<sup>12</sup> SEABRA, José Augusto. *Proteção à empregada gestante*. Serviço de Documentação do M.T.I.C. Brasil, 1959. p. 8-9. (Coleção Lindolfo Collor.)

<sup>13</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3, p. 166.

### 1.1.2 A Convenção n.º 103 da OIT de 1952

A Convenção n.º 103 da OIT, adotada na 35.ª Sessão da Conferência, em Genebra (1952), foi aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 20, de 30 de abril de 1965,<sup>14</sup> e efetuado o registro do instrumento de ratificação em 18 de junho de 1965. Entrou em vigor, para o Brasil, em 18 de junho de 1966, e foi promulgada pelo Decreto n.º 58.820, de 14 de julho de 1966, publicado no *Diário Oficial da União*, de 19 de julho de 1966.

Em apertada síntese, referida Convenção reviu a Convenção n.º 3, estendendo sua aplicação de maneira igualitária a: mulheres empregadas em empresas industriais; em trabalhos não industriais e agrícolas; mulheres assalariadas que trabalham em domicílio (artigo 1.º); e trabalhadoras rurais e domésticas.<sup>15</sup>

Registre-se que, na Terceira Conferência, a OIT, em 15 de novembro de 1921, havia sido adotada a Recomendação n.º 12 para que os Estados-membros viessem a

<sup>14</sup> Importante mencionar que a Convenção foi ratificada, contudo, com reservas aos incisos b e c do parágrafo 1.º do artigo VII que tratavam da trabalhadora rural e doméstica em flagrante discriminação contra estas mulheres como se fossem seres humanos de segunda classe.

“[...] Art. VII – 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção pode, por meio de uma declaração que acompanha sua ratificação, prever derrogações no que diz respeito:

b) a trabalhos executados em empresas agrícolas outras que não plantações;

c) ao trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares” (Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/node/524#\\_ftn1](http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1)>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>15</sup> “[...] Artigo 1.º

1. A presente Convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive as mulheres assalariadas que *trabalham em domicílio*.

2. Para os fins da presente convenção, o termo ‘empresas industriais’ aplica-se às empresas públicas ou privadas bem como a seus ramos (filiais) e compreende especialmente [...]

3. Para os fins da presente Convenção, o termo ‘trabalhos não industriais’ aplica-se a todos os trabalhos executados nas empresas e serviços públicos ou privados seguintes, ou em relação com seu funcionamento [...]

[...]

h. O trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares; bem como a todos os outros trabalhos não industriais aos quais a autoridade competente decidir aplicar os dispositivos da convenção.

4. Para os fins da presente Convenção, o termo ‘trabalhos agrícolas’ aplica-se a todos os trabalhos executados nas empresas agrícolas, inclusive as plantações (fazendas) e as grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. Em todos os casos onde não parece claro se a presente convenção se aplica ou não a uma empresa, a uma filial (ramo) ou a um trabalho determinado, a questão deve ser decidida pela autoridade competente após consulta às organizações representativas de empregadores e empregados interessadas, se existirem.

6. A legislação nacional pode isentar da aplicação da presente convenção as empresas onde os únicos empregados são os membros da família do empregador de acordo com a referida legislação” (Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 31 maio 2017).

implementar garantias para as mulheres assalariadas empregadas em atividades agrícolas, com direito à proteção antes e depois do parto e à fixação de salário-maternidade às expensas de fundo público ou seguro social.<sup>16</sup>

Assim como a Convenção n.º 3, a Convenção n.º 103 também previu proteção à mulher solteira e com filhos, bem como aos filhos havidos dentro ou fora do casamento, na contramão do momento vivido no Brasil, onde vigorava o Estatuto da Mulher Casada,<sup>17</sup> com previsões que extraíam qualquer protagonismo da mulher.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).

Compete-lhe:

I – A representação legal da família;

II – *a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher* que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9.º, n.º I, c, 274, 289, n.º I e 311).

Art. 326. Sendo desquite judicial, ficarão os filhos menores com o *cônjuge inocente*.

§ 1.º Se ambos os cônjuges forem culpados ficarão em poder da mãe os filhos menores, salvo se o juiz verificar que de tal solução possa advir prejuízo de ordem moral para eles.

§ 2.º Verificado que não devem os filhos permanecer em poder da mãe nem do pai, deferirá o juiz a sua guarda a pessoa notoriamente idônea da família de qualquer dos cônjuges ainda que não mantenha relações sociais com o outro a quem, entretanto, será assegurado o direito de visita.

A licença-maternidade, nos termos do artigo 3.º da Convenção, era garantida a toda mulher, mediante exibição de um atestado médico, que indicasse a data provável de seu parto, estabelecendo-se que a duração dessa licença seria de doze semanas, no mínimo, sendo uma

<sup>16</sup> “[...] La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda:

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para garantizar a las mujeres asalariadas empleadas en las empresas agrícolas una protección, antes y después del parto, semejante a la protección concedida por el Convenio adoptado en Washington por la Conferencia Internacional del Trabajo a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio, y que dichas medidas comprendan el derecho a un período de ausencia, antes y después del parto, y a una prestación durante el mismo período, financiada con fondos públicos, o por un sistema de seguros” (Disponível em sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312350:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312350:NO)>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>17</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2017.



parte dessa licença concedida, obrigatoriamente, depois do parto, conforme dispusesse a legislação nacional, mas nunca inferior a seis semanas.<sup>18</sup>

O item 4 do artigo 3.º dispõe que, se o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente é prorrogada automaticamente até a data efetiva do parto e a duração da licença obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por tal razão.

Havia também a previsão de extensão da licença, em caso de doença confirmada por atestado médico, como resultante da gravidez, para realização de pré-natal, bem como doença confirmada por atestado médico como corolário do parto. Em ambos os casos, a duração máxima poderia ser estipulada pela autoridade competente,<sup>19</sup> que no caso do Brasil é o Congresso Nacional.

O salário-maternidade foi estabelecido no artigo 4.º, de modo que a mulher, ausentando-se de seu trabalho em virtude licença-maternidade, teria direito a prestações em espécie e à assistência médica. Importante que as prestações percebidas deveriam ser suficientes para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho, segundo um padrão de vida apropriado,<sup>20</sup> conceito ao que tudo indica deveras aberto a interpretações.

---

<sup>18</sup> “Artigo 3.º

1. Toda mulher à qual se aplica a presente Convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico, que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.
2. A duração dessa licença será de doze semanas, no mínimo; uma parte dessa licença será tirada, obrigatoriamente, depois do parto.
3. A duração da licença tirada obrigatoriamente depois do parto será estipulada pela legislação nacional, não será, porém, nunca inferior a seis semanas; o restante da licença total poderá ser tirado, segundo o que decidir a legislação nacional, seja antes da data provável do parto, seja após a data da expiração da licença obrigatória, ou seja, ainda uma parte antes da primeira destas datas e uma parte depois da segunda. [...]” (Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>19</sup> “[...]”

Artigo 3.º [...]”

4. Quando o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente se acha automaticamente prorrogada até a data efetiva do parto e a duração da licença obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por esse motivo.
5. Em caso de doença confirmada por atestado médico como resultante da gravidez, a legislação nacional deve prever uma licença pré-natal suplementar cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.
6. Em caso de doença confirmada por atestado médico como corolário do parto, a mulher tem direito a uma prorrogação da licença após o parto cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente” (Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>20</sup> “[...] Artigo 4.º

1. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do artigo três acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica.
2. A percentagem das prestações em espécie será estipulada pela legislação nacional de maneira a serem suficientes para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho em boas condições de higiene e segundo um padrão de vida apropriado.

No seu item 3, a Convenção estabelece que a assistência médica abrangerá assistência pré-natal, assistência durante o parto e após o parto, prestadas por enfermeira (*parteira diplomada*) ou por médico e, bem assim, a hospitalização quando necessária.

Dignas de nota ainda são as disposições dos itens 4 ao 8 do artigo 4.º que estabeleciam que as prestações em espécie e a assistência médica seriam concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório, quer mediante pagamentos efetuados por fundos públicos, sendo em ambos os casos concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas.

O item 8<sup>21</sup> mais uma vez externa o entendimento da OIT de que o empregador não deveria ser pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega. Como mencionado, referido item foi um dos motivos pelo qual o Brasil denunciou a Convenção n.º 3 e ao que tudo indica continuou sendo o principal motivo pela demora na ratificação da Convenção n.º 103.

À época, no Brasil, o trabalho fora do lar era considerado um tabu que não deveria ser estimulado pelo Poder Público, como é possível notar das considerações feitas pelo Procurador do Brasil José Augusto Seabra que, ao discutir sobre a Convenção n.º 103, assim se manifestou acerca do descomedimento do trabalho feminino:

---

3. A assistência médica abrangerá assistência pré-natal, assistência durante o parto e assistência após o parto prestadas por parteira diplomada ou por médico, e bem assim a hospitalização quando for necessária; a livre escolha do médico e a livre escolha entre um estabelecimento público ou privado serão respeitadas” (Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/mulher3.htm>>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>21</sup> “[...] Artigo 4.º [...]”

4. As prestações em espécie e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório, quer mediante pagamentos efetuados por fundos públicos; em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas.

5. As mulheres que não podem pretender, de direito, a quaisquer prestações, receberão apropriadas prestações pagas dos fundos de assistência pública, sob ressalva das condições relativas aos meios de existência prescritas pela referida assistência.

6. Quando as prestações em espécie fornecidas nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório são estipuladas com base nos proventos anteriores, elas não poderão ser inferiores a dois terços dos proventos anteriores tomados em consideração.

