

A MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO MOTHERHOOD IN LABOR LAW

Renata Reis de Lima¹

RESUMO

A presente monografia é dedicada à análise do conhecimento das mulheres quanto à proteção à maternidade no Brasil, levando em conta todos os direitos inerentes à empregada gestante sob o prisma da não discriminação no mercado de trabalho, que é regulamentado no artigo 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988. Em tese, este direito constitucional permite uma condição melhor da mulher no mercado de trabalho e uma maior proteção à criança recém-nascida, além de possibilitar a conciliação entre as responsabilidades do trabalho e da família, adequando-se às exigências da sociedade moderna. Em suma, a monografia propõe um estudo sobre o conhecimento das mães e a consequente eficácia das normas protetivas da maternidade no direito do trabalho e apresenta um enfoque alinhado com as tendências internacionais neste campo. Além disso, para uma melhor compreensão do assunto, abordou-se uma evolução histórica e legislativa do trabalho da mulher, os direitos conquistados, em especial o da licença maternidade.

Palavras-chave: Empregada gestante; Proteção à maternidade; Estabilidade da gestante.

ABSTRACT

This monograph is dedicated to the analysis of knowledge of women regarding maternity protection in Brazil, taking into account the main rights concerned to the pregnant employee from the perspective of non-discrimination in the labor market, which is regulated by the Article 7, XVIII of the Brazilian Federal Constitution of 1988. In theory, this constitutional right allows a better condition

1.Faz especialização em Direito Civil e Processo Civil no PROORDEM, especializada em Docência no Ensino Superior pela FABEC, Graduada da Escola de Direito e Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, advogada.

of women in the labor market and greater protection to the newborn child, besides facilitating the conciliation between work responsibilities and family, adjusting to the demands of modern society. In short, the monograph proposes a study of the mothers' knowledge and the consequent effectiveness of protective standards of maternity in employment law and has a focus aligned with international trends in this field. In addition, for a better understanding of the subject, we approached an evolution history and legislative work of women, the rights won, especially the maternity leave.

Keywords : Housekeeper pregnant; Maternity protection; Pregnant woman's stability.

1 INTRODUÇÃO

A maternidade, por si só, proporciona uma série de modificações na vida da mulher, fazendo com que ela precise de medidas protetivas trabalhistas que a resguardem. Essas medidas protetivas são exigidas desde os primeiros instantes do período gestacional, com os exames pré-natais, passando pelo nascimento da criança e seu acompanhamento durante os primeiros meses de vida. A proteção à maternidade e à infância alçou, por isso, a qualidade de direito social em todo o mundo.

Esse caráter social almejado pelas medidas protetivas à mulher gestante se baseia no interesse da sociedade à defesa da família, de tal modo que se vem buscando, cada vez mais, a conciliação da maternidade e as solicitações dela decorrentes com as suas ocupações profissionais.

No entanto, ao mesmo tempo em que a lei deve proteger a gestante e a empregada que é mãe, necessita-se combater e evitar a discriminação contra o trabalho da mulher, por eventual atribuição relacionada à maternidade, despontando a importância dessas medidas protetivas para a sociedade.

Assim, em uma primeira ocasião, a proteção se destina exclusivamente à mulher, pelo fundamento consensual de que o eventual desemprego naquele estágio representaria um golpe muito mais duro para ser suportado do que a maioria das outras hipóteses de desemprego. Afinal, apesar de a maternidade ser

o período em que os salários auferidos pela mulher são indispensáveis, é também o período em que se tem uma maior dificuldade para conseguir um novo emprego. Ousa-se dizer que, uma vez desempregada no início ou no curso da gravidez, a mulher jamais conseguirá encontrar nova colocação em curto prazo, pelo simples fato de se apresentar gestante em uma entrevista ou seleção.

Em segunda ocasião, todavia, a proteção é também destinada à figura do nascituro, visto que este também é diretamente beneficiado pela possibilidade de gozar da presença constante da mãe durante o período de afastamento, favorecendo a adaptação no seio familiar e possibilitando os diversos cuidados necessários, até mesmo porque toda a sociedade tem interesse em uma boa formação do recém-nascido.

Vislumbra-se assim que as legislações no direito pátrio e no direito comparado protegem o instituto da maternidade, e não unicamente a gestante, o nascituro ou o recém-nascido, entendendo-o como um complexo que envolve um anexo de estados temporários, todos merecedores de diferenciada atenção.

2. PROTEÇÃO DO EMPREGO DA GESTANTE E A DISCRIMINAÇÃO

O Direito do trabalho é moldado pelo princípio da não discriminação que priva todas as diferenciações que põe um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida e nem legítima.

Para ROMITA (2007, p. 55) o princípio da não discriminação envolve não somente o direito a ser considerado igual perante a lei, mas também a possibilidade de usufruir, sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais. Esse princípio defende que, na aplicação de uma norma geral, não se deve haver discriminações baseadas em critérios de distinção cuja utilização seja vedada pela Constituição ou pelas Leis, tais como sexo, raça, origem nacional, cor, língua, religião, opiniões políticas e a atuação sindical.

Em um contexto mundial, a convenção da Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW)² é considerada como o

2. Convenção adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979. Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 93, de 14.11.1983. Ratificada pelo Brasil em 1 de fevereiro de 1984 (com reservas). Promulgada pelo Decreto n. 89.406, de 20.3.1984.

primeiro tratado internacional que dispõe abertamente sobre os direitos humanos da mulher, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) em 1979, e propõe promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir qualquer discriminação contra a mulher nos Estados-parte.

Nas palavras de PIOVESAN (1997, p.119):

A convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar igualdade. A convenção trata do princípio da igualdade, seja como obrigação vinculante, seja como um objetivo.

Atualmente, há 180 (cento e oitenta) países que assinaram a referida convenção e se comprometem a eliminar a discriminação na educação, no trabalho, na saúde e na vida cultural, social e econômica das mulheres. Nesse contexto, o artigo 11, parágrafo 2º introduz como dever desses Estados promover medidas protetivas à maternidade, através da licença-maternidade.

