

---

**CARTILHA DIGITAL**  
**DIREITOS DAS TRABALHADORAS GESTANTES E LACTANTES**  
Um guia da advocacia para a sociedade



---

## SUMÁRIO

1. ALEITAMENTO MATERNO - UM DIREITO DA CRIANÇA.....	pág. 05
2. PAUSAS PARA AMAMENTAR DURANTE A JORNADA/ INTERVALO AMAMENTAÇÃO.....	pág. 11
3. MÃES EM CÁRCERE E O ALEITAMENTO MATERNO.....	pág. 14
4. INSALUBRIDADE: GESTAÇÃO E AMAMENTAÇÃO.....	pág. 17
5. ESTABILIDADE GESTANTE.....	pág. 20
6. LICENÇA-MATERNIDADE.....	pág. 24
7. LICENÇA-PATERNIDADE.....	pág. 26
8. SALÁRIO-MATERNIDADE.....	pág. 28
9. DIREITO À CRECHE OU REEMBOLSO-CRECHE.....	pág. 33
10. DIREITO DA MÃE ESTUDANTE.....	pág. 36
11. DIREITO DA MÃE ADOTIVA.....	pág. 40
12. DIREITO COMPARADO.....	pág. 43
13. NÃO OBSERVÂNCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA EMPREGADA LACTANTE COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO.....	pág. 47
14. DIREITO DAS ATLETAS GESTANTES, PUÉRPERAS E ADOTANTES: COMENTÁRIOS À LEI Nº 14.614 DE 03 DE JULHO DE 2023.....	pág. 54

---

## PREFÁCIO

É com grande alegria que apresentamos esta cartilha digital desenvolvida pela Comissão de Direito do Trabalho da OAB de Campinas em conjunto com a Comissão de Direito de Trabalho da OAB de Valinhos sobre os direitos das empregadas gestantes e lactantes, incluindo estudantes ou em cárcere, atletas, entre outros temas relacionados, tais como: estabilidade gestante, salário-maternidade, licença maternidade e paternidade, direitos da mãe adotiva, direito à creche ou reembolso-creche.

O trabalho aqui realizado é resultado do esforço conjunto de advogados e advogadas que integram a Comissão Direito do Trabalho da OAB de Campinas e de Valinhos, na tentativa de compartilhar conhecimento com toda a sociedade.

A iniciativa é fruto de um convite recebido do Centro de Pesquisa e Atendimento Odontológico para Pacientes Especiais (Cepae) da Faculdade de Odontologia de Piracicaba, da Universidade Estadual de Campinas, para uma exposição na Mesa Redonda “Incentivo e proteção legal às mulheres trabalhadoras que amamentam no Brasil e em outras partes do mundo”, para abordar os Direitos da Mulher Trabalhadora que Amamenta, no “I Fórum sobre Aleitamento Materno do Cepae – FOP-Unicamp”.

Esta cartilha digital também é uma contribuição para o conhecimento jurídico e/ou aprimoramento profissional de advogados(as), uma vez que traz um conteúdo atualizado e completo, inclusive trazendo em seu bojo um comparativo com legislações de outros países sobre o tema.

Esse rico trabalho da Comissão de Direito do Trabalho da OAB de Campinas e de Valinhos é digno de reconhecimento e elogio, sendo a elaboração desta cartilha digital um grande exemplo do comprometimento dos advogados e das advogadas envolvidos(as) com a Comissão, que se dedicam a

---

contribuir para a formação e o desenvolvimento da advocacia trabalhista em nossa região, além do constante aprimoramento quanto à matéria. Parabéns à Comissão de Direito do Trabalho da OAB de Campinas e Valinhos pelo trabalho realizado e pela iniciativa de compartilhar seus conhecimentos e experiências.

Certamente está cartilha digital será uma referência importante para todos(as) que buscam conhecimento e/ou atualização de seus conhecimentos.

Boa leitura!



**ANDRÉ AMIN TEIXEIRA PINTO**  
Diretor Secretário Geral Adjunto  
OAB Campinas

---

## **1. ALEITAMENTO MATERNO - UM DIREITO DA CRIANÇA**

Autor: ANDRE AMIN TEIXEIRA PINTO OAB/SP 152.868

Co-Autora: LAIANE MARTINS DE LIMA, graduanda em direito pela PUC – Campinas.

Não há dúvidas de que o aleitamento materno acarreta inúmeros benefícios, tanto para a mãe quanto para o filho, seja na diminuição da mortalidade infantil, protegendo e diminuindo o risco contra diversas doenças (como diabetes, obesidade, hipertensão), auxiliando no desenvolvimento físico-mental e fortalecendo o vínculo afetivo entre as partes.