7. Toda contribuição devida nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório que prevê a assistência à maternidade, e toda taxa calculada na base dos salários pagos, que seria cobrada tendo em vista fornecer tais prestações, devem ser pagos de acordo com o número de homens e mulheres empregados nas empresas em apreço, sem distinção de sexo, sejam pagas pelos empregadores ou, conjuntamente, pelos empregadores e empregados.

8. “Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega” (Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/mulher3.htm>>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

Êsse abundante engajamento de mulheres em serviços de toda sorte, a que, mercê de Deus, ainda não se chegou no Brasil, representa, a meu ver, um descomedimento, senão até um espetáculo contristador, que, naturalmente, foi iniciado por efeito das guerras e ainda se mantém por motivo das condições sócio-econômicas dominantes; mas, como um mal necessário, sem dúvida deverá ser colocado sob a proteção da lei, sem contudo, ser estimulado pelo legislador, nacional ou internacional.<sup>22</sup>

Nesse mesmo sentido, encontra-se o discurso do Senador Attilio Vivácque, em sessão do Senado Federal realizada também no ano de 1958: “[...] predominava o ânimo de proteger a trabalhadora gestante, mas jamais o de estimular, de qualquer forma, o trabalho da mulher fora do lar”.<sup>23</sup>

Somente em 1974, após a edição da Lei n.º 6.136, o Brasil regularizou a transferência do custo do salário-maternidade para seguro obrigatório, a desvincular o empregador da obrigação de pagar o salário da empregada que daria à luz. O custeio do salário-maternidade era de 0,3%,<sup>24</sup> que foi extinto pela Lei n.º 7.787/1989,<sup>25</sup> visto que ficou englobado no percentual de 20% que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento, e tal orientação foi repetida no inciso I do artigo 22 da Lei n.º 8.212/1991.

No sistema brasileiro em vigor, a empresa paga o salário para a empregada em licença-maternidade, mas tem o direito de deduzir integralmente o valor de seus recolhimentos previdenciários pendentes, conforme artigo 94<sup>26</sup> do Decreto n.º 3.048/1999.

<sup>22</sup> SEABRA, José Augusto. *Proteção à empregada gestante* cit., p. 20.

<sup>23</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>24</sup> “Art. 4.º O custeio do salário-maternidade será atendido por uma contribuição das empresas igual a 0,3% (três décimos por cento) da folha de salários de contribuição, reduzindo-se para 4% (quatro por cento) a taxa de custeio do salário-família fixada no § 2.º, do artigo 35, da Lei número 4.863, de 29 de novembro de 1965” (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/L6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>25</sup> “Art. 3.º A contribuição das empresas em geral e das entidades ou órgãos a ela equiparados, destinada à Previdência Social, incidente sobre a folha de salários, será:

I – de 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados” (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7787.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7787.htm)>. Acesso em: 11.06.2017).

<sup>26</sup> “Art. 94. O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198” (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2017).

Outro importante direito conquistado pelas mulheres na Convenção n.º 103 foi o intervalo remunerado para amamentação, sem prejuízo do salário e sem elastecimento da jornada, previsto no artigo 5.º.<sup>27</sup>

A garantia de emprego para trabalhadora gestante foi estabelecida no artigo 6.º, que expressamente previa a possibilidade de a mulher se ausentar do trabalho em virtude de gravidez, estabelecendo como ilegal a dispensa durante a licença ou em data que o prazo do aviso prévio termine, enquanto durar a ausência supramencionada.<sup>28</sup>

Assim, a Convenção n.º 103 da OIT é considerada uma das principais normas internacionais de proteção aos direitos humanos das mulheres.

### *1.1.3 A Convenção n.º 102 e a Recomendação n.º 95 da OIT de 1952*

Ainda na 35.ª Conferência da OIT, em 28 de junho de 1952, foram aprovadas a Convenção n.º 102 e a Recomendação n.º 95, dispendo sobre o amparo à maternidade e normas mínimas de Seguridade Social.<sup>29</sup>

A Convenção n.º 102 foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 268/2008, e em seu bojo constam disposições referentes ao tratamento mínimo adequado que deve ser dado a doenças mórvidas de qualquer origem, gravidez e parto. Aborda também a concessão de auxílio-doença, de benefício de velhice e afastamento por acidente de trabalho; benefício familiar (para manutenção dos filhos); auxílio-maternidade; benefício por invalidez; e benefício de sobreviventes, em decorrência do falecimento do segurado, entre outras.

---

<sup>27</sup> “[...] Artigo 5.º

1. Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional.

2. As interrupções do trabalho para fins de aleitamento devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com esta; nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente” (Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/mulher3.htm>>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>28</sup> “[...] Artigo 6.º

Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3.º da presente convenção, é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou em data tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada” (Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/mulher3.htm>>. Acesso em: 18 out. 2011).

<sup>29</sup> Importante esclarecer que as convenções se diferenciam das recomendações em razão do tema, ou de um dos seus aspectos, que não seja considerado conveniente ou apropriado para ser no momento objeto de uma convenção, conforme se verifica dos termos do artigo 19, § 1.º, da Constituição da OIT.

Referida Convenção reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social. Sua parte VIII, referente às prestações de maternidade, prevê assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras.<sup>30</sup>

A Recomendação n.º 95, assim como a Convenção n.º 103, introduz a maternidade como bem jurídico tutelado prevendo a possibilidade de prorrogação para até quatorze semanas da licença-maternidade, sempre que possível e necessário para a saúde da mulher e seu filho, especialmente quando houver condições anormais, entre as quais o aborto e outras complicações durante a gravidez.<sup>31</sup>

Em seu item II, a norma recomenda que o salário-maternidade seja fixado em 100% dos ganhos da mulher, para garantir-lhe tranquilidade financeira e atender suas necessidades pessoais, além de outras garantias assistenciais também previstas na Convenção n.º 103 do mesmo ano.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> “[...] Art. 50. No que diz respeito à suspensão de proventos decorrentes da gravidez, do parto e de suas consequências, a prestação consistirá em um pagamento periódico calculado de acordo com os dispositivos do artigo 65 ou do artigo 66. A importância do pagamento periódico poderá variar no decorrer do evento contanto que a importância média seja conforme aos dispositivos precitados.

Art. 51. As prestações mencionadas nos artigos 49 e 50, no evento coberto, devem ser asseguradas, pelo menos, a uma mulher pertencente às categorias amparadas que houver completado período de carência considerado suficiente para evitar abusos; as prestações mencionadas no artigo 49 devem igualmente ser asseguradas às esposas de homens pertencentes às categorias amparadas quando estes completarem o período de carência previsto.

Art. 52. As prestações mencionadas nos artigos 49 e 50 devem ser concedidas durante toda a duração do evento; todavia, os pagamentos periódicos podem ser limitados a doze semanas, a não ser que um período mais longo de abstenção do trabalho seja imposto ou autorizado pela legislação nacional, caso em que os pagamentos não poderão ser limitados a um período de menor duração” (Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/468>>. Acesso em: 29.06.2017).

<sup>31</sup> “[...]”

#### I. Descanso de Maternidad

##### 1.

1) Cuando sea necesario para la salud de la mujer, y siempre que sea posible, el descanso de maternidad previsto en el párrafo 2 del artículo 3 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, debería ser prolongado hasta completar un período de catorce semanas.

2) Los organismos de control deberían estar autorizados para prescribir en casos individuales, mediante presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del descanso durante el embarazo y del descanso puerperal previsto en los párrafos 4, 5 y 6 del artículo 3 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, si dicha prolongación se considerase necesaria en interés de la salud de la madre y del hijo, y especialmente cuando existan o puedan producirse condiciones anormales, tales como abortos u otras complicaciones durante el embarazo o el puerpério” (Disponível em sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095)>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>32</sup> “[...]”

#### II. Prestaciones de Maternidad

##### 2.

No tocante à amamentação, o item 3.1 da Recomendação n.º 95 estabelece a necessidade de intervalos de uma hora e trinta minutos, no mínimo, durante a jornada de trabalho, para amamentação dos filhos, bem como a criação de instalações fora do local de trabalho para que possam amamentar os filhos e dar-lhes a devida assistência, com financiamento ou subvenções do seguro social.

A garantia de emprego às mulheres gestantes foi estabelecida também no item 4 da mesma norma e prevê ilegal a dispensa durante a gravidez, bem como um mês depois do período de licença-maternidade.<sup>33</sup>

O item 5 da mesma Recomendação trata ainda da proteção à segurança e saúde das mulheres durante o período de maternidade, estabelecendo que o trabalho noturno e as horas extas deveriam ser proibidos a elas durante a gravidez, bem como o trabalho em ambientes insalubres ou perigosos durante toda a gravidez e pelo menos três meses após o parto, se a mulher ainda amamentar.

Ainda faz menção à necessidade de restrição de algumas atividades para as mulheres, principalmente aquelas que necessitem levantar e empurrar grandes pesos; que exijam força física; que demandem o trabalho em pé por muito tempo; que requeira equilíbrio especial; e as atividades em máquinas com vibrações, sendo garantido o direito de transferência de setor sem prejuízo do salário.<sup>34</sup>

---

1) Siempre que sea posible, las prestaciones en metálico que deban ser concedidas en virtud del artículo 4 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, deberían ser fijadas de acuerdo con una tasa superior a la tasa mínima prevista por dicho Convenio; siempre que sea posible, la tasa debería ser fijada en un 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer que hayan sido tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

[...]

3) Las prestaciones médicas deberían tener por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales” (Disponível em sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095)>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>33</sup> “[...] IV. Protección del Empleo

4.