Destarte, na medida em que os países foram cada vez mais tornando parte da referida convenção, tornou-se palpável a evolução ideológica no que concerne à necessidade de se proteger a maternidade dentro de uma relação de trabalho. Nesse sentido, o art. 7º, XX, da CF/88, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Nesse sentido, o doutrinador DELGADO (2013, p. 810) afirma:

Efetivamente, a ordem jus trabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminação no contrato de trabalho. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de empregos. (DELAGO, 2013, p. 810).

Apesar das práticas discriminatórias serem expressamente vedadas nos dispositivos legislativos, persevera-se ainda diferentes tipos de práticas discriminatórias de cunho social, religiosas e históricas no mercado de trabalho. Para STREY (2000, p. 43), esse quadro factual se justifica na medida em que se persiste em atribuir às mulheres características como inconsistência, instabilidade emocional, de ser mais intuitiva do que inteligente, menos propensa ao raciocínio espacial e pouco assertiva, além de estar propícia a uma possível gravidez futura. Para a autora, essas diferenças

não são compreendidas como construções sociais e são empregadas para caracterizar inferioridades.

Na visão dos antropólogos, sociólogos e historiadores, há uma tendência de atribuir uma espécie de *status* social secundário às mulheres, em relação àquele atribuído aos homens. As atividades masculinas recebem do sistema cultural maior poder e valor, sendo reconhecidas como mais importantes, sejam elas quais forem. Este padrão é projetado para o mundo do trabalho, onde as profissões feminizadas, que guardam alguma similitude com as tarefas domésticas e com o papel da mulher na família, como enfermeiras, professoras e secretárias, são socialmente desvalorizadas e mal remuneradas.

Nesse ponto, há uma ideia equivocada de que a contratação de mulheres em idade reprodutiva implica aumento de custos para a empresa, devido à licença-maternidade, em maior nível de ausências ao trabalho, por motivo de consulta médica e do período de amamentação, sempre lembrando a possibilidade de dilatação por período por ordem médica, assim como em caso de doença dos filhos, e em pouca disponibilidade para cumprir horas extras ou viajar a trabalho.

Tal fato não é novo, RUSSOMANO (1954, p. 74) já noticiava tal acontecimento, afirmando que a mulher casada está sempre na eminência de ficar grávida. Houve, por isso, certa época, em que os empregadores não aceitavam seus serviços e chegavam mesmo a despedir a trabalhadora que contraísse núpcias.

No mesmo sentido, o Relatório Nacional Brasileiro da Convenção que discorre sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher constatou que “a maternidade é um fator decisivo no ingresso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem impacto sobre a trajetória profissional, dificultando a promoção a cargos mais altos”.

De outro lado, ARAÚJO (2007, p. 81) discorda dessa visão. Para o doutrinador, uma legislação dotada de carga maior de tutela para as mulheres não deve ser tratada como correspondendo à retirada de direitos dos trabalhadores em geral. Inversamente, no plano de igualdade de direitos, o autor afirma que somente deve ser destinado a uma carga de proteção quem dela necessita para a efetivação do princípio da igualdade.

Com finalidade de evitar essa discriminação, a CLT prevê mecanismos para garantir plenamente direito das empregadas mães ao mercado de trabalho sem prejuízo de sua carreira, de igualdade de oportunidade com os homens, de ocorrência de dispensa arbitrária ou redução salarial. Nesse sentido, GARCIA (2013, p. 960) afirma:

A proteção especial apenas passa a se justificar nos aspectos realmente diferenciados e peculiares, notadamente com relação ao estado de gestante e maternidade, que são de responsabilidade da sociedade como um todo, não podendo servir de fatores e discriminação contra a mulher. (GARCIA, 2013, p. 960)

Em uma reportagem veiculada recentemente foi inclusive constatado que o “efeito renda” impulsiona a mulher a trabalhar mais após ter filho³. A reportagem afirma que até mesmo algumas empresas possuem políticas que visam incentivar as mulheres a ter filhos e coadunar a ascensão delas no trabalho. Afinal, a mulher trabalhadora que possui filhos é forçada a ser mais responsável e prestativa, cumpridora e perseguidora dos seus objetivos.

Ademais, como incentivo para a contratação de mulheres, a discriminação ainda não se justifica uma vez que os gastos relativos à licença-maternidade são custeados pela Previdência Social e não pelo empregador. Mais especificamente, o empregador apenas efetua o pagamento e o valor despendido é reembolsado posteriormente pela Previdência.

Todavia, apesar dessas políticas de ‘super-protecionismo’ estatal visarem reduzir essa discriminação ao mercado de trabalho da mulher, para alguns doutrinadores, como BARROS (2010, p. 22) e BOSSA (1998, p. 76), o chamado ‘super-protecionismo’ estatal acaba por representar a própria restrição dessas mulheres ao mercado de trabalho.

Pare esses doutrinadores, o artigo 5º da CF/88 proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo dispositivo legal estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Todavia, entendem que a CLT preserva uma série de artigos discriminatórios quanto ao trabalho da mulher, que já não se justificam. Afirmam, portanto, que os motivos de proteção ao trabalho da

3. de acordo com uma reportagem publicada na Folha de São Paulo, em 9 de maio de 2004.

mulher são conservadores e, ao invés de protegê-la, entendem que acabam discriminando-a.

Por fim, sabe-se que empregadores burlam as normas, seja por falta de maior fiscalização ou mesmo por desconhecimento das proteções existentes. Entretanto, é necessário que se combata o discurso habitual de que a proteção legal das mulheres ensejará a preferência patronal pela contratação de homens, com conseqüente exclusão das mulheres do mercado de trabalho. Longe disso, a construção percorrida pela legislação representa a evolução da própria sociedade, que, ao reconhecer nas mulheres suas particularidades, oferece-lhes o tratamento correspondente com vistas à construção de uma sociedade cada vez mais justa.

