O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACERCA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE BRAZILIAN SUPREME COURT'S POSITION ON MATERNITY PROTECTION IN LABOR RELATIONS

Luiz Eduardo Gunther[1]

DOI: https://doi.org//10.62140/LEG556421906

RESUMO: O presente artigo tem como foco a investigação da igualdade de gênero, especialmente no que tange à proteção da maternidade no ambiente laboral. Parte-se do reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres não apenas sob a ótica constitucional, mas também considerando os compromissos assumidos pelo Brasil em tratados e convenções internacionais que visam à erradicação da discriminação no trabalho. Analisa-se, ainda, o papel essencial da amamentação como elemento biológico e social que reforça a importância das mulheres na perpetuação da espécie humana. Nesse contexto, as normas nacionais e internacionais asseguram um conjunto de garantias voltadas à preservação da saúde da gestante e da lactante. Destaca-se, de maneira especial, a atuação do Supremo Tribunal Federal, que, em diversas decisões paradigmáticas, tem reafirmado a necessidade de tutela efetiva dos direitos das mulheres, sobretudo no que se refere à gestação, à maternidade e à amamentação.

PALAVRAS-CHAVE: maternidade – gestação – amamentação – igualdade – proteção.

ABSTRACT: This article focuses on the investigation of gender equality, particularly in relation to maternity protection within labor relations. The analysis considers not only the constitutional principle of equality between men and women but also Brazil's international legal commitments aimed at eliminating workplace discrimination. It further explores the essential role of breastfeeding as both a biological and social factor underscoring the importance of women in the continuity of the human species. In this regard, national and international legal frameworks guarantee a comprehensive set of protections to safeguard the health of pregnant and lactating women. Of particular note is the role of the Brazilian Supreme Federal Court, which has reaffirmed, through multiple landmark decisions, the imperative of ensuring robust legal safeguards for women, especially concerning pregnancy, motherhood, and breastfeeding.

[1] Professor titular no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado) em Direito do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Desembargador do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9). Integrante da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Para contato: luiz.gunther@uol.com.br. Currículo Lattes disponível em: http://lattes.cnpq.br/1314611892212586. Identificador ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7920-3406.

KEY WORDS: maternity – pregnancy – breastfeeding – equality – protection.

1. INTRODUÇÃO

É notável como, mesmo no século XXI, ainda se faz necessário reiterar a importância da proteção aos direitos das mulheres, com especial atenção à maternidade no contexto das relações de trabalho. Embora o princípio da igualdade entre homens e mulheres esteja consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e reiterado em diversos instrumentos normativos internacionais, a realidade social e laboral insiste em apresentar desafios que demandam contínua vigilância e evolução normativa.

Nesse cenário, observa-se que o reconhecimento jurídico da igualdade não elimina, por si só, práticas discriminatórias historicamente enraizadas. Torna-se, portanto, imprescindível a formulação de políticas públicas e a criação de dispositivos legais que promovam uma igualdade substancial, considerando as particularidades da condição feminina, especialmente no que tange à gestação, à maternidade e à amamentação.

Com esse intuito, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 representou um marco relevante na luta por igualdade no mercado de trabalho, ao estabelecer a paridade salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função, além de prever mecanismos de fiscalização mais eficazes para coibir práticas discriminatórias. Trata-se de um passo significativo rumo à consolidação de uma sociedade mais justa e equitativa.

Importa destacar que, dentre os diversos papéis sociais e biológicos atribuídos à mulher, a maternidade e a amamentação se apresentam como funções indispensáveis à preservação da vida humana, exigindo, por conseguinte, um conjunto de garantias que assegurem condições dignas de trabalho e de saúde às mulheres em tais situações.

A proteção à maternidade possui um histórico marcado por avanços progressivos, desde os tempos da Revolução Industrial — período em que tais direitos eram inexistentes — até os dias atuais, nos quais até mesmo mães

adotantes passaram a usufruir de prerrogativas legais que reconhecem a importância do vínculo materno.

O Supremo Tribunal Federal, nesse contexto, tem desempenhado papel central na afirmação e consolidação dos direitos das mulheres no tocante à maternidade. Suas decisões, muitas vezes paradigmáticas, têm sido fundamentais para ampliar e garantir a efetividade das normas protetivas, não apenas em benefício das mulheres, mas, principalmente, em favor da dignidade dos nascituros.

Este trabalho se propõe a analisar aspectos relevantes sobre essa temática, evidenciando a evolução jurídica e jurisprudencial que envolve a proteção à maternidade no Brasil, e ressaltando o protagonismo do STF na defesa dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras.