1) Siempre que sea posible, el período antes y después del parto durante el cual sea ilegal para el empleador despedir a una mujer en virtud del artículo 6 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, debería comenzar a contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, por medio de un certificado médico, del embarazo de esa mujer, y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad previsto en el artículo 3 de dicho Convenio. [...]” (Disponível em sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095)>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>34</sup> “[...] V. Protección de la Salud de las Mujeres Durante el Período de la Maternidad

Vale consignar que muitas dessas normas estão incorporadas em textos de Lei no Brasil, inclusive na CLT.

#### 1.1.4 A Convenção n.º 183 da OIT de 1998

Passados mais de 50 anos, tendo o mundo sofrido drásticas mudanças, em 1998 a OIT iniciou em plenário um processo de revisão da Convenção n.º 103, com o objetivo de reformulá-la e adaptá-la aos dias atuais.<sup>35</sup>

Assim nasceu a Convenção n.º 183, adotada na 88.<sup>a</sup> Sessão da Conferência, em Genebra (2000), apresentando-se claramente como uma nova sistematização do tema à maternidade de que cuidava a Convenção n.º 103, a qual o Brasil ainda não ratificou.

---

5.

1) El trabajo nocturno y las horas extraordinarias deberían estar prohibidos a las mujeres embarazadas o lactantes, y sus horas de trabajo deberían estar distribuidas de suerte que puedan disfrutar de períodos adecuados de descanso. 2) El empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para su salud o la de su hijo debería estar prohibido durante el embarazo y durante tres meses, por lo menos, después del parto o durante más tiempo aún, si la mujer lacta a su hijo.

3) Los trabajos comprendidos en las disposiciones del apartado 2) deberían incluir, en especial:

a) todo trabajo penoso:

i) que oblique a levantar, tirar o empujar grandes pesos;

ii) que exija un esfuerzo físico excesivo y desacostumbrado, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo;

b) todo trabajo que requiera un equilibrio especial;

c) todo trabajo en el que se empleen máquinas que produzcan trepidación.

4) Una mujer empleada habitualmente en un trabajo considerado por la autoridad competente como peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

5) Dicho derecho de transferencia debería también concederse por razones de maternidad, en casos individuales, a cualquier mujer que presente un certificado médico en el que se declare que un cambio en la naturaleza de su trabajo es necesario en beneficio de su salud y de la de su hijo” (Disponível em sítio oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095)>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

<sup>35</sup> Acerca desse tema, aduz Arion Sayão Romita: “A OIT, cuja atividade, no campo específico objetivo deste estudo, é como se sabe, muito intensa, vem insistindo em que, ao cabo do último decênio, as taxas de trabalho produtivo da mulher fora do lar aumentaram sensivelmente, quer nos países em via de desenvolvimento, quer nos industrializados. A mulher já não é a ‘face oculta do mundo do trabalho’. Pelo contrário, não raramente constitui sua mais ativa força motriz. Fala-se, até, em ‘feminização do emprego’.

[...] As inovações tecnológicas, que reforçam o movimento da globalização da economia, deram lugar a nova divisão internacional do trabalho, na qual as mulheres têm ampla participação. Em países voltados para a exportação de manufaturados, o trabalho da mulher – com remuneração inferior à do homem – constitui fator de grande importância econômica, pela redução dos custos sociais e também porque facilita o descumprimento das normas protecionistas” (*Direito do trabalho*: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998. p. 367).

A Convenção n.º 183 amplia sua esfera normativa, a estender proteção à maternidade às mulheres que trabalham na economia informal, bem como cuida da proteção à saúde da gestante, fixando em 14 semanas<sup>36</sup> a duração da licença da empregada, com a possibilidade de sua prorrogação<sup>37</sup> na hipótese de enfermidade ou complicações resultantes do parto.

A Convenção roga ainda que a remuneração da mulher seja mantida em pelo menos dois terços de seus ganhos habituais, e, ainda, passa a fazer um grande empenho em prol da não discriminação e da garantia de empregado da gestante e da lactante, com direito à reintegração<sup>38</sup> em caso de dispensa abusiva pelo empregador.

Essa Convenção traz em seu bojo importante artigo sobre discriminação,<sup>39</sup> proibindo a exigência da realização de testes de gravidez em mulheres candidatas a um posto

<sup>36</sup> “[...] Artículo 4

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad” (Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328)>. Acesso em: 11.06.2017).

<sup>37</sup> “[...] Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales” (Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328)>. Acesso em: 11.06.2017).

<sup>38</sup> “[...]”

1. *Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*

2. *Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”* (Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328)>. Acesso em: 11 jun. 2017).

<sup>39</sup> “[...] Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:



de trabalhador, bem como proibindo a exigência de entrega de certificado atestando que a candidata se encontra ou não em estado de gravidez.

Há excepcionalidade prevista no artigo que diz respeito à previsão em legislação nacional com relação a um trabalho que seja proibido, no todo ou em parte, a mulheres grávidas ou que amamentam; ou que comporte um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança.

Entretanto, ao contrário que já se tem na legislação brasileira, as emendas sobre creches e locais para amamentar no local de trabalho não foram aceitas.

## **1.2 As normas de proteção à gestante na Organização das Nações Unidas**

A carta das Nações Unidas foi elaborada pelos representantes de 50 países presentes à Conferência sobre Organização Internacional, que se reuniu em São Francisco, de 25 de abril a 26 de junho de 1945.

As Nações Unidas, entretanto, começaram a existir oficialmente em 24 de outubro de 1945, após a ratificação da Carta pela China, Estados Unidos, França, Reino Unido e ex-União Soviética, bem como pela maioria dos signatários.<sup>40</sup>

A missão da ONU é fomentar a paz entre as nações, cooperar com o desenvolvimento sustentável, monitorar o cumprimento dos Direitos Humanos e das liberdades fundamentais, além de organizar reuniões e conferências em prol desses objetivos.

Ao longo das últimas décadas, as Nações Unidas têm desempenhado papel fundamental na promoção da situação e dos direitos da mulher em todo o mundo. Essa contribuição assume várias formas, como a promoção do debate à negociação de instrumentos juridicamente vinculantes. A criação de espaços de diálogo tem ampliado a visibilidade do tema e a conscientização sobre a situação de discriminação e inferioridade em que se encontram as mulheres em várias esferas da vida social, em quase todos os países.

---

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo” (Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328)>. Acesso em: 11.06.2017).

<sup>40</sup> Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>>. Acesso em: 31 maio 2017.

A negociação de compromissos e de acordos internacionais tem incidido diretamente sobre a legislação e as políticas públicas nos países-membros, entre eles o Brasil, que é membro fundador da Organização das Nações Unidas e participa em todas as suas agências especializadas. Por tal razão, passaremos a analisar alguns dos mais importantes documentos elaborados por essa Organização e que resguardam os direitos da trabalhadora gestante.

### *1.2.1 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966*

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, e traz em seu bojo os seguintes direitos: direito ao trabalho, incluindo remuneração igual para homens e mulheres; direito a formar sindicatos; direito de greve; direito à previdência e assistência social; direitos da mulher durante a maternidade; direitos da criança, incluindo proibição ao trabalho infantil; direito a um padrão de vida razoável que inclua alimentação, vestuário e moradia; direito a todos os seres humanos de estarem a salvo da fome; direito à saúde mental e física; direito à educação; e direito a participar da vida cultural e científica do país.

Editado em 1966, não é de surpreender que o Pacto não foi prontamente ratificado pelo legislativo brasileiro, porquanto o Brasil vivia momento<sup>41</sup> de grande tensão e graves violações aos direitos humanos, em razão do golpe e instauração de ditadura militar que viria a durar mais de vinte anos.

O Congresso Nacional brasileiro somente aprovou o Pacto anos depois, após o fim da ditadura, em 12 de dezembro de 1991, entrando em vigor apenas em 24 de abril de 1992.

---

<sup>41</sup> “A inflação fora de 50% em 1962 para 75% no ano seguinte. Os primeiros meses de 1964 projetavam uma taxa anual de 140%, a maior do século. Pela primeira vez desde o fim da Segunda Guerra, a economia registrou uma contração na renda *per capita* dos brasileiros. As greves duplicaram, de 154 em 1962, para 302 em 1963. O Governo gastava demais e arrecadava de menos, acumulando um déficit de 504 bilhões de cruzeiros, o equivalente a mais de um terço do total das despesas. [...] O governo de João Goulart se desmanchava. Às quatro da tarde de 1.º de abril de 1964, os cinco tanques M-41 do 1.º Regimento de Reconhecimento Mecanizado, sob o comando do tenente Freddie Perdigão Pereira, fizeram o percurso emblemático das derrotas, indecisões e vitórias da jornada” (GASPARI, Elio. *A ditadura envergonhada*. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. p. 50-51 e 111).

Alinhado à Convenção n.º 103 da OIT, referido Pacto reconhece a expressiva contribuição das mulheres ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, bem como a importância social da maternidade.

Assim, em seu artigo 10,<sup>42</sup> concede proteção às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto, assegurando ainda às mulheres trabalhadoras o direito de gozar de licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.

### *1.2.2 A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979*

A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres é um tratado internacional aprovado em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas por meio da Resolução n.º 34/180.

Mais conhecida como Cedaw (sua sigla em inglês), a Convenção é descrita como uma declaração internacional de direitos das mulheres, encontrando-se baseada na dupla obrigação de eliminar a discriminação<sup>43</sup> e assegurar a igualdade.

O Brasil, por meio do Congresso Nacional, aprovou a Convenção, pelo Decreto Legislativo n.º 93, de 14 de novembro de 1983, com reservas<sup>44</sup> atrasadíssimas, quanto à igualdade de mulheres e homens, e que somente foram retiradas em 20 de dezembro de 1994.

---

<sup>42</sup> “[...] 2. Deve-se conceder proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados” (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 1.º 06.2017).