2.1 PROTEÇÃO DO EMPREGO DA GESTANTE COMO UM DIREITO SOCIAL

Os direitos sociais são reconhecidos no âmbito internacional em documentos como a Declaração Universal dos Direitos dos Homens, de 1948, e o Pacto Internacional os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, bem como pela Constituição Federal da República Brasileira, de 1988, que consagrou como direitos fundamentais em seu artigo 6º.

Trata-se de um rol de direitos que objetivam garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo de seus direitos, e se realizam por meio da atuação estatal com a finalidade de diminuir as desigualdades sociais, por isso tendem a possuir um custo excessivamente alto e a se realizarem em longo prazo.

BONAVIDES (2012, p. 48) destaca que os direitos sociais tomaram corpo após a expansão da ideologia e da reflexão antiliberal. O jurista adverte que tais direitos passaram por uma espécie de ciclo de baixa normatividade, ou que tiveram eficácia duvidosa, em virtude de sua própria natureza de direito que exige do Estado determinadas prestações materiais nem sempre resgatáveis por exiguidade, carência ou limitação essencial dos meios e recursos.

Assim, apesar de atenderem às necessidades individuais do ser humano, tais direitos têm nítido caráter social, pois, uma vez não atendidas às necessidades de cada um, seus efeitos recaem sobre toda a sociedade.

Não raro e constante, é perceptível a insatisfação de diversas classes ou ramos da sociedade por não ter os seus direitos atendidos ou pela reivindicação de direitos que julgam ser necessários ao grupo. Entre essas classes, a classe trabalhadora desempenha papel de suma importância na sociedade e tem direitos constitucionalmente garantidos, presentes expressamente no rol dos direitos sociais.

Entre esses direitos previstos no artigo 6º da CF/88, é prevista como um direito social também a proteção à maternidade, assunto de estudo em foco, já que o fenômeno da maternidade produz uma série de modificações na mulher, fazendo com que ela solicite e espere atitudes de amparo de todos que circundam a sua vida familiar, social e profissional.

Essa proteção à maternidade se faz inclusa ainda nos planos de previdência social que, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a maternidade, especialmente à gestante (art. 201, III CF/88), além de incluir-se também entre a assistência social que será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social (art. 203, I, CF/88).

Analisando essa qualidade de direito social da proteção à maternidade, MARTINEZ (2013, p. 683) assegura que a lei protege o instituto da “maternidade”, e não unicamente a gestante, o nascituro ou o recém nascido, entendendo-o como um complexo que envolve um conjunto de estados temporários, todos merecedores de diferenciada atenção. Da mesma forma, NASCIMENTO (2010, p. 898) complementa afirmando que tal classificação ocorre por ser interesse da sociedade a defesa da família, motivo pelo qual a mulher merece especial atenção.

Importante esclarecer ainda que, apesar de estar explícito o direito da maternidade entre os direitos sociais, reflita-se em que medida a proteção à maternidade, por força do disposto do parágrafo 1º do artigo 5º da CF/88, está em condição de ser diretamente aplicável. Afinal, como se tratam de direitos a prestações, que envolvem um custo especial, discute-se até que ponto os direitos da maternidade são exigíveis e até que ponto não opera eficácia imediata.

Como resposta, a doutrina majoritária entende que o artigo 5º, parágrafo 1º da CF/88, não deve ser interpretado como uma regra, mas sim

como um princípio, que garante a máxima efetividade possível. É o que entende BARROSO (2011, p.85), que afirma que o intérprete constitucional deve ter compromisso com a efetividade da Constituição.

Esta aplicação imediata é o desejável. Todavia, seria utópico concluir que o Estado Brasileiro, no seu atual estágio de evolução, poderia assegurar o pleno exercício dos direitos da maternidade, entre os direitos sociais, a todas as mães. DIDIER (2012, p. 103) destaca que a plena e efetiva realização do ordenamento jurídico no plano social depende de fatores econômicos, éticos e culturais.

Logo, conclui-se que é um comportamento juridicamente reprovável caso o Poder Público se abstenha de cumprir, total ou parcialmente, o dever de programar políticas públicas em prol da proteção da maternidade definidas no texto constitucional, configurando-se, assim, o real desprezo e o desrespeito à Constituição.

2.2 ESTUDO DE CASOS: A DISCRIMINAÇÃO DAS EMPREGADAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO E A EFETIVIDADE NORMATIVA ENQUANTO UM DIREITO SOCIAL

Na pesquisa de campo realizada foram questionadas às diversas mulheres trabalhadoras, independentemente de estarem grávidas ou não, várias perguntas referentes ao direito pátrio e comparado. De 100 (cem) mulheres que responderam o questionário, 54% (cinquenta e quatro por cento) responderam que as mulheres mães ainda sofrem discriminações no mercado de trabalho e que por isso não conseguem conciliar os seus compromissos enquanto família com os compromissos enquanto profissionais.

Da outra ponta, 46% (quarenta e seis por cento) responderam que as discriminações das mulheres mães ao mercado de trabalho vêm sendo superadas e se tornando cada vez mais imperceptíveis. Essas empregadas acreditam, por sua vez, que a necessidade de se respeitar os limites da mulher em condição de mãe é cada vez mais disseminada no campo de trabalho e que tal condição não representa mais um obstáculo.

3 AS MEDIDAS PROTETIVAS DA MATERNIDADE NO DIREITO COMPARADO

Sendo a maternidade um conjunto de modificações na vida da mulher que fazem com que ela solicite e espere medidas de amparo de todos que a circundam, é de se esperar normas legislativas internacionais que avaliam e regulamentam estes atos praticados na vida cotidiana da mãe. Por isso, em um contexto mundial, a gestante é moldada de medidas protetivas legislativas que sofreram mudanças históricas visando a ampliar os mecanismos de proteção à família e à relação de trabalho em todo o mundo.