A amamentação é reconhecida como prática determinante na promoção da saúde da mulher e da criança. Nesse tocante, a recomendação dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é de que os bebês sejam alimentados exclusivamente com leite materno até os 6 meses de idade e, após, sigam sendo amamentados até pelo menos os 2 anos de idade.

Tamanha é a importância do aleitamento para o bebê e para a criança, que encontra proteção em nosso ordenamento jurídico.

Preliminarmente, a Constituição Federal em seu art. 6º traz a proteção à maternidade e à infância como um direito social, o qual busca uma garantia de vida digna a todos.

Já a Lei nº 13.435/2017 instituiu o mês de agosto como “agosto dourado”, pretendendo incentivar a importância da amamentação para a saúde do bebê, sendo considerado o mês do aleitamento materno.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), estabelece que toda criança tem o direito ao aleitamento materno. Em seu art. 9º, manifesta que a amamentação deve ser exercida em todo e qualquer ambiente, público ou privado. Complementando-o, a Lei nº 514 estipula uma multa no valor de R\$ 3.000,00 até R\$ 20.000,00 para quem constranger ou impedir a prática em questão.

---

Ainda, no mesmo artigo, o ECA expressa que o poder público, as instituições e os empregadores deverão propiciar condições adequadas ao aleitamento materno.

No tocante à saúde, deve-se existir também ações por parte dos profissionais das unidades primárias (como as UBS's) visando a promoção e apoio ao aleitamento materno. Para mais, os serviços de unidades de terapia intensiva neonatal deverão dispor de banco de leite humano ou unidade de coleta de leite humano. (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016).

O direito à amamentação também é assegurado nas instituições de ensino pelo Ministério da Educação (MEC), possibilitando às crianças que sejam alimentadas, além de propiciar a essas mães que não desistam de seus sonhos acadêmicos, independentemente da existência de instalações destinadas para esse fim, conforme veremos no tópico específico para o tema.

Em relação às mães trabalhadoras, que, no término da licença-maternidade, precisam voltar ao trabalho, tendo que conciliar a antiga rotina com a nova, a qual inclui um bebê que precisa de alimentação, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz algumas garantias, conforme também trataremos no tópico específico.

Dessa forma, pela amamentação ser indubitavelmente necessária à criança, ela merece proteção, uma vez que estando bem alimentada terá melhores condições de saúde e desenvolvimento, podendo ser enquadrada no princípio da dignidade da pessoa humana, que pode ser entendido como a garantia das necessidades básicas de cada indivíduo para se viver, presente no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) divide o aleitamento materno nos subtipos:

**Aleitamento materno exclusivo (AME):** Envolve oferecer à criança apenas o leite materno, seja por sucção direta da mama ou por ordenha manual, sem que haja adição de outros líquidos ou sólidos.

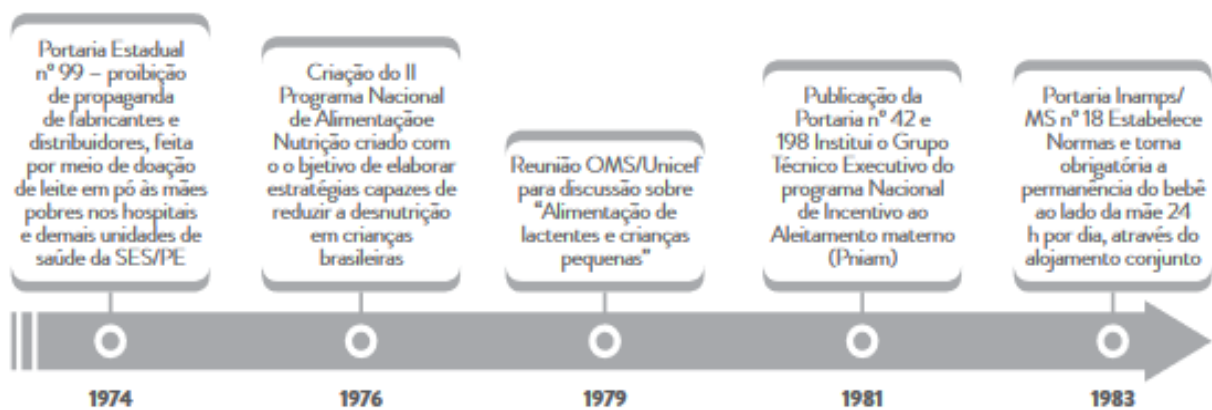
**Aleitamento materno predominante (AMP):** Quando é oferecido à criança água, sucos ou outras bebidas, porém sem deixar de lado o aleitamento materno, que deve ser feito de forma predominante sobre as outras bebidas.