<sup>43</sup> “No conjunto das justificativas dessa Convenção, lê-se que: a discriminação contra a mulher não só viola os princípios da igualdade de direitos e o respeito à dignidade humana, mas constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família, além de dificultar o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade. Portanto, quando o Estado acata essa Convenção, ele afirma seu compromisso de condenar e eliminar a discriminação contra a mulher e se obriga a: adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher; [...] tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa” (A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação. OIT. 2015, p. 68. Disponível: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226850.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226850.pdf)>. Acesso em: 29 dez. 2018).

<sup>44</sup> O Brasil apresentou reservas quanto aos artigos 15, parágrafo 4.º e 16, parágrafo 1.º, alíneas “a”, “c”, “g” e “h”.

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher de 1979,<sup>45</sup> considerando as garantias e princípios dos diversos instrumentos internacionais de afirmação da condição de igualdade entre os seres humanos, bem como a dura realidade que demonstrava práticas discriminatórias contra a mulher, dispôs sobre os direitos da mulher em diversas esferas: direitos civis, políticos, família, trabalho, entre outros a garantir a igualdade.

Entre as disposições da referida Convenção, destacamos a menção sobre a importância da proteção à maternidade prevista no artigo 5.º, *b*, segundo o qual

[...] os Estados-Partes tomarão todas as medidas apropriadas para garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

---

“4 – Os Estados-Partes reconhecem aos homens e às mulheres os mesmos direitos no que respeita à legislação relativa à livre circulação das pessoas e à liberdade de escolha de residência e domicílio.

1 – Os Estados-Partes tomam todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as questões relativas ao casamento e às relações familiares e, em particular, asseguram, com base na igualdade dos homens e das mulheres:

a) O mesmo direito de contrair casamento;

c) Os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades na constância do casamento e quando da sua dissolução; g) Os mesmos direitos pessoais ao marido e à mulher, incluindo o que respeita à escolha do nome de família, de uma profissão e de uma ocupação;

h) Os mesmos direitos a cada um dos cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito como a título oneroso.”

<sup>45</sup> “[...]”

CONSIDERANDO que os Estados-Partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos,

[...]

RELEMBRANDO que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, *constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade,*

[...]

TENDO presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, *a importância social da maternidade* e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação, mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto,

RECONHECENDO que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, [...]” (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 19 jun. 2017).

Ainda no artigo 2.º, a Convenção determina que os Estados condenem a discriminação contra a mulher em todas as suas formas e criem uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, comprometendo-se, ainda, a implementar as medidas de letras “a” a “g” previstas no mesmo artigo.<sup>46</sup>

Além das medidas elencadas no artigo 2.º, em seu artigo 11, item 2, a Convenção destaca que os Estados devem impedir a discriminação contra a mulher em razão da maternidade, adotando medidas adequadas para proibir a dispensa por motivo de gravidez ou licença-maternidade, bem como implantar a licença-maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais.

No entanto, é importante ressaltar que referida Convenção é despida de instrumentos e meios mais eficazes para seu cumprimento, além de ser desprovida dos instrumentos habituais de implantação e fiscalização previstos em outras convenções, exemplificativamente a Convenção para Eliminação da Discriminação Racial.

Como bem aponta Olga Espinoza,<sup>47</sup> “ainda são necessários sistemas que combatam com maior eficácia a discriminação contra as mulheres, para que imponham aos Estados uma atitude mais definida e uma postura mais ativa”.

---

<sup>46</sup> “[...]”

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
- f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.”

<sup>47</sup> ESPINOZA, Olga. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. In: PERRONE-MOISÉS, Claudia; ALMEIDA, Guilherme de Assis de (Coord.). *Direito internacional dos direitos humanos: instrumentos básicos*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 47).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 assegura a todos o direito ao trabalho, independentemente de gênero, assim como garante o livre planejamento familiar, permitindo que os indivíduos tenham não só o direito de constituir família, mas de o fazerem de forma livre, de acordo com as suas próprias concepções de vida, sendo vedadas interferências coercitivas na escolha do indivíduo.

Apesar de o direito ao livre planejamento familiar poder ser plural, fato é que tanto a Constituição quanto a legislação ordinária brasileira concedem à mulher não só estabilidade provisória, mas também o direito a uma licença muito mais longa do que a do homem, o que dá a entender que o Estado implicitamente reconhece que o cuidado dos filhos é responsabilidade predominantemente feminina e, por conseguinte, esta estimula a perpetuação da divisão sexual das tarefas domésticas.

Nem por um minuto questiona-se aqui que a estabilidade provisória ou a licença-maternidade não deveriam existir, muito pelo contrário, são duas garantias extremamente importantes e imprescindíveis seja na vida da mulher, do nascituro e da sociedade como um todo.

No entanto, ajudar as mulheres a permanecer no mercado de trabalho é crucial para sua independência, para o desenvolvimento da sociedade e, talvez, até para a sobrevivência dos sistemas de proteção social. O nascimento de um filho pode obrigá-las a interromper sua atividade profissional, forçá-las a trabalhar em tempo parcial, levá-las a mudar de emprego ou de setor de atividade, e essas diferentes mudanças são acompanhadas de perdas de rendimentos e de menores perspectivas de carreira.

Nessa esteira, importante citar pesquisa<sup>369</sup> realizada pela Fundação Getúlio Vargas, que, utilizando dados do Ministério do Trabalho, acompanhou até 2016 o desempenho no mercado de trabalho de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento, que tiraram licença-maternidade entre os anos de 2009 e 2012.

A pesquisa mostrou também que a presença de um filho reduz a participação da mulher no mercado de trabalho. A taxa média de participação das mulheres no mercado de

---

<sup>369</sup> Disponível em: <[http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The\\_Labor\\_Market\\_Consequences\\_of\\_Maternity\\_Leave\\_Policies\\_Evidence\\_from\\_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 3 jan. 2019.

trabalho entre 25 e 44 anos é de 65%. Quando essas mulheres têm filho, a taxa de participação cai para 41%. Somente 28% trabalham em ocupações com jornada semanal de 35 horas ou mais.

Segundo a mesma pesquisa, para o homem, ter um filho não reduz sua participação no mercado de trabalho. Na mesma faixa etária, 92% dos homens com filhos de até 1 ano estavam trabalhando, e 82% em atividades com 35 horas ou mais de carga horária semanal.

Ainda, como foi possível observar neste estudo, as mulheres continuam ganhando menos do que os homens. Mesmo sendo mais escolarizadas que os homens, as mulheres ainda são exceção em cargos importantes e de decisão, embora seja crescente o número de mulheres em algumas ocupações; e a mulher continua em setores considerados femininos que são mais desvalorizados.

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, a porcentagem de mulheres registradas em empregos formais passou de 40,85% em 2007 para 44% em 2016. Já a diferença salarial teve redução, passando de 17% para 15% em relação aos salários pagos aos homens.<sup>370</sup>

Percebe-se que a promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação encontram resistência em razão do forte enraizamento e generalização das práticas discriminatórias na sociedade brasileira.

A eliminação da discriminação no mundo do trabalho é, para além de uma busca pelo trabalho decente, uma questão de direitos humanos. Nesse sentido, apesar de não ser especificamente o objeto do estudo, compreender a dimensão da discriminação da mulher no mercado de trabalho e da desigualdade entre os homens e mulheres esbarra diretamente em políticas envolvendo proteção à maternidade.

A nosso ver, a legislação hoje existente não acompanhou a evolução e as mudanças ocorridas na sociedade brasileira, deixando lacunas que acabaram sendo preenchidas por súmulas e até mesmo por convenções coletivas de trabalho.

O preocupante é que nem sempre a resposta dada pelo Judiciário será completa e responderá de forma eficaz aos anseios e às necessidades dos trabalhadores e também dos empregadores. Ainda, ao deixar a cargo da Justiça do Trabalho preencher lacunas legislativas, é criada uma brecha para ainda mais críticas sobre o trabalho realizado pelos magistrados.

---

<sup>370</sup> Disponível em: <<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/noticias/?p=250129>>. Acesso em: 3 jan. 2019.

Não é à toa que cada vez mais o discurso de fim da Justiça do Trabalho ganha força sob o argumento de que esta é atrasada e por demais protetiva. Por tal razão, achamos pertinente trazer à baila neste estudo questionamentos acerca da redação da Súmula n.º 244 do TST, que, além de afastar a obrigatoriedade de comunicação da gestação, descarta a possibilidade da reintegração da empregada após o período da estabilidade.

As reflexões críticas propostas neste estudo visaram justamente trazer para o debate as implicações do artigo 10, II, *b*, do ADCT e as dificuldades da prática perante as convenções internacionais, leis ordinárias, entendimentos jurisprudenciais e negociações coletivas.

Em nosso entendimento, a garantia do trabalho da mulher, em especial da gestante, passa diretamente pelo reconhecimento da importância do princípio da boa-fé objetiva, ao privilegiar a lealdade e a paz social, dando condições de o empregador verificar se a empregada a ser dispensada encontra-se grávida, assim como também incentivando a empregada, assim que descobrir a gravidez, a informar o empregador, a fim de evitar maiores danos e contendas judiciais.

O direito de propriedade, de defesa e o dever do empregador de verificar as condições de saúde de seus empregados, a nosso ver, sobrepõem o direito de intimidade da empregada, no tocante à realização do exame de sangue/urina quando da rescisão do contrato, pois, além de evitar dispensas que seriam consideradas nulas em eventual reclamação trabalhista, também poderiam evitar, caso a empregada não soubesse estar grávida, pré-natal tardio.