No direito comparado, conforme prelecionam BARROS (2010, p. 110) e HORVATH (2004, p. 47), a presença da mulher no mercado de trabalho remonta aos tempos mais antigos (Roma antiga e Grécia antiga), quando o homem descobriu que a mulher poderia ter outra função distinta das funções sexuais e reprodutoras. A participação da mulher se fazia presente nas tarefas de subsistência e nas atividades econômicas, assim como nos afazeres domésticos e na criação dos filhos.

Posteriormente, nos séculos X e XIV, as profissões passaram a ser comumente exercidas pelo homem e pela mulher, não havendo sequer uma diferença salarial substancial. No renascimento, as mulheres perderam várias atividades que lhes pertenciam. Aos poucos passaram para os afazeres domésticos surgidos no século XVI, e que perdem a importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. Nesse novo contexto, os homens passaram a executar um trabalho que anteriormente era considerado feminino.

Assim, conforme dispõe LAVOR (1995, p. 43), com o contexto da Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho feminino começou a ser utilizado em larga escala, por vezes em detrimento até da mão de obra masculina. As mulheres eram submetidas a condições de miserabilidade, com muitas horas de jornada de trabalho e poucas horas de descanso, dando início ao declínio da própria estrutura familiar. NASCIMENTO (2010, p. 898) relembra que tal fato incentivou a criação das primeiras medidas protetivas de trabalho, cujo ápice normativo se deu no século XX.

3.1 A POSIÇÃO DA OIT SOBRE PONTOS RELEVANTES DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em âmbito internacional, sempre colocou a proteção à maternidade em voga, desde a primeira reunião anual, realizada em 1919, em Washington, onde foi estabelecida a Convenção de n. 3.

Tal convenção visou a garantir o sustento e a proteção da mãe trabalhadora e seu recebimento durante os períodos imediatamente antes e após o parto. O descanso previsto era de seis semanas após o parto, havendo a possibilidade de a mulher tirar licença antes do parto mediante atestado médico. Previa também a garantia do posto de trabalho após a licença e que durante a jornada de trabalho seriam permitidos dois descansos de trinta minutos para amamentação. É, portanto, considerada o marco de proteção da maternidade e foi substituída pela Convenção de n. 103 (de 1952).

Essa substituição é vista por MARTINS (2008, p. 370) como positiva, pois englobou em seu conteúdo outras proteções, como licença integral em caso de prematuro e assistência médica durante todo o período gestacional e no pós-parto.

Anos mais tarde, foi aprovada a convenção de n. 136, do ano de 1971, que visava à proteção contra os riscos de intoxicação por benzeno, proibindo a mãe gestante ou a mãe em período de amamentação de realizar trabalhos que a expunham ao benzeno ou produtos que o contenham.

Em 15 de junho de 2000, foi aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho a convenção 183 da OIT, que previa a proteção à maternidade e à licença parental que, conforme definição de HORVATH (2004, p. 61):

É o direito familiar que faculta a possibilidade do pai ou da mãe se afastar de suas atividades laborais, por certo período de tempo, para a criação e educação dos filhos, assegurada a reintegração ao trabalho.

As convenções e posições adotadas pela OIT possuem uma dimensão fundamental para promover a igualdade e combater a discriminação do trabalho das mulheres nos países membros da OIT. Infelizmente, não são todos que ratificam as convenções adotadas, o que acarreta legislações específicas em diferentes países, como se verá a seguir.

3.2 OS DIFERENTES TIPOS DE LICENÇA-MATERNIDADE NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Nesse quadro fático, analisando esses ordenamentos jurídicos adotados, a proteção à maternidade geralmente se encontra em leis específicas, apartadas da constituição. Em contrapartida, os países nórdicos tratam a proteção à maternidade como lei máxima, inviolável e imutável, como é o caso da Noruega, Dinamarca e Suécia, que propõem a proteção à maternidade na própria Carta Constitucional.

Neste tema, a Rádio ONU publicou, em 13 de maio de 2014, que apenas sete países latino-americanos fornecem pelo menos 14 semanas, padrão estipulado pela OIT; na Austrália, as trabalhadoras podem ficar fora por um ano, mas, nos Estados Unidos da América, a licença-maternidade é de apenas 12 semanas.

Ademais, a respeito dessa licença-maternidade comparada, de acordo com a organização não-governamental *Safe The Children*, os países que possuem um longo período de licença-maternidade têm crianças com expectativas de vida melhores, inclusive pelo fato de que a licença-maternidade não é apenas um simples modo de tirar um tempo para cuidar de seus filhos, mas trata-se também de um benefício que induz a um enorme impacto no resto da vida da criança. A organização apurou que as trabalhadoras mães que usufruem desse benefício vêm apresentando um aumento de produtividade antes e após o término do benefício da licença-maternidade, devido à maior satisfação no emprego, aferindo maiores lucros aos empregadores ao apresentarem um maior desempenho.

Neste sentido, de acordo com uma reportagem publicada pelo *The New York Times*⁴, apenas em 178 (cento e setenta e oito) países, a licença-maternidade é garantida às mães trabalhadoras, sendo que em 163 (cento e sessenta e três) países esse benefício é disponibilizado quando as crianças nascem. Assim, a reportagem aponta que o País cuja licença-maternidade é mais longa é de 420 dias, enquanto o país cuja licença-maternidade é mais baixa é em torno de 12 semanas.

Conclui-se, assim, que a cobertura e o teor legislativo quanto às medidas protetivas da maternidade variam muito de país para país. Ainda hoje, há muitas mulheres que não têm acesso ao direito da licença-maternidade,

dependendo do caractere de inserção no mercado de trabalho e do tipo de proteção social vigente. No caso dos países em desenvolvimento, certamente esse problema é bem mais grave.