2. A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 instituiu, de forma inequívoca, a igualdade formal entre homens e mulheres. No artigo 5º, inciso I, consagrou-se que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", conferindo ao preceito um caráter de norma fundamental e de aplicação imediata.

O constituinte originário, ao redigir tal disposição, atendeu à histórica reivindicação dos movimentos feministas e sociais que, ao longo de décadas, denunciaram as inúmeras formas de discriminação de gênero institucionalizadas no ordenamento jurídico. Conforme destaca Uadi Lammêgo Bulos, o dispositivo garantiu "muito mais do que a igualdade perante a lei. Assegurou a igualdade em direitos e obrigações" (Bulos, 2008, p. 123). O autor reforça que essa igualdade impede, de maneira categórica, que homens e mulheres, em situações idênticas, sofram qualquer espécie de restrição ou cerceamento em suas prerrogativas ou deveres. Tal violação importaria em afronta direta à manifestação do poder constituinte originário (Bulos, 2008, p. 123).

Historicamente, as Constituições brasileiras pouco avançaram nesse campo até a promulgação da atual Carta Magna. A Constituição do Império, de

1824, silenciou quanto à igualdade de gênero, assim como a de 1891, que tampouco contemplou expressamente a paridade entre homens e mulheres (Gosdal, 2003, p. 141-142). A primeira manifestação constitucional relevante sobre o tema surgiu apenas em 1934, quando foi inserido de forma clara o princípio da igualdade em razão do sexo. Contudo, esse avanço sofreu retrocessos em 1937, cuja Constituição, apesar de manter genericamente o princípio da igualdade, omitiu a menção específica ao critério de sexo. A redação da Constituição de 1946 recuperou a linguagem expressa, que também foi reiterada na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional nº 1, de 1969 — esta última considerada, por parte da doutrina, como um novo texto constitucional (Gosdal, 2003, p. 141-142).

A trajetória de reconhecimento da igualdade de gênero no Brasil encontra, igualmente, forte respaldo em instrumentos internacionais dos quais o país é signatário. Destaca-se, nesse contexto, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984, sendo posteriormente promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 (Romita, 2005, p. 301). O artigo 1º dessa convenção define discriminação como:

> toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (NASCIMENTO, 1998, p. 306).

O artigo 11 do mesmo tratado internacional estabelece o compromisso dos Estados-parte de adotarem "todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego e assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos" (Romita, 2005, p. 301).

Conforme ressalta Alice Monteiro de Barros, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher exerceu influência direta sobre o texto constitucional de 1988, que avançou significativamente na consagração dos direitos das mulheres (Barros, 2000, p. 36-76). A nova Constituição passou a enumerar, de maneira inédita e minuciosa, um rol de garantias voltadas à equidade material, como previsto no artigo 7º, que, em seu inciso XX, assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos legais específicos (Pessoa, 2009, p. 103).

A professora Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes destaca que a Constituição de 1988 representa a superação de um paradigma jurídico patriarcal, substituído por um novo modelo fundado na paridade de direitos e deveres entre os gêneros. Essa ruptura paradigmática exige a construção de uma nova estrutura axiológica que dê coerência ao ordenamento jurídico (Lopes, 2006, p. 405-430).

No plano internacional do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em sua 86ª Reunião da Conferência Internacional, em Genebra, no ano de 1998, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu acompanhamento. Essa declaração reafirma, no item 2º, o compromisso dos países-membros, inclusive os que não ratificaram certas convenções, de respeitar e promover, de boa-fé, os direitos fundamentais, incluindo a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (Süssekind, 2007, p. 380).

Nesse espectro, destacam-se as Convenções nº 100, de 1951, e nº 111, de 1958, ambas da OIT. A primeira trata do princípio da "igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a feminina por trabalho de igual valor". Essa convenção, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 41.721/1957, impõe aos Estados signatários a obrigação de garantir remunerações fixadas sem discriminação de sexo (Süssekind, 2007, p. 126-127; Süssekind, 2000, p. 360-361; Romita, 2005, p. 211-212).

Já a Convenção nº 111 estabelece que a discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem social, cujo efeito seja anular a igualdade de

oportunidades ou tratamento no emprego. O Brasil ratificou esse tratado, que passou a vigorar no território nacional a partir de 1966 (Süssekind, 2007, p. 143-144; Romita, 2005, p. 212; Zangrando, 2008, p. 1.253).