Da mesma forma, também entendemos ser imperiosa nossa discussão acerca do entendimento da Súmula n.º 244 do TST, pois, ao adotar postura deveras protecionista, onerando a folha de pagamento feminina e de certa forma atando as mãos dos empregadores no tocante à defesa em eventuais lides, pode acabar por incentivar a discriminação na contratação de mulheres e na pior forma possível, a velada, que por ser de difícil constatação, continua a ser perpetuada, sem que nenhum índice possa demonstrá-la.

De qualquer maneira, a expressiva quantidade de mulheres fora do mercado formal de trabalho é com certeza um indicativo de que algo não vai bem e precisa ser modificado. Em relatório anual produzido pelo Fórum Econômico Mundial, o Global Gender Gap Report 2017,<sup>371</sup> o Brasil apresentou significativa reversão no tocante à paridade de gênero desde

---

<sup>371</sup> Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)>. Acesso em: 13 jan. 2019.



2001, em grande parte em razão da ausência de participação econômica e de oportunidades para as mulheres.

Como a sociedade não pode aguardar que todas as mudanças normativas advenham de iniciativa do Congresso Nacional. A elaboração de convenções e acordos coletivos parecem-nos a saída mais rápida e eficiente para buscar uma relação mais equilibrada entre empregadas e empregador, evitando excessos e abusos de ambas as partes.

Tanto a legislação quanto a jurisprudência e as negociações coletivas são importantíssimas para garantir a devida proteção à maternidade, o que engloba a mãe e o nascituro, porém o equilíbrio é extremamente importante para que se evite o incentivo à discriminação da mulher.

Em nosso estudo, pudemos constatar a evolução da sociedade, das leis, da jurisprudência e também de convenções coletivas que se anteciparam a prever maior tempo de licença-maternidade para gestante.

Também pudemos observar que, em que pese diversos avanços terem sido feitos, em uma sociedade que se pretende democrática, pluralista, livre, justa e solidária, a nosso ver, diante do avanço das ciências médicas e biológicas, do surgimento de novas tecnologias, e perante o cenário brasileiro de flexibilização de diversas normas trabalhistas e novas modalidades contratuais, é necessário reformular entendimentos, rever leis e instrumentos normativos.

Somente a partir de novo patamar normativo, estatal ou negocial que reconheça uma nova concepção de família é que efetivamente se pode pensar em garantir de forma efetiva a proteção à empregada gestante, estimular a maternidade sem culpa ou medo de perder o emprego e, ao mesmo tempo, ampliar o acesso das mulheres em condição de igualdade ao mercado de trabalho.

Nesse mesmo sentido, incentivar a sociedade civil e os empresários a enxergar a maternidade como fenômeno coletivo que é, estimulando a participação dos homens na criação dos filhos e concedendo mais tempo de licença-paternidade, além de estimular a contratação e a manutenção dos empregos femininos.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. O novo contexto jurídico da negociação coletiva de trabalho diante do processo de mudanças no mundo do trabalho. Sua constitucionalização e instrumentalidade na concretização dos direitos fundamentais. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Org.). *Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- ARANTES, Delaide Miranda; LEMOS, Beatriz Monteiro. O protagonismo e a representação das mulheres na sociedade contemporânea: a conquista da democracia e da igualdade. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; MARTINS, Alessandra Caramano; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.
- ATALIBA, Geraldo. *Hipótese de incidência tributária*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 13. tir. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BARACT, Eduardo Milleó. *A boa-fé no direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- BARRETO, Amaro. *Tutela especial do trabalho*. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1967. v. 2.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- \_\_\_\_\_. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: RENAULT, Luiz Otavio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paulo Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2007.

- \_\_\_\_\_. O controvertido contrato de trabalho intermitente. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). *Desafios da reforma trabalhista*. 1. ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa. São Paulo: RT, 2017.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e interpretação constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.
- \_\_\_\_\_; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1988-1989. v. 2.
- BERTOLIN, Patricia Tuma Martins Prólogo. In: MARTINS, Juliane Caravieri, BARBOSA Magno Luiz; MONTAL Zélia Maria Cardoso (Org.). *Reforma trabalhista em debate*. Direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. Constituição Federal 1988. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988\\_13.07.2010/art\\_227\\_.shtm](http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_13.07.2010/art_227_.shtm)>.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Pré-natal e puerpério. Atenção qualificada e humanizada. Manual técnico. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd04\\_11.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd04_11.pdf)>. Acesso em: 21 jul. 2017.
- CALMON, Pedro. *História do Brasil*. São Paulo: Livraria José Olympio Editora; reimpresso por Saraiva, 1961. v. 6.
- CAMARGO, Elaine Cristina Beltran. O direito, a mulher e o mercado de trabalho. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; MARTINS, Alessandra Caramano; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2010.
- CARDOSO, Jair Aparecido. *A estabilidade no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de Carvalho; FIRPO, Sergio; GONZAGA Gustavo. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. 7 dez 2006, p. 497.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista*. Rio de Janeiro. Forense; São Paulo: Método, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

- COSTA, Luana de Paula. A realização do exame de gravidez demissional como condição para a garantia provisória no emprego. *LTr*, São Paulo, v. 52, n. 86, p. 478, 2016.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação do trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdades de oportunidades, p. 24. Disponível em: [http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit\\_igualdade\\_racial\\_05.pdf](http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf)>. Acesso em: 29 dez. 2018.
- COUTINHO, Sabrine Mantuan dos Santos. “*A dona de tudo*”: o que é ser mulher, mãe e esposa de acordo as representações sociais de mulheres de duas gerações. 2008. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória,.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009
- ESPINOZA, Olga. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. In: PERRONE-MOISÉS, Claudia; ALMEIDA, Guilherme de Assis de (Coord.). *Direito internacional dos direitos humanos: instrumentos básicos*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- FALCE, Lúcio Roberto. A estabilidade gestante e a confirmação da gravidez e a boa-fé objetiva. *Portal Jurídico Investidura*, Florianópolis, 3 maio 2018.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; MARANHÃO, Ney. Os juízes do trabalho e a reforma trabalhista: primeiros horizontes de consenso. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 193, p. 4, set. 2018.
- FERNANDES, Plácida Schuring. *Gestação: um brinde à vida*. São Paulo: Ícone, 2009. p. 17.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. História universal e direito do trabalho. *Revista do Direito do Trabalho*, ano 37, v. 144, out.-dez. 2011.
- \_\_\_\_\_. Regulamentação do trabalho da mulher: objetivos sociais e evolução constitucional. *Revista do Direito do Trabalho*, ano 13, mar.-abr. 1988.
- GAGLIANO, Stolze Gagliano; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, v. 1; 14. ed. 2012.

- GARBI, Carlos Alberto. Igualdade entre os cônjuges – As principais alterações após a Constituição Federal de 1988. *Revista dos Tribunais Online*, p. 9, ago. 2011.
- GASPARI, Elio. *A ditadura envergonhada*. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *CLT comentada*. 2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. As práticas desleais nas relações coletivas de trabalho: um estudo de direito comparado, uma inspiração ao Brasil. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Org.). *Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- LIMA, Fernanda Endler. O *duty to mitigate the loss* nas relações contratuais empregatícias: deveres de condutas das partes contratantes, especialmente da empregada gestante. *LTr*, São Paulo, ano 54, 2018.
- LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Reforma trabalhista: entenda por ponto*. São Paulo: LTr, 2017.
- MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Comentários à CLT*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993.
- MANNRICH, Nelson. Necessário distanciamento do direito civil: da intervenção inicial do Estado e retomada da autonomia da vontade. In: AGUIAR, Antonio Carlos (Coord.). *Reforma trabalhista: aspectos jurídicos*. São Paulo: Quartier Latin, 2017.
- MARQUES, Fabiola. Direito do trabalho e a mulher empregada – Conquistas e desafios no Brasil do século XXI. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; MARTINS, Alessandra Caramano; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.
- \_\_\_\_\_; ABUD, Cláudia José. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

- MARTINS, Alessandra Camarano. A (In)Visibilidade da mulher como estratégia de manutenção da cultura do patriarcado e das desigualdades sociais, aparelhados pelo sistema capitalista. In: \_\_\_\_\_; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.
- MARTINS, Nei Frederico Cano. *Estabilidade provisória no emprego*. São Paulo: LTr, 1995.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- \_\_\_\_\_. *Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1996.
- MEIRELES, Débora Chaves, FREGUGLIA, Ricardo da; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. Programa Empresa Cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores, p. 13. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/novosite/br/45-encontro-nacional-de-economia--trabalhos-selecionados>>. Acesso em: 2 jan. 2019.
- MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira. Trabalhadores e trabalhadoras do Brasil: onde está a igualdade. O papel do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação de gênero e promoção da igualdade no trabalho. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; MARTINS, Alessandra Caramano; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.
- MONTORO, André Franco. *Introdução à ciência do direito*. 24. ed. São Paulo: RT, 1997.
- NAHAS, Thereza. *O novo direito do trabalho: institutos fundamentais – impactos da reforma*. São Paulo: RT, 2017.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Iniciação ao direito do trabalho*. 18. ed. rev. e atual de acordo com a nova Constituição Federal. São Paulo: LTr, 1992.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim; ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. A restrição da rescisão contratual do trabalhador vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional a partir de um novo viés interpretativo do art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal (Diálogo das Fontes). In: FELICIANO et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.
- NERY, Rosa Maria de Andrade; NERY JR., Nelson. *Manual de direito civil: introdução – parte geral*. 1. ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa. São Paulo: RT, 2014.

- NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Salário-maternidade e a Emenda Constitucional n.º 20/98. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, v. 11, n. 127, jan. 2000.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. Prefácio. In: PINTO, Raymundo Antonio Carneio. *Súmulas do TST comentadas*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Questões forenses tomo I, Parecer n.º 25, de 1948, p. 229-230. In: MACIEL, Eliane Cruxên Barros de Almeida. *A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988*. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/159/10.pdf?sequence=>>>. Acesso em: 25 nov. 2018.
- PRADO, Luiz Regis. *Curso de direito penal brasileiro*. 6. ed. em e-book baseada na 16. ed. impressa. São Paulo: RT, 2018.
- \_\_\_\_\_. *Tratado de direito penal brasileiro*. 1. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa. São Paulo: RT, 2017.
- PRADO, Roberto Barreto. A Constituição e o direito do trabalho. *Revista LTr*, v. 51, n. 8, ago. 1987.
- \_\_\_\_\_. *Tratado de direito do trabalho*. São Paulo: RT, 1967. v. 1.
- PRADO, Therezinha C. Santos. *Direitos da mulher trabalhadora*. Secretaria de Estado de Relações do Trabalho, Conselho Estadual da Condição Feminina, 1986.
- PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. *Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal*. 2012. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.
- REIS, Ana Helena Meireles. Um desafio para o marketing. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing*, 2017. Disponível em: <<http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Revistas/v10/3%20-%20Novos%20arranjos%20familiares%20-%20Um%20desafio%20para%20o%20marketing.pdf>>. Acesso em: 29 dez. 2018.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. Informe sobre salários 2014-2015 da Organização da Internacional do Trabalho. Persiste a discriminação e a desigualdade salarial da mulher. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 161, jan.-fev. 2015.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho: temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998.

- SALES, Ana Amélia Ribeiro. O direito ao livre planejamento familiar e a necessária regulamentação estatal das técnicas de reprodução assistida. *Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões*, Edições 33, abr.-maio 2013.
- SALIBA, Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. (Re)Pensando a finalidade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. Disponível em: [http://www.academia.edu/8146773/\\_RE\\_PENSANDO\\_A\\_FINALIDADE\\_E\\_EFETIVIDADE\\_DA\\_LICEN%C3%87A\\_MATERNIDADE\\_E\\_DA\\_LICEN%C3%87A\\_PATERNIDADE\\_DIANTE\\_DAS\\_RELA%C3%87%C3%95ES\\_AFETIVAS\\_CONTEMPOR%C3%82NEAS](http://www.academia.edu/8146773/_RE_PENSANDO_A_FINALIDADE_E_EFETIVIDADE_DA_LICEN%C3%87A_MATERNIDADE_E_DA_LICEN%C3%87A_PATERNIDADE_DIANTE_DAS_RELA%C3%87%C3%95ES_AFETIVAS_CONTEMPOR%C3%82NEAS)>. Acesso em: 2 jan. 2019.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A supremacia do negociado em face do legislado. A natureza bifronte ou as duas faces da CLT. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, ano XXIX, n. 348, jun. 2018.
- SANTOS, José Carlos Van Cleef de Almeida; CASCALDI, Luís de Carvalho. *Manual de direito civil*. 1. ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa. São Paulo: RT, 2015.
- SCHUMAHER, Schuma; CEVA, Antonia. *Mulheres no poder*. Trajetórias na política a partir da luta das sufragistas no Brasil. Rio de Janeiro: Edições de Janeiro, 2015.
- SEABRA, José Augusto. *Proteção à empregada gestante*. Serviço de Documentação do M.T.I.C. Brasil, 1959. p. 8-9. (Coleção Lindolfo Collor.)
- SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.
- SILVA, Alessandro da; DROST, Oscar. Comentários sobre a licença-maternidade e as inovações da Lei n.º 11.770/08. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, ano 25, n. 299, nov. 2008.
- SILVA, Homero Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Livro eletrônico. 2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa. São Paulo: RT, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Saúde e segurança no trabalho. 1. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa. São Paulo: RT, 2015. v. 3.
- \_\_\_\_\_. *Direito do trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.
- SILVA, Salete Maria da. O legado jus-político do *lobby* do batom vinte anos depois: a participação das mulheres na elaboração da Constituição Federal.



Disponível em: <[http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3\\_files/Salete\\_Maria\\_SILVA\\_2.pdf](http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3_files/Salete_Maria_SILVA_2.pdf)>. Acesso em: 12 jun. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Anúncios de empregos: discriminação e responsabilidades. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, Campinas, n. 24, 2004.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Parte I. São Paulo: LTr, 2011. v. 1.

SOUZA, Sérgio Alberto de. *Gestante e direito alternativo do trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1996.

STOLAR, Larissa Bueno. *A hora de voltar: consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda*. 2018. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de empresas de São Paulo.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2.

TORRES, Ana Paula Leite. O novo artigo 611-A da CLT e sua necessária interpretação à luz dos princípios estruturantes do direito do trabalho. *Repertório de Jurisprudência IOB*, v. 2, n. 19, out. 2018.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. *A saúde da mulher e o meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

VEJA. Uma falsa conquista. Elaborado pela Dra. Maria Rosineide Bentes, 30 mar. 1998, p. 15, Seção “Ponto de Vista”.

VERUCCI, Florisa. *O direito da mulher em mutação: os desafios da igualdade*. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar: velhos e novos enfoques. In: \_\_\_\_\_; RENAULT, Luiz Otavio Linhares; CANTELLI, Paulo Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (análise da Lei 9.029/95). In: \_\_\_\_\_; RENAULT, Luiz Otavio Linhares; CANTELLI, Paulo Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2010..

VIEGAS, Claudia Mara de Almeida. Reforma trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). *Desafios da reforma trabalhista*. 1. ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa. São Paulo: RT, 2017.

VILLATORE, Marco Antônio César; MIKOS Nadia Regina de Carvalho. Poderes do empregador: do uso ao abuso e suas consequências socioeconômicos. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa (Coord.). *Direito do trabalho e direito empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2015.

## **SÍTIOS CONSULTADOS**

### **Sítios oficiais da Presidência da República Federativa do Brasil**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7787.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7787.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/L6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/D16300impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300impressao.htm)

### **Sítios oficiais da Câmara dos Deputados**

[http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf)

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1960-1969/constituicao-1967-24-janeiro-1967-365194-publicacaooriginal-1-pl.html>

<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/constituente-1987-1988/pdf/Ulysses%20Guimaraes%20-%20DISCURSO%20%20REVISADO.pdf>

[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=912232&filename=PRL+1+CSSF+%3D%3E+PL+7158/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=912232&filename=PRL+1+CSSF+%3D%3E+PL+7158/2010)

[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9AB8B40FC313DD64933D8D0F8A276C2C.proposicoesWebExterno2?codteor=1488260&filename=PL+6074/2016,](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9AB8B40FC313DD64933D8D0F8A276C2C.proposicoesWebExterno2?codteor=1488260&filename=PL+6074/2016)

[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1639012&filename=Tramitacao-PL+9467/2018](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1639012&filename=Tramitacao-PL+9467/2018)

### **Sítios oficiais do Senado**

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>

<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaoideia?id=52659>

<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/121946>

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/1999/03/03/acm-defende-fim-da-justica-do-trabalho>

### **Sítios oficiais do Tribunal Superior do Trabalho**

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA399](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA399)

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)

### **Sítio do Supremo Tribunal Federal**

[http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4009096,](http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4009096)

### **Sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho**

<https://www.trt5.jus.br/node/29740>

<http://www.trt2.jus.br/juris-sumulas-trtsp>

<https://portal.trt3.jus.br/internet/bases-juridicas/jurisprudencia/uniformizacao-de-jurisprudencia/tese-juridica-prevalente>

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>

<https://portal.trt11.jus.br/index.php/main/15-servicos/sociedades/15-sumulas>

<http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/sumulas/sumula-trt18/>

<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/UNIFORMIZACAO%20DE%20JURISPRUDENCIA/SUMULASDOTRT12REGIAO.jsp>

### **Sítios oficiais da Organização Internacional do Trabalho**

<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R095>

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312350:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312350:NO)

<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>

[http://www.oitbrasil.org.br/node/524#\\_ftn1](http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1)

OIT – Organização Internacional do Trabalho. A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação. OIT. 2015, p. 68. Disponível: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_226850.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226850.pdf). Acesso em: 29 dez. 2018.

### **Sítio oficial das Nações Unidas**

<https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>

### **Sítios oficiais do IBGE**

[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilio\\_s\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201701\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201701_trimestre_caderno.pdf)

[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilio\\_s\\_continua/Mensal/Quadro\\_Sintetico/2018/pnadc\\_201810\\_quadroSintetico.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2018/pnadc_201810_quadroSintetico.pdf)

### **Sítio oficial do Conselho Nacional de Justiça**

<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/9d7f990a5ea5e55f6d32e64c96f0645d.pdf>

### **Sítios diversos**

<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/mulher3.htm>

<<https://www.dieese.org.br/anuario/2011/anuarioMulheresBrasileiras2011.html>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

[http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3\\_files/Salete\\_Maria\\_SILVA\\_2.pdf](http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3_files/Salete_Maria_SILVA_2.pdf)

<http://memoriasdaditadura.org.br/mulheres/index.html>,

[http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3\\_files/Salete\\_Maria\\_SILVA\\_2.pdf](http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD3_files/Salete_Maria_SILVA_2.pdf)