Assim, observa-se que, em geral, nos países economicamente mais atrasados, as proporções de mulheres que não podem desfrutar de um período de licença do trabalho são maiores. No entanto, de acordo com o relatório, tem-se observado uma ampliação perceptível da proteção legal básica, havendo um aumento gradual do período de licença-maternidade, melhoria do valor pago (taxa de reposição) e paulatina retração do modelo de financiamento que responsabiliza o empregador pelo pagamento da prestação.

Logo, a efetivação do direito constitucional de proteção à gestante e a ampliação de seu escopo, em especial por meio de mudanças na legislação infraconstitucional, têm sido fundamentais para o aperfeiçoamento das condições de trabalhos, para as mulheres de diferentes países, independente dos padrões de desenvolvimento.

3.3 ESTUDO DE CASOS: COMO AS MULHERES TRABALHADORAS IMAGINAM SER A LICENÇA-MATERNIDADE NOS OUTROS PAÍSES?

Na pesquisa de campo realizada, entre as 100 (cem) trabalhadoras que responderam o questionário, apenas 73% (setenta e três por cento) afirmam que a licença maternidade nos outros países é maior do que a licença-maternidade do Brasil. Essas trabalhadoras imaginam que as mães dos outros países possuem maiores direitos resguardados quando se tornam mães. Algumas delas citam inclusive que há países que incentivam financeiramente as famílias para terem mais filhos. Para essas mães, o ideal seria que houvesse mais incentivos no mercado de trabalho para as trabalhadoras que optem por serem mães.

Para 27% (vinte e sete por cento) das trabalhadoras entrevistadas, todavia, a licença-maternidade dos outros países é menor que a licença-maternidade adotada no Brasil. Essas trabalhadoras acreditam que no mundo exterior o interesse se molda ao capitalismo exacerbado e a consequente necessidade de aumento de produção, o que faz com que o período da licença-maternidade das trabalhadoras mães seja cada vez mais reduzido.

4.MCNEILL, Jody Heymann. *Children's Chances: How Countries Can Move From Surviving to Thriving*. The New York Times. New York. V. 27, n. 160, February 17, 2013.

4 AS MEDIDAS PROTETIVAS DA MATERNIDADE NO DIREITO PÁTRIO

O período gestacional é, sem dúvidas, o período de grandes modificações metabólicas, nutricionais e fisiológicas da mulher, sendo, conseqüentemente, o período de demanda à maior proteção jurídica, já que aí se avolumam as possibilidades de violação contra o seu regime de emprego.

Superado o período da gestação, iniciam-se novos instantes de cuidado. Se a gestação tiver sido abortada, a gestante terá um direito para recuperar-se do trauma e das conseqüências fisiológicas de uma gravidez frustrada. Se a gestação tiver sido bem sucedida, a gestante será destinatária de uma licença para cuidar e, se for o caso, para amamentar o novo integrante da família.

Essas medidas protetivas para a maternidade em prol do direito ao acesso do trabalho se iniciaram no Brasil mais especificamente com o Decreto n. 16.300/1923, nos artigos 345 a 350, que propõe o Regulamento Nacional de Saúde Pública, determinando às beneficiadas o direito ao repouso de 30 (trinta) dias antes e/ou depois do parto, estendendo o direito a intervalos para a amamentação e acesso às creches ou salas de amamentação.

Nesse cenário, conforme afirmado por BARROS (2010, p. 1086), foi consagrado o Decreto Legislativo n. 21.417-A, de 1932, que manteve o benefício do descanso, determinando que o auxílio durante o afastamento equivalesse à metade da média salarial dos últimos seis meses (artigos 9º ao 14) e assegurando à empregada o retorno ao emprego.

Contudo, a primeira Constituição Brasileira a tratar de fato sobre o assunto foi a do ano 1934, mais especificamente no título VI “Da ordem econômica e social”, dispondo nos artigos 121 e 138 a proteção social dos trabalhadores, alvitando assistência médica e sanitária à gestante, com direito ao período de descanso, sem prejuízo do salário e do emprego, e determinando serviços de amparo à maternidade.

Posteriormente, conforme afirma CARDONE (1999, p. 62), no cenário do Estado Novo, a Constituição de 1937, outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, reiterou a proteção à maternidade, acrescentando a obrigação do empregador em conceder repouso antes e depois do parto às empregadas, sem prejuízo do salário. Foi estabelecido

ainda um período de descanso de 06 (seis) semanas (Decreto n. 423/1935), e consagrou a expressão de “seguro social”.

Assim, caracterizado pela forma autocrática com que o presidente Getúlio Vargas aprovou e legislou, um dos Decretos-leis promulgados na época foi o Decreto-Lei n. 5.452/1943, que criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), vigente até os dias atuais e que, no capítulo III, artigos 391 a 401, dispõem sobre as medidas trabalhistas de tutela à maternidade.

Importante ressaltar a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social através da Lei 6.036/1974 e a atual Constituição Federal de 1988, que mudaram todo o contexto de proteção à maternidade, mais precisamente aumentando o direito da trabalhadora à licença maternidade, assegurando a estabilidade da gestante e estendendo tais direitos à empregada rural, doméstica e à trabalhadora avulsa.

4.1 LICENÇA À MATERNIDADE

Primeiramente, salienta-se que, por força do artigo 7º, XVIII da CF/88, a duração da licença à maternidade passou a ter duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Nesse contexto, conforme disposto no artigo 392 da CLT, a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o empregador da data início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a data da ocorrência deste. A partir de então, a empregada estará em gozo da licença-maternidade, recebendo, como substituinte de sua remuneração, o salário-maternidade.

Sobre as necessidades de atestado médico, MARTINS (2007, p. 60) prepondera que devem indicar os períodos antes e após o parto e a data de afastamento do trabalho; podem ser fornecidos pelo SUS, exceto no caso de a empresa dispor de serviço médico próprio ou em convênio com o SUS, quando o atestado deve ser fornecido pelo serviço médico da empresa. No caso de o parto correr sem acompanhamento médico, o autor afirma que o atestado deverá ser fornecido pela perícia médica do INSS.