Carlos Alberto Gomes Chiarelli, referindo-se a estudo da OIT sobre a mulher e o mercado de trabalho na América Latina, publicado em 2005, adverte que os dados ainda refletem forte desigualdade: "As mulheres, em média, ganham trinta por cento (30%) menos do que os homens, mesmo ocupando empregos iguais. Elas detêm apenas um por cento (1%) da riqueza mundial, e ganham dez por cento (10%) das receitas mundiais, apesar de constituírem quarenta e nove por cento (49%) da população" (Chiarelli, 2007, p. 305-306).

Contudo, como ressalta Erika Paula de Campos, o reconhecimento normativo da igualdade entre homens e mulheres, previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição de 1988, não é suficiente. É imprescindível garantir sua efetividade, promovendo, de fato, a redução das desigualdades estruturais (Campos, 2008, p. 67).

Mesmo com o crescimento significativo da inserção feminina no mercado de trabalho — um dos mais altos da América Latina — as mulheres ainda enfrentam disparidades salariais, obstáculos no acesso a cargos de chefia e precarização das condições laborais (Paula, 2005, p. 184). Como bem salienta Christiana D'Arc Damasceno Oliveira, é necessário efetivar as normas antidiscriminatórias já existentes, permitindo às mulheres o pleno exercício de seus direitos fundamentais, com acesso equitativo à representatividade política, às decisões institucionais e ao mercado de trabalho (Oliveira, 2010, p. 109).

Um marco normativo recente e relevante foi a entrada em vigor da Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, que assegura a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Essa legislação não apenas reafirma a isonomia de remuneração, mas também fortalece os mecanismos de fiscalização e transparência no âmbito empresarial (Brasil, 2023).

Em caso de violação à norma por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a reparação salarial devida não afasta a possibilidade de ajuizamento de ação

trabalhista com pedido de indenização por danos morais. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, somente no ano de 2022 foram ajuizadas 36.

3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O ESTATUTO DA ADVOCACIA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação em 1943, revela um relevante compromisso social com a proteção da maternidade no ambiente laboral. O *caput* do art. 396 da CLT consagra o direito da mulher à concessão de dois descansos especiais de trinta minutos durante sua jornada de trabalho para fins de amamentação, enquanto seu filho não completar seis meses de vida. Além disso, o parágrafo único desse dispositivo, em sua redação original, previa a possibilidade de prorrogação desse prazo, desde que a saúde do filho o exigisse, mediante avaliação da autoridade competente (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

A reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017 promoveu ajustes significativos nesse dispositivo legal. Além de manter os descansos previstos no caput do art. 396, estendeu o benefício à mãe adotante, promovendo, assim, uma ampliação do escopo do direito à amamentação. A nova redação incorporou expressamente a expressão "inclusive se advindo de adoção", o que demonstra uma leitura mais inclusiva e alinhada com os princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). O antigo parágrafo único foi transformado no §1º, mantendo sua essência normativa (Brasil, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Essa extensão normativa à mãe adotiva representa uma importante evolução no tratamento jurídico da infância e da maternidade. Como bem observa Souza Júnior (2018, p. 177), a ampliação do direito é "coerente com o princípio da máxima prevalência dos interesses do adotando", expresso no art. 39, §3º do ECA, e em harmonia com os valores constitucionais fundantes da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social (CF, art. 1º, III e IV; art. 3º, I e IV).

Do ponto de vista da saúde pública, a amamentação é um instrumento fundamental na promoção da saúde infantil. Sergio Pinto Martins (2019, p. 386) destaca que a amamentação reduz significativamente a incidência de doenças como diarreia, infecções respiratórias, otites e infecções urinárias em crianças. Conforme dados do Ministério da Saúde citados por Martins, o leite materno pode contribuir para a redução de até um quinto dos índices de mortalidade infantil em países em desenvolvimento, o que reforça a necessidade de políticas públicas voltadas ao incentivo e à proteção desse ato natural.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), por sua vez, reforça a centralidade da proteção à infância no ordenamento jurídico brasileiro. De acordo com o art. 4º, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos da criança e do adolescente à vida, à saúde, à alimentação, à dignidade, entre outros (BRASIL, Estatuto da Criança e do Adolescente, 1990). A legislação ainda reitera, em seu art. 5º, que nenhuma criança será submetida a qualquer forma de negligência, discriminação ou violência. O art. 6º, por sua vez, orienta que a interpretação das normas de proteção à infância deve considerar os fins sociais da norma, o bem comum e a peculiar condição da criança como ser em desenvolvimento.

No cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se manifestou de forma inequívoca em favor da proteção da maternidade. Em 1952, foi adotada a Convenção nº 103, que trata do amparo à maternidade, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto Legislativo nº 20/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820/1966. Esta convenção assegura, em seu art. V, o direito da mulher lactante de interromper o trabalho para amamentar seu filho, estabelecendo que a legislação nacional definirá a duração e a frequência desses períodos (Scalércio e Minto, 2016, p. 81-84).

Com o objetivo de atualizar e tornar mais eficazes as normas relativas à maternidade, a OIT aprovou, em sua 88ª Conferência, no ano de 2000, a Convenção nº 183, sucedida pela Recomendação nº 191. Essa nova convenção reafirma o direito à proteção da gestante e da lactante no ambiente de trabalho,

impondo aos Estados-membros o dever de assegurar que essas trabalhadoras não sejam expostas a funções que representem riscos à sua saúde ou à de seus filhos (OIT, Convenção nº 183, art. 3º). A Recomendação nº 191 detalha mecanismos de proteção, incluindo a eliminação de riscos, a adaptação do ambiente de trabalho, a transferência para atividades seguras sem prejuízo salarial e a concessão de licença remunerada nos casos em que não seja possível a realocação (OIT Brasil, 2022).

Essas disposições internacionais reiteram a prioridade que deve ser conferida à maternidade, tanto sob o prisma da saúde quanto da dignidade profissional da mulher. Importante destacar que essas garantias não são isoladas, mas fazem parte de um esforço global de compatibilizar as demandas do mercado de trabalho com os direitos reprodutivos e parentais das mulheres, em consonância com os princípios do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável.

No âmbito nacional, a Lei nº 13.363/2016 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994), promovendo uma relevante inovação ao conferir direitos específicos às advogadas gestantes, adotantes e lactantes. A partir de sua vigência, essas profissionais passaram a ter direito à preferência na ordem das sustentações orais e audiências, mediante comprovação da condição de gestante ou lactante. Tais direitos aplicam-se durante todo o período gestacional ou de amamentação (Brasil, Lei nº 13.363, de 25.11.2016).

A referida norma constitui importante avanço em termos de equidade de gênero e condições de trabalho na advocacia, revelando-se uma resposta à necessidade de adequação do exercício profissional às particularidades biológicas e sociais da maternidade. Trata-se de medida que visa assegurar não apenas o respeito à condição da mulher advogada, mas também a efetiva proteção dos direitos da criança por ela amamentada.

Em conclusão, tanto as normas nacionais quanto os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil evidenciam uma clara orientação jurídica no sentido de valorizar e proteger a maternidade e a infância.

A amamentação, enquanto direito da criança e da mãe, emerge como um ponto de interseção entre saúde pública, direitos humanos e justiça social. O reconhecimento da sua importância transcende o discurso normativo e exige, na prática, o comprometimento efetivo de instituições, empresas e da sociedade em geral com a promoção de condições dignas e igualitárias para as mulheres em idade fértil e suas famílias.

4 A PROTEÇÃO À MATERNIDADE E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugurou uma nova ordem jurídica marcada pelo fortalecimento dos direitos fundamentais e pela incorporação explícita de valores democráticos, sociais e humanitários. Dentre as conquistas mais expressivas no plano dos direitos sociais está a proteção integral à maternidade, especialmente quanto à concessão da licença maternidade e às garantias correlatas da gestante no âmbito das relações de trabalho.

Anteriormente à promulgação do novo texto constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho previa uma licença maternidade de 84 dias. Com a Constituição de 1988, essa licença foi estendida para 120 dias (art. 7º, XVIII), promovendo uma ampliação de 36 dias e representando não apenas uma conquista trabalhista, mas a consagração de um direito fundamental voltado à proteção da mulher e da criança.

Embora houvesse debates quanto à necessidade de regulamentação infraconstitucional e à definição de fonte de custeio previdenciário para o novo período, a doutrina progressista, em especial aquela voltada à defesa dos direitos sociais, sustentou a aplicabilidade imediata da norma constitucional, por se tratar de direito fundamental de eficácia plena. Nesse sentido, passou-se a adotar o entendimento de que os 84 dias seriam custeados pela Previdência Social, como já previsto anteriormente, e os 36 dias adicionais deveriam, inicialmente, ser arcados pelo empregador como direito trabalhista, até a definição legal da fonte de custeio. Essa leitura hermenêutica, como afirmam os autores deste trabalho,

foi essencial para garantir a efetividade da proteção à maternidade e evitar o retrocesso social.