- <https://jc.ne10.uol.com.br/blogs/havagas/2016/06/13/demissao-mal-conduzida-afeta-autoestima-do-profissional/>,
- <http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>
- <https://www.trocandofraldas.com.br/carreira-e-maternidade-2018-brasil/>
- <https://www.einstein.br/noticias/noticia/primeiros-sintomas-gravidez>
- <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD000934.pub3/full/pt#CD000934-abs-0002>
- <https://www.unicamp.br/unicamp/clipping/2017/08/16/eu-nao-sabia-que-estava-gravida-e-nasceu-3-casos-de-gravidez-silenciosa>
- <https://www.minhavidade.com.br/bem-estar/materias/17440-perder-um-emprego-pode-ter-impactos-na-saude-fisica-e-mental>
- <https://exame.abril.com.br/brasil/polarizacao-na-eleicao-e-destaque-na-imprensa-internacional>
- <https://exame.abril.com.br/brasil/o-que-pensa-a-futura-ministra-dos-direitos-humanos-sobre-lgbt-e-mulheres/>
- [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd04\\_11.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd04_11.pdf),
- <https://www.dieese.org.br/anuario/2011/anuarioMulheresBrasileiras2011.html>
- <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/lei-trabalhista-tem-que-se-aproximar-da-informalidade-diz-bolsonaro.shtml>
- <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46735873>
- [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

## ANEXO I – TABELAS, GRÁFICOS E FIGURA

### TABELA 1

**Estudantes de 5 anos ou mais de idade por sexo segundo o nível de ensino - 1970**

Níveis de ensino	Total	Homens	%	Mulheres	%
Total	20.015.689	10.201.529	51,0	9.814.109	49,0
Elementar	14.841.054	7.549.431	50,9	7.291.572	49,1
Médio Ciclo 1	3.358.490	1.692.633	50,4	1.665.807	49,6
Médio Ciclo 2	1.205.037	607.820	50,4	597.167	49,6
Superior	607.746	349.668	57,5	258.020	42,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1970.

### TABELA 2

**Grau ou curso completo das pessoas de 10 anos ou mais de idade por sexo - 1970**

Sexo	Total	Elementar	Médio Ciclo 1	Médio Ciclo 2	Superior
Total	19.939.359	14.789.917	2.632.968	1.974.995	541.348
Homens	50,3	50,0	50,7	45,8	74,4
Mulheres	49,7	50,0	49,3	54,2	25,6

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1970.

### TABELA 3

Núcleo	%
Parental	64
Homoparental	7
Pluriparental	8
Uniparental	14
Anaparental	7

Obs.: Base – 441.

TABELA 4

	Mulheres com carteira entre 20 e 35 anos		Homens com carteira entre 20 e 35 anos		Mulheres com carteira entre 36 e 65 anos		Mulheres sem carteira entre 20 e 35 anos	
	Pré-Consti-tuição	Pós-Consti-tuição	Pré-Consti-tuição	Pós-Consti-tuição	Pré-Consti-tuição	Pós-Consti-tuição	Pré-Consti-tuição	Pós-Consti-tuição
Proporção na amostra (%)	9,55	9,87	19,51	18,58	1,18	1,34	3,16	2,96
Média do salário horário <sup>a</sup>	3,19	2,58	4,26	3,35	3,39	2,95	1,45	1,28
	(3,84)	(3,37)	(5,45)	(4,63)	(5,72)	(4,71)	(3,52)	(2,92)
Média de horas trabalhadas	42,14	41,11	44,67	43,15	42,82	41,39	43,05	41,55
	(8,88)	(8,12)	(8,07)	(7,30)	(9,48)	(8,51)	(13,99)	(12,79)
Educação média	8,72	8,89	7,44	7,60	5,90	6,48	6,04	6,51
	(3,98)	(3,89)	(3,93)	(3,88)	(4,47)	(4,65)	(4,03)	(4,06)
Idade média	26,62	26,88	27,20	27,37	44,10	44,13	26,00	26,32
	(4,46)	(4,49)	(4,51)	(4,50)	(6,71)	(6,74)	(4,57)	(4,58)
Ramos de atividade (%)								
Ind. de transformação	29,44	26,62	39,82	37,27	24,18	23,22	13,68	12,45
Construção civil	1,51	1,64	8,22	7,94	0,92	1,18	0,55	0,70
Comércio	17,79	18,00	13,59	14,58	9,72	9,65	8,28	9,12
Serviços	50,97	53,54	37,53	39,49	64,54	65,45	76,18	76,10
Número de observações	204.167	171.255	388.858	301.907	89.953	86.681	66.506	51.455

Fonte: IBGE/PME.

Nota: Desvios-padrão entre parênteses.

<sup>a</sup> Os valores estão em reais de janeiro de 2002.

TABELA 5

Grupos de idade	Taxa de atividade dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade (%)					
	2000			2010		
	Total	Sexo		Total	Sexo	
		Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
<b>Total (1)</b>	<b>64,5</b>	<b>79,7</b>	<b>50,1</b>	<b>64,8</b>	<b>75,7</b>	<b>54,6</b>
<b>Grupos de idade</b>						
De 16 a 29	68,6	81,0	56,3	66,7	74,6	58,8
De 30 a 49	76,1	91,9	61,1	78,2	88,8	68,1
De 50 a 59	57,1	76,8	39,0	63,5	78,1	50,2
De 60 ou mais	22,6	37,4	10,6	26,3	38,7	16,5
<b>Cor ou raça</b>						
Branca	64,3	79,7	50,6	65,8	76,7	56,2
Preta ou parda	64,8	79,9	49,5	63,9	75,0	53,1

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000/2010.

(1) Inclusive pessoas de cor ou raça amarela, indígena ou ignorada.

TABELA 6

	Reduced visits N - 11672	Standard visits N - 11121
Fetal death $\leq$ 36 weeks	122	77
Fetal death > 36 weeks	37	42
Neonatal death before hospital discharge	73	71
Perinatal mortality	234	190

TABELA 7

Características das pessoas/ domicílios		Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	
		Homens	Mulheres
Total		10,9	25,3
Condição de atividade	Inativo/a	13,7	30,2
	Ativo/a	10,2	21,7
Condição de ocupação	Ocupado/a	10,0	21,2
	Desocupado/a	12,4	26,7
Renda no trabalho principal	Até 1 S.M.	10,5	24,4
	Mais de 8 S.M.	8,1	13,9
Trabalhadora doméstica morando no domicílio	Sim	9,7	17,5
	Não	10,9	25,3
Situação de pobreza <sup>(1)</sup>	Extremamente pobres	12,5	29,9
	Não-pobres	10,7	23,0
Número de filhos	Nenhum	12,2	24,8
	5 ou mais	9,7	32,5
Ter máquina de lavar roupa	Sim	10,6	24,5
	Não	11,3	26,4
Posição na família	Chefe	11,5	25,3
	Cônjuge	10,1	28,7

Fonte: Pnad/ IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Notas: (1) Extremamente pobres – renda domiciliar per capita de até R\$ 77,87; Pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 77,87 e menor que R\$ 155,74; Vulneráveis – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 155,74; Não-pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 724 (um salário mínimo de 2014).



TABELA 8

Ramos de atividade econômica	Total (1.000 pessoas)			Proporção (%)		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Total	4.470	1.645	2.826	5,8	5,0	6,4
Agrícola	80	6	74	0,7	0,2	0,9
Indústria	745	188	556	7,1	4,8	8,5
Construção	105	20	85	1,5	10,2	1,3
Comércio e reparação	1.595	601	994	12,6	11,5	13,4
Alojamento e alimentação	545	238	307	15,2	11,5	20,1
Transporte, armazenagem e comunicação	185	55	130	4,1	10,8	3,2
Administração Pública	285	113	171	6,2	6,0	6,5
Educação, saúde e serviços sociais	224	147	77	2,8	2,4	4,2
Demais serviços	705	275	431	4,6	2,8	7,7

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2012.

TABELA 9

Diferenças em diferenças tradicional por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã: contratações líquidas e salários dos trabalhadores, no Brasil.

Variável Dependente	Contratações líquidas				Salários de contratação			
	(1) Mulheres 15 a 43 anos	(2) Mulheres	(3) Homens	(4) Todos	(5) Mulheres 15 a 43 anos	(6) Mulheres	(7) Homens	(8) Todos
DD 2010	0.114 (0.948)	-0.107 (1.042)	1.727 (1.831)	1.621 (2.507)	-8.849 (27.06)	-27.24 (28.13)	-89.96** (38.07)	-47.96 (29.81)
DD 2011	1.223 (1.681)	2.911 (1.849)	4.028 (3.247)	6.939 (4.447)	46.27 (46.28)	21.73 (47.97)	148.4** (65.21)	116.2** (51.83)
DD 2012	3.572 (2.440)	3.883 (2.683)	-4.447 (4.713)	-0.565 (6.454)	69.47 (61.30)	82.16 (64.31)	266.8*** (90.55)	197.6*** (72.04)
Adesão ao PEC em 2010	13.23*** (0.372)	14.54*** (0.409)	35.76*** (0.718)	50.30*** (0.984)	622.9*** (10.71)	662.4*** (11.14)	833.9*** (15.03)	770.3*** (11.74)
Adesão ao PEC em 2011	18.39*** (0.657)	19.25*** (0.723)	39.00*** (1.270)	58.25*** (1.739)	643.5*** (18.17)	670.6*** (18.96)	767.7*** (25.78)	739.2*** (20.37)
Adesão ao PEC em 2012	13.14*** (0.977)	14.03*** (1.075)	45.51*** (1.887)	59.54*** (2.584)	877.0*** (24.95)	927.3*** (26.18)	1,137*** (36.06)	1,104*** (29.00)
Período em 2010	0.328 (0.225)	0.336 (0.247)	1.281*** (0.434)	1.618*** (0.594)	30.71*** (7.744)	28.41*** (7.969)	14.49 (10.63)	21.22*** (7.730)

Período em 2011	0.226	0.933***	1.425***	2.358***	77.79***	65.69***	70.57***	62.64***
	(0.220)	(0.242)	(0.426)	(0.583)	(7.626)	(7.709)	(10.34)	(7.540)
Período em 2012	0.973***	1.129***	0.685	1.815***	94.61***	93.51***	111.4***	101.7***
	(0.216)	(0.238)	(0.418)	(0.572)	(7.344)	(7.566)	(10.18)	(7.417)
Constante	4.432***	4.854***	10.20***	15.05***	1,035***	1,039***	1,208***	1,101***
	(0.128)	(0.141)	(0.248)	(0.339)	(4.508)	(4.635)	(6.144)	(4.465)
Observações	452,528	452,528	452,528	452,528	205,000	216,498	243,924	313,502
R-quadrado	0.006	0.006	0.010	0.011	0.209	0.207	0.246	0.220

Fonte: Elaboração própria. Todas as colunas incluem as variáveis de controle: proporção de trabalhadores com ensino superior, a proporção de trabalhadores dirigentes, a proporção de trabalhadores gerente e *dummies* de regiões brasileiras. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão em parênteses. \*\*\*, \*\* e \* indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%. DD refere-se ao Diferenças em Diferenças.