Nesse sentido, a supracitada licença-maternidade poderá, a critério médico e mediante atestado por este emitido com finalidade específica, ser

aumentada em 02 (duas) semanas antes e/ou depois do parto. A prorrogação dos períodos de repouso anterior e posterior ao parto consiste em excepcionalidade, compreendendo, por isso, situações em que exista algum risco para a vida da criança ou da mãe.

4.2 SALÁRIO-MATERNIDADE

É direito da segurada, conforme afirma CORTEZ (2004, p. 236) – em decorrência de parto, do aborto não criminoso, da adoção ou obtenção de guarda de crianças – receber seu salário integral durante o período de descanso, calculados de acordo com a média dos 06 (seis) últimos meses de trabalho, quando o salário for variável. Ademais, quanto ao alcance desse benefício, a Lei 9.876/1999 ampliou-o, concedendo o direito ao salário-maternidade para todas as seguradas: seguradas obrigatórias e seguradas facultativas.

Importante esclarecer que, segundo BACHUR e MANSO (2011, p. 1056), nos casos de empregada, empregada doméstica, contribuinte individual ou aposentada, o pagamento do salário-maternidade é feito diretamente pela Autarquia Previdenciária. Ademais, conforme preleciona HORVATH JÚNIOR (2015, p.284), no caso de contribuinte individual, trabalhadora avulsa e empregada especial, há a necessidade de se respeitar o período de carência correspondente a 12 (doze) contribuições mensais. Vale lembrar, por fim, para a jurisprudência e doutrina majoritária, a Previdência Social não paga benefícios acumulados com o salário-maternidade.

Quanto ao valor a ser recebido, o salário-maternidade varia de acordo com a atividade laborativa exercida pela segurada beneficiária. Nesse aspecto, para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa, o salário-maternidade consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral, desde que observados o teto dos subsídios recebidos pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal (art. 37, XI, CF/88). Caso o valor exceda ao limite estabelecido, caberá à empresa o pagamento complementar do excedente existente⁵.

4.3 ESTABILIDADE

A figura da estabilidade é prevista nos termos do artigo 10, II, alínea “b” do ADCT, que define a estabilidade de acordo com os seus limites, 5.STF. ADIN MS N. 1946-DF, REL. MIN. SYDNEY SANCHES, 29.04.1999.

afirmando que ela começa com a confirmação do estado de gravidez, e termina cinco meses após o parto, independentemente de o contrato ter sido firmado por tempo determinado ou indeterminado prévio, trabalhado ou indenizado (vide lei 11.812/2013).

Ressalva-se que a necessidade de provar que o empregador tinha conhecimento do estado gravídico e que por isso praticara ato para impedir a consumação do direito da mulher já foi superada pela jurisprudência. Questiona-se, porém, a intenção do referido artigo ao introduzir uma expressão a mais no texto referente ao despedimento não arbitrário, “desde a confirmação da gravidez”.

Para GARCIA (2013, p. 102), essa expressão deve ser interpretada de forma ampla e benéfica à gestante, por se tratar de norma de proteção, inclusive em conformidade com o princípio do *in dubio pro operario*. Desse modo, o autor entende que a confirmação significa a existência da gravidez, momento inicial da gestação.

Já CARRION (2014, p. 1197) defende que a confirmação da empregada do seu estado gravídico após a ruptura do contrato de trabalho, mas com data de concepção anterior a esta, dá à trabalhadora o direito à reintegração ou à indenização pelo período posterior à confirmação, perdendo o direito aos salários do período compreendido entre a dispensa e a confirmação.

BARROS (2010, p. 1096), NASCIMENTO (2010, p. 1120) e MARTINS (2008, p. 708), por sua vez, afirmam que cabe à empregada comprovar ou comunicar ao empregador o estado de gravidez, sob pena de não adquirir a estabilidade. Assim, a empregada despedida, que já tinha confirmado sua gravidez e ingressa em juízo depois de transcorrido parte do período de estabilidade, só terá direito às vantagens patrimoniais decorrentes da estabilidade a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista.

O artigo 391-A da CLT acrescenta, ainda, que a confirmação do estado de gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a referida estabilidade provisória. Afinal, o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade.

Apesar das empregadas gestantes gozarem da referida estabilidade, importante salientar que é lícita a dispensa não arbitrária ou com justa causa da empregada gestante (artigo 482 da CLT), cabendo ao empregador comprovar a

existência de qualquer dos supracitados motivos, sob pena de ser condenado a reintegrá-la.

4.4 REINTEGRAÇÃO DA EMPREGADA

Partindo da premissa de que a CF/88 veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, BARROS (2010, p. 1114) define como sendo ‘dispensa arbitrária’ a que não se fundar em motivo disciplinar, econômico ou financeiro, por força da aplicação analógica do art. 165 da CLT. Neste diapasão, o objetivo principal desse dispositivo constitucional é proteger o emprego da gestante, assegurando-a a mesma função que exercia antes da gestação.

Em caso de rompimento ilegal da relação de emprego, por ato discriminatório, é de faculdade da empregada optar entre a readmissão ou o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas, ou o de permanência de emprego. Nesse contexto, conforme preconiza a súmula 244, II e a súmula 396, I do TST, caso a empregada recuse a oferta de retorno ao emprego sem prova de motivo justificado para tanto, há de se reconhecer a renúncia da empregada à estabilidade provisória.

4.5 CONSULTAS MÉDICAS

Durante o período gestacional, conforme afirma RESENDE (2013, p. 824), a empregada tem o direito de acompanhar a sua gravidez, ausentando-se de seu serviço para fazer o pré-natal, podendo assim fazer consultas médicas, sendo dispensada do trabalho, para realizações mínimas de 06 (seis) consultas médicas e os exames médicos necessários (art. 392, parágrafo 4º e inciso II da CLT).