Neste ponto, é justa e necessária a menção à ilustre jurista Alice Monteiro de Barros, notável professora e magistrada, cujo legado doutrinário permanece de extrema relevância. Em sua obra clássica *A Mulher e o Direito do Trabalho*, derivada de sua tese de doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a autora examina com profundidade o tratamento jurídico dispensado à gestante no Brasil e em outros países, analisando os reflexos da legislação internacional na ordem interna (Barros, 1995).

Alice Monteiro de Barros relembra que, à época da CLT, inspirada por convenções internacionais, era vedado o trabalho da empregada grávida nas quatro semanas que antecediam e nas oito semanas que sucediam ao parto, com garantia de licença remunerada compulsória, nos termos dos artigos 392 e 393. Com o advento da Constituição de 1988, a licença passou a ser de 120 dias, disciplinada posteriormente pela Lei nº 8.213/1991, que reafirma a divisão recomendável entre 28 dias anteriores e 92 dias posteriores ao parto (art. 71).

Chama atenção, conforme salienta a autora, o fato de que a nova Constituição suprimiu a expressão "antes e depois do parto", o que poderia, à primeira vista, autorizar maior flexibilidade legislativa na distribuição do período de licença. No entanto, a expressão "licença à gestante", contida no art. 7º, XVIII, da Constituição, é suficientemente clara ao pressupor a necessidade de afastamento anterior ao parto, pois a gestação, em seu sentido técnico-jurídico, só ocorre antes do nascimento (Barros, 1995, p. 429). Ainda de acordo com a autora, em situações excepcionais e mediante atestado médico, é possível ampliar o período de afastamento em mais duas semanas antes e após o parto.

Importante também a observação de que as normas de proteção à maternidade são de ordem pública, de caráter cogente, e, portanto, indisponíveis. Assim, não é possível que a gestante renuncie à licença ou que o empregador lhe exija o desempenho de funções nesse período. Caso isso ocorra, o empregador responderá não apenas pelo pagamento do salário correspondente ao período

trabalhado, mas também pelas penalidades administrativas previstas na legislação, como indica o art. 401 da CLT (Barros, 1995, p. 430).

O Supremo Tribunal Federal, em sua função de guardião da Constituição, tem sido chamado a se pronunciar sobre questões sensíveis relacionadas à proteção da gestante. Dois julgados emblemáticos ilustram o entendimento consolidado da Corte em defesa da maternidade.

O primeiro refere-se à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938. Em julgamento ocorrido em maio de 2019, o STF declarou a inconstitucionalidade de dispositivo introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que condicionava o afastamento da gestante ou lactante de atividades insalubres à apresentação de atestado médico. A redação questionada autorizava que gestantes continuassem laborando em ambientes insalubres em grau médio ou mínimo, e que lactantes atuassem em qualquer grau de insalubridade, salvo recomendação médica em sentido contrário (Brasil. STF, 2023). O Supremo entendeu que a norma violava os direitos fundamentais à saúde da mulher e da criança, considerando que tais direitos são indisponíveis e não podem ser condicionados à manifestação da gestante.

O segundo caso relevante é o Recurso Extraordinário nº 842.844 (Tema 542), com repercussão geral reconhecida. Nesse julgamento, discutia-se o direito de uma professora contratada temporariamente pelo Estado de Santa Catarina à licença-maternidade e à estabilidade provisória. A controvérsia residia no fato de que, por se tratar de servidora contratada por prazo determinado, o ente público havia negado tais direitos. O relator, ministro Luiz Fux, proferiu voto no sentido de que a proteção constitucional à maternidade deve prevalecer independentemente do regime jurídico da contratação – seja ele celetista, estatutário, comissionado ou temporário. O fundamento da decisão é claro: o direito à licença-maternidade visa garantir o cuidado necessário à criança nos primeiros meses de vida, especialmente em relação ao aleitamento materno, enquanto a estabilidade objetiva proteger a gestante e o nascituro contra demissões arbitrárias (Brasil. STF, 2023).

A tese fixada pelo STF afirma: **"**A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicado, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado." Tal entendimento representa um marco na proteção constitucional da maternidade e reafirma o papel do Judiciário na concretização de direitos fundamentais, especialmente os ligados à dignidade humana e à proteção integral da criança.