FIGURA 1

**Este homem  
não quer  
indenizações.**

**Quer  
progredir  
no trabalho**

Hoje é o primeiro dia de trabalho de Laércio Lopes de Oliveira. Ele começa com vontade de trabalhar e não pensando em indenização. Ele sabe que, no regime do FGTS, depende apenas dele sair do emprego ou ficar e fazer carreira, subir na vida. Não há mais o fantasma da estabilidade, que aparentemente o beneficiava, mas que na maioria dos casos era o responsável pelo corte de muitas carreiras de futuro, logo no começo.

Agora, mais 8% do seu salário, conquistados a cada mês de trabalho, estão depositados em uma conta bancária no seu nome, rendendo juros e crescendo com a correção monetária. Se ele sair do emprego para um melhor não vai perder os anos de trabalho. Sua conta continua a aumentar e vai servir de suporte para quando ele casar, ficar desempregado, adoecer ou para comprar sua casa própria com a ajuda do Governo, através do Plano Nacional de Habitação do BNH.

O seu primeiro dia de trabalho é muito mais tranquilo que o do seu pai. Ele está amparado pelo FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — uma conquista do trabalhador brasileiro e de sua família, que só se tornou possível com a Revolução de 31 de março, implementada pelo Governo Costa e Silva. Para Laércio Lopes de Oliveira, FGTS quer dizer «Futuro Garantido para Todos os Seus».

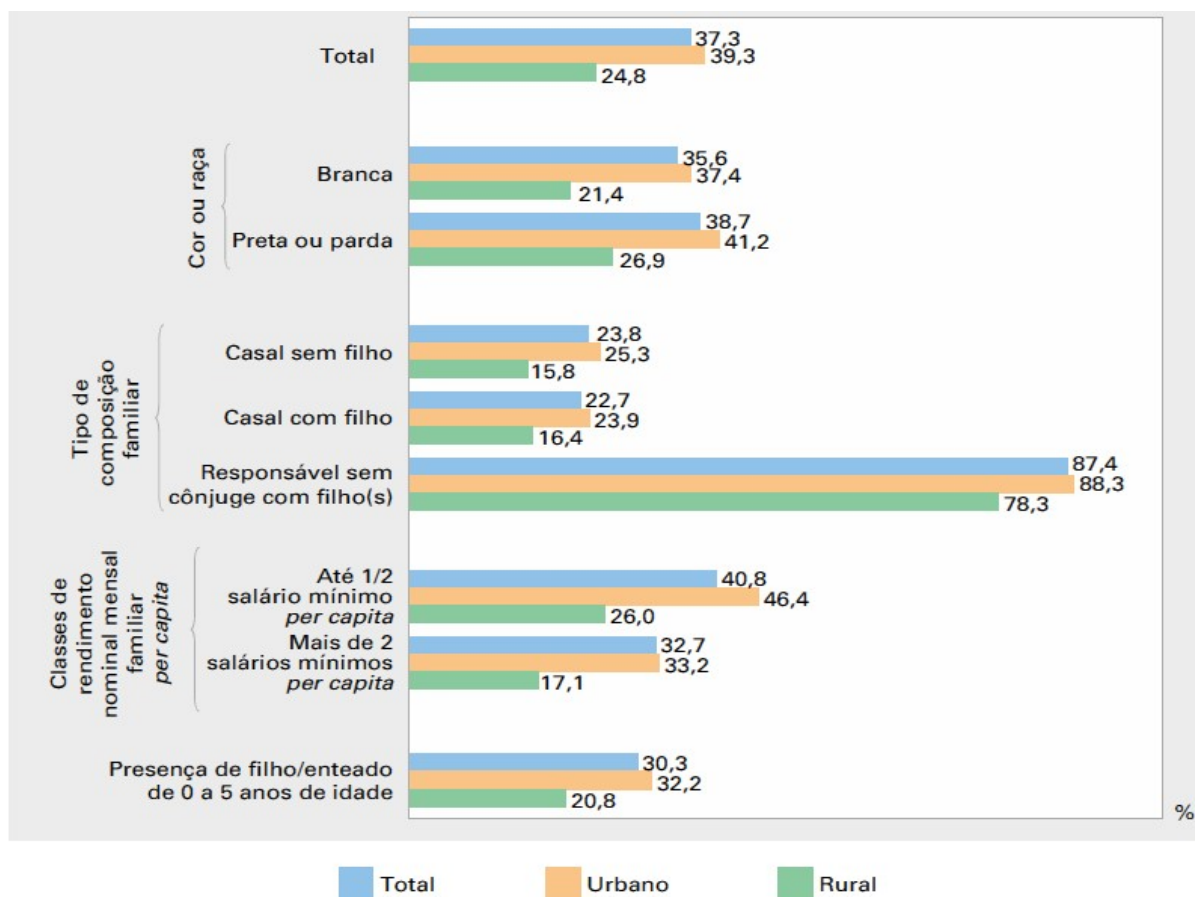
**FGTS**  
FUNDO  
DE GARANTIA DO  
TEMPO DE SERVIÇO

**BNH**  
BANCO NACIONAL DA HABITAÇÃO

Com anúncio, ditadura quis convencer trabalhador a abrir mão da estabilidade

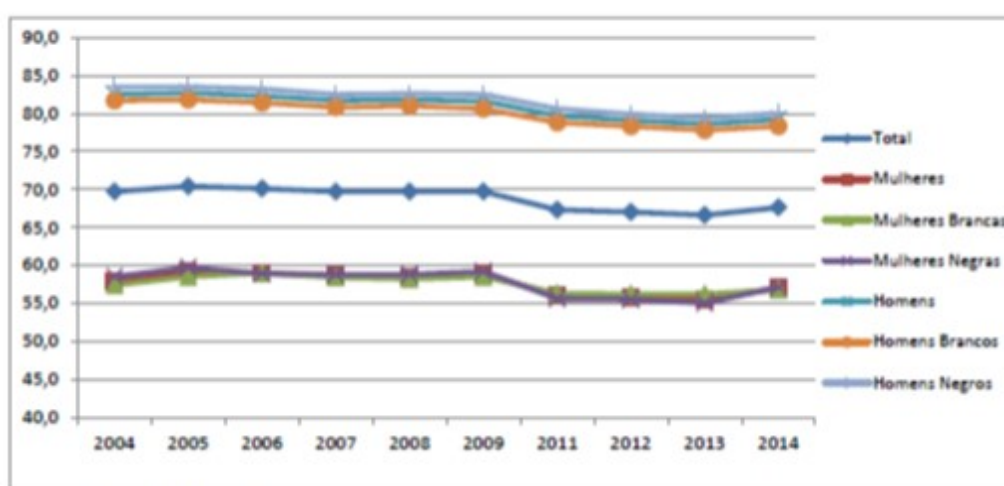
Reprodução

GRÁFICO 1



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

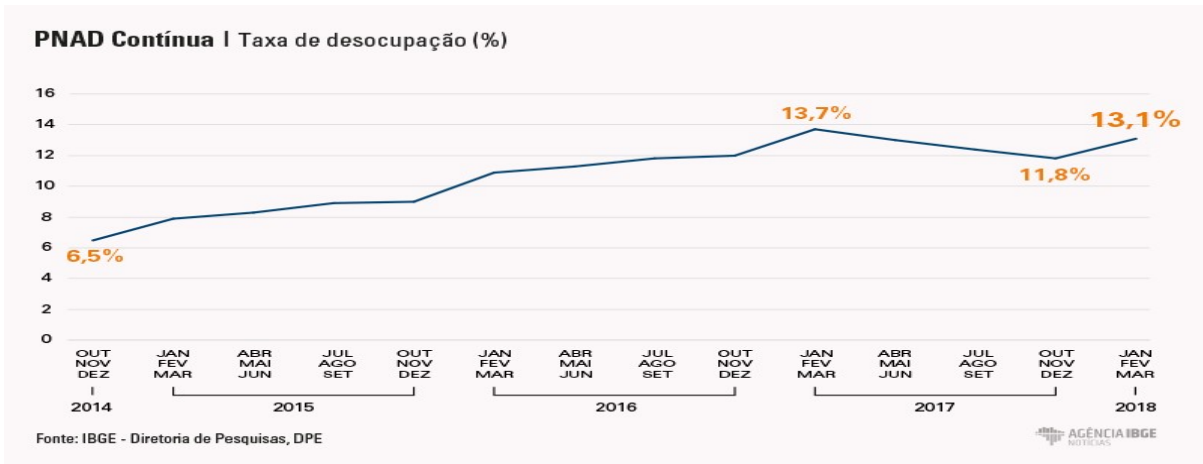
GRÁFICO 2



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

**GRÁFICO 3**



**GRÁFICO 4**