4.6 TRANSFERÊNCIA DE FUNÇÃO

Sempre que o trabalho estiver causando algum prejuízo à gravidez da empregada, em conformidade com o dispositivo do parágrafo 4º, inciso I do artigo 392 da CLT, a gestante terá direito de ser transferida para outro posto de trabalho, observando a orientação médica, sendo que essa transferência não interfere em seu salário, por causa do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que proíbe a redução de direitos dos trabalhadores.

No caso da empresa empregatícia possuir apenas funções prejudiciais à sua gestação, BACHUR e MANSO (2011, p. 51) afirmam que a melhor solução jurídica é o afastamento do trabalho durante os primeiros 15 (quinze) dias com o recebimento dos salários e depois realizar o requerimento do auxílio doença. Outra solução, segundo os autores, é a concessão de licença remunerada. Por fim, é possível a transferência para outro posto de trabalho, desde que de acordo com a orientação médica.

4.7 NASCIMENTO SEM VIDA DA CRIANÇA

Conforme afirma MARTINEZ (2014, p. 712), tem direito ao salário-maternidade o parto ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em nascimento de natimorto (parágrafo 3º do artigo 394 do INSS n. 45/2010).

Afinal, é tido como aborto espontâneo não criminoso quando o aborto se dá pela consequência de estados patológicos da mãe ou do feto, antes da 23ª semana de gestação, impedindo dessa forma, a continuidade da gravidez, sendo concedido repouso de duas semanas, ficando dessa forma, o pagamento correspondente, a cargo da Previdência Social, desde que mantida a relação de emprego (Dec. 3.048/99, art. 97). Essa medida protetiva, conforme salienta BARROS (2010, p. 1102), não se aplica no caso de aborto criminoso.

4.8 ADOÇÃO OU GUARDA PARA FINS DE ADOÇÃO

O legislador optou por tratar da chegada da criança adotada em sua nova casa de forma equiparada ao parto, já que a mulher também vai se ocupar cuidando da criança que chegou, dando-lhe atenção, neste período de adaptação. Frente a essa realidade, GARCIA (2010 p.12) leciona que o benefício do salário-maternidade foi estendido também em favor às mulheres adotantes ou àquelas que tenham obtido guarda judicial para fins de adoção da criança, independentemente da idade que a criança possui (artigo 392-A da CLT).

4.9 AMAMENTAÇÃO

O artigo 396 da CLT concede à mulher o direito a 02 (dois) descansos espaciais de meia hora cada para amamentar o próprio filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, sendo esse período contado como tempo de serviço à disposição do empregador.

Ressalva-se que há controvérsias acerca da natureza deste descanso, se é computável ou não na jornada de trabalho, devido ou não ao empregador. MARTINS (2013, p. 334) defende que não, por ausência de previsão legal. Em sentido contrário, pela remuneração do intervalo – e a posição aqui adotada – CASSAR (2014, p. 728), BARROS (2010, p. 1103) e SILVA (2013, p. 169).

Assim, caso o intervalo para amamentação a que se alude o artigo 396 da CLT não seja concedido, dever-se-á repará-lo, haja vista que caracteriza-se como tempo de serviço. CARRION (2014, p. 256) afirma que o tempo destinado para amamentar o filho é tempo de descanso especial, presumindo-se como tempo de serviço e, portanto, remunerado, caso seja suprimido.

Insta salientar que há divergência jurisprudencial ainda quanto à concessão desse intervalo para aleitamento. Para alguns, a não concessão constitui infração administrativa e implica pagamento da pausa correspondente como hora extraordinária, adotando-se por analogia o artigo 71 da CLT⁶. De outro lado, há decisões em sentido contrário, sustentando que a sanção é simplesmente administrativa (multa)⁷.

Por fim, e não menos importante, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade devem ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob a vigilância e assistência, seus filhos no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário ou a cargo de entidades sindicais. (arts. 389 e 400 da CLT).

4.10 PROGRAMA EMPRESA-CIDADÃ

Levando em consideração que a amamentação até os seis meses de vida é essencial para a saúde da criança e da mãe, que, ao amamentar, previne-se contra o câncer de mama e de ovário (orientação da Organização Mundial de Saúde), a Lei 11.770/2008 aprovou o chamado programa empresa-cidadã, que tem por finalidade aumentar o período da licença à maternidade de 120 (cento e vinte dias) para 180 (cento e oitenta dias).

6.TRT, 3a R., 2a T, RO n. 0497/00, Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva, DJMG de 21 de jun. 2000, p. 18
7.TRT, 3a R., 1a t, RO n. 3186/94, Rel. Juiz Antônio Miranda de Mendonça, de 9 de jun. de 1994.

Em relação à iniciativa privada (art. 1º da Lei 11.770/2008), a prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que, de maneira facultativa, adere ao programa. Para isso, a empresa deve requerer até o final do primeiro mês após o parto para que o benefício seja concedido, cujo pagamento se dará diretamente pelo empregador.

Já quanto à iniciativa pública, conforme artigo 2º da referida lei, a administração pública direta, indireta e fundacional são autorizadas a instituir o programa e não obrigadas a acatar, pois esta discricionariedade fica a cargo de cada instituição pública. Vale ressaltar que a nível federal esta ação já é realizada, mas cabe aos estados e municípios legislar sobre o assunto.

Nesse ponto, segundo estimativa da SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria), no setor público, a União, 23 (vinte e três) Estados e 152 (cento e cinquenta e dois) municípios já concedem 180 dias de licença-maternidade às suas servidoras. Já no setor privado, apenas 6,7 das grandes empresas brasileiras oferecem o benefício.

4.11 CONTRATO DETERMINADO E A EMPREGADA GESTANTE

Conforme súmula 244, III do TST, a empregada gestante que é contratada por período de tempo determinado não terá direito à estabilidade provisória, uma vez que não será considerado dispensa arbitrária ou sem justa causa quando ocorrer a extinção de relação de emprego.