As duas decisões proferidas pelo STF não apenas resguardam os direitos das mulheres grávidas e lactantes, mas reafirmam o compromisso da Corte com a promoção da justiça social e a efetivação das cláusulas pétreas da Constituição de 1988, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção da maternidade e da infância.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo dedicou-se à análise da proteção à maternidade no contexto normativo brasileiro, com especial atenção às garantias asseguradas à mulher gestante e lactante no ordenamento jurídico nacional e internacional. Percorreu-se, para tanto, o exame da evolução normativa desde a Consolidação das Leis do Trabalho até as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal.

Destacou-se, inicialmente, a relevância das normas da CLT, do Estatuto da Criança e do Adolescente, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da Lei da Advocacia, todas convergentes no propósito de assegurar à mulher condições adequadas de trabalho durante a gravidez e a amamentação. Tais normas, ao incorporarem o princípio da proteção integral, não apenas tutelam a saúde da mulher, mas também visam garantir o pleno desenvolvimento da criança.

As decisões paradigmáticas do STF examinadas – ADI 5.938 e RE 842.844 – confirmam a centralidade da maternidade na ordem jurídica constitucional. Ambas decisões reafirmam que a condição de gestante confere à mulher trabalhadora direitos especiais e inalienáveis, independentemente da

natureza do vínculo empregatício. A Suprema Corte, ao declarar a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento de atividades insalubres, bem como ao reconhecer a estabilidade e licença-maternidade às servidoras contratadas temporariamente, consolida a proteção à maternidade como um direito fundamental.

Conclui-se, assim, que a Constituição de 1988, a legislação infraconstitucional, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e a jurisprudência constitucional firmada pelo STF convergem no reconhecimento da maternidade como valor jurídico prioritário. As mulheres, especialmente no período gestacional e de amamentação, devem ser objeto de políticas protetivas eficazes, capazes de garantir-lhes dignidade, segurança no trabalho e condições para o pleno exercício da maternidade.

6. REFERÊNCIAS

Barros, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 1995.

Barros, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. *In* VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000. (p. 36-76)

Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Lei n.º 13.363, de 25 de novembro de 2016*, que altera a Lei n.º 8.906/1994 e a Lei n.º 13.105/2015 (CPC), para estipular direitos e garantias às advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz, bem como ao advogado que se tornar pai. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/cciViL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Lei n.º 14.661, de 4 de julho de 2023*, que dispõe sobre igualdade salarial entre mulheres e homens, alterando a CLT (Decreto-Lei n.º 5.452/1943). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Mês da Mulher: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres*. Brasília: STF, 10 mar. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Gestante contratada por tempo determinado pela administração pública tem direito à licença-maternidade, decide STF*. Brasília: STF, 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542. Acesso em: 25 jun. 2025.
Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Lei da igualdade salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração*. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 25 jun. 2025.
Bulos, Uadi Lammêgo. Constituição Federal anotada. 8. ed. rev. atual. até EC 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008.
Calcini, Ricardo; Moraes, Leandro Bocchi de. Novos critérios de igualdade salarial entre homens e mulheres. *Consultor Jurídico (ConJur)*, 30 nov. 2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-nov-30/novos-criterios-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/. Acesso em: 25 jun. 2025.
Campos, Erika Paula de. Igualdade entre homens e mulheres – art. 5º., inc. I, da Constituição Federal de 1988. *In:* Villatore, Marco Antônio; Hasson, Roland (Coord.) e Almeida, Ronald Silka de (Org.). Direito constitucional do trabalho vinte anos depois. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008.
Chiarelli, Carlos Alberto. Temas contemporâneos na sociedade do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.
Gosdal, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.
Lopes, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. Cadernos Pagu n. 26, janeiro-junho de 2006.
Martins, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
Nascimento, Amauri Mascaro. Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.
OIT Brasil. *Notas da OIT sobre trabalho e família* n.º 4. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.
Oliveira, Christiana D'Arc Damasceno. (O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.
Paula, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. *In* PAIXÃO, Cristiano; Rodrigues, Douglas Alencar; Caldas, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.
Pessoa, Flávia Moreira Guimarães. Curso de direito constitucional do trabalho. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.
Romita, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
Scalércio, Marcos; Minto, Túlio Martinez. Normas da OIT organizadas por temas. São Paulo: LTr, 2016.

Souza Júnior, Antonio Umberto *et all*. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da lei n. 13.467/2017 e da Med. Prov. 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.
Süssekind, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
Zangrando, Carlos. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008. v. III