Entretanto, BARROS (2010, p. 1123) assevera que no caso de o contrato por prazo determinado possuir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado (art. 481 da CLT), o ajuste passará a se reger pelas normas do contrato indeterminado, e a empregada gestante terá direito ao salário-maternidade e à estabilidade provisória, desde que este direito seja exercido pelo empregador, sem justa causa.

4.12 ESTUDO DE CASOS: QUAL É O NÍVEL DE CONHECIMENTO DAS MULHERES TRABALHADORAS ACERCA DAS NORMAS PROTETIVAS À MATERNIDADE NO BRASIL?

Na pesquisa de campo realizada, entre as 100 (cem) trabalhadoras que responderam o questionário, apesar de 65% (sessenta e cinco por cento)

afirmar saber por quanto tempo tem direito à estabilidade e quando essa estabilidade se inicia, apenas 34% (trinta e quatro por cento) das entrevistadas responderam corretamente as perguntas no que se refere a este benefício. Na maioria dos casos, as trabalhadoras, de forma equivocada, responderam que a estabilidade se inicia no nascimento da criança e se limita aos quatro meses seguintes.

Por outro lado, quando foi questionado se essas empregadas sabem se a empresa em que trabalham ampliou a licença-maternidade para 180 dias conforme previsto na lei 11.770/2008, apenas 22% responderam que sabiam, sendo que 13% afirmaram serem funcionárias públicas e que tinham o direito à prorrogação da licença-maternidade, e 9% afirmaram que a empresa em que trabalham não adotam o programa “empresa-cidadã”. Já 78% das trabalhadoras responderam que não sabem se a empresa em que trabalham adotam ou não o sistema.

Já no que diz respeito ao salário-maternidade, 74% (setenta e quatro por cento) responderam que não sabem como reclamar o salário-maternidade e apenas 26% (vinte e seis por cento) responderam saber quais os procedimentos a serem adotados, já que são mães. Nesse ponto, 66% (sessenta e seis por cento) das entrevistadas afirmaram que quem paga o salário-maternidade é a empresa em que trabalham e, além disso, 32% (trinta e dois por cento) afirmam não saber o valor que têm direito a receber no salário-maternidade.

Além disso, no que diz respeito ao aborto espontâneo e ao parto antecipado, 69 (sessenta e nove por cento) demonstrou não saber ao certo a diferença com que a legislação trata os dois casos e nem que no caso do aborto espontâneo o recesso se limita a 14 (quatorze) dias, enquanto no caso do parto antecipado o recesso é de 06 (seis) meses.

Quanto ao direito a 02 (dois) períodos de meia hora cada um para amamentar o filho até que a criança complete 06 (seis) meses, 52% (cinquenta e dois por cento) afirmaram que não sabiam desse direito à esse benefício e 48% (quarenta e oito por cento) afirmam que sabiam desse benefício por já terem passado por isso e/ou já terem vivenciado essa situação com uma colega de trabalho.

Por fim, 83% (oitenta e três por cento) das trabalhadoras entrevistadas responderam que não sabiam que em qualquer caso de adoção ou guarda judicial as mães têm direito à licença-maternidade, independente da idade da criança.

5 CONCLUSÃO

A proteção à maternidade é de extrema importância para as mulheres do mundo de hoje, que trabalham fora e ainda têm que cuidar dos afazeres domésticos. Essa medida protetiva tem dado muita oportunidade para que as mulheres possam conciliar sua vida profissional com sua vida particular, tentando dessa forma reduzir a discriminação que ainda existe contra a mulher no mercado de trabalho.

Dentre tantos direitos conquistados pela mulher no mercado de trabalho, não se pode deixar de destacar ainda que existe discriminação contra a mulher, pois, mesmo não sendo o empregador quem paga o salário-maternidade, ele ficará sem um funcionário por no mínimo 120 dias, o que gera dúvida para os empregadores na hora da contratação de mulheres que ainda estão no período de possível gravidez.

Embora haja certa discriminação, hoje em dia, a mulher vem conseguindo cada vez mais adentrar no mercado de trabalho, cada vez mais se igualando aos homens no que diz respeito ao salário quanto aos seus serviços, devendo o princípio da igualdade ser sempre respeitado.

Apesar dessas medidas protetivas que são resguardadas às mulheres, a pesquisa de campo possibilitou perceber a grande falta de informação por parte das empregadas nos direitos que lhes são garantidos. Por vezes, as inúmeras medidas que visam reduzir a discriminação não são tão eficazes como poderiam ser, pela possível falta de aplicabilidade dessas normas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho dos homens e mulheres na América Latina. In: COSTA, Albertina et al (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ARANTES, Delaídes Alves Miranda. **O Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres**. 6ª edição. Goiânia: AB, 2003.

ARAÚJO, Eneida Alves Miranda. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTR, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção de novo modelo**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BOSSA, Sônia. **Direito do Trabalho da Mulher no contexto social brasileiro e medidas anti-discriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

CALIL, Léa Elisa Silingowshi. **História do direito do trabalho da mulher**. São Paulo: LTr, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 39ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito ao Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Método, 2014.

CORTÊZ, Iáris; RODRIGUES, Almira; Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFMEA). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: Letras Livres, 2006.

CORTÊZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho Aplicado**. 2ª edição. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo: LTR, 2013.

DIDIER JR, Fredie – Org. **Constitucionais**. 6ª edição. Salvador: Juspodivm, 2012.

GALVÃO, Patrícia. **Brasil tem uma das melhores leis de licença-maternidade da AL**. Rádio Onu. Maio. 2014. Disponível em: <http://agenciapatriciagalvao.org.br/direitos-sexuais-e-reprodutivos/brasil-tem-uma-das-melhores-leis-de-licenca-maternidade-da-al/>. Acesso em 14 out. 2015.

HORVATH JR., Miguel. **Salário-Maternidade**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Relatório Nacional Brasileiro da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a**

mulher. Brasília: 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009.

RUMOSSANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 2º vol. São Paulo: José Konfino, 1954.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. 2ª edição. São Paulo: Campus, 2013.