**Aleitamento materno:** Oferecer leite materno, independentemente de outros alimentos.

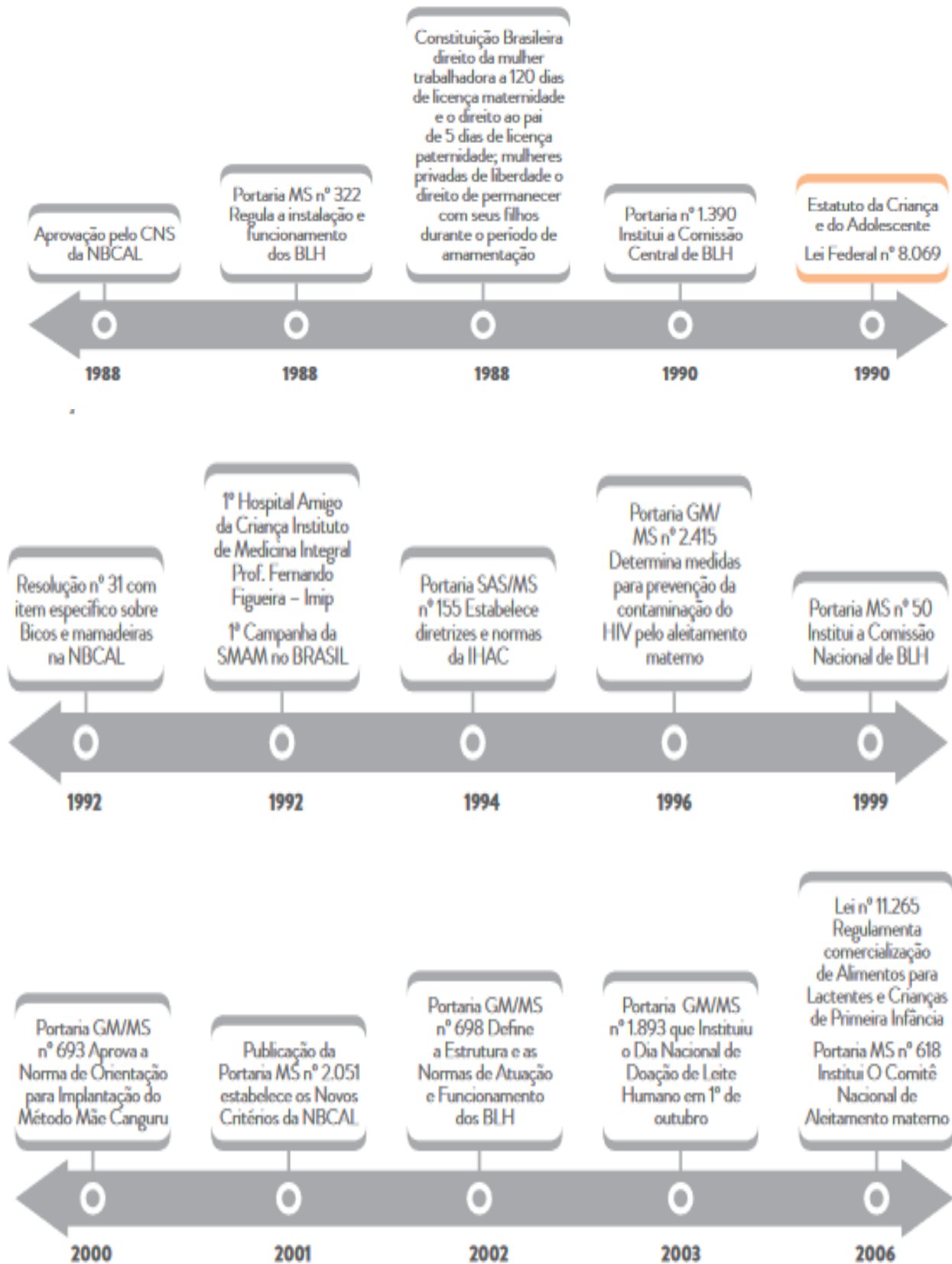
**Aleitamento materno complementado:** Quando, além do leite materno, há a inserção de alimentos sólidos ou semissólidos de forma complementar e não substitutiva.

**Aleitamento materno misto ou parcial:** Oferecimento de leite materno e outros tipos de leite (vaca, cabra, etc.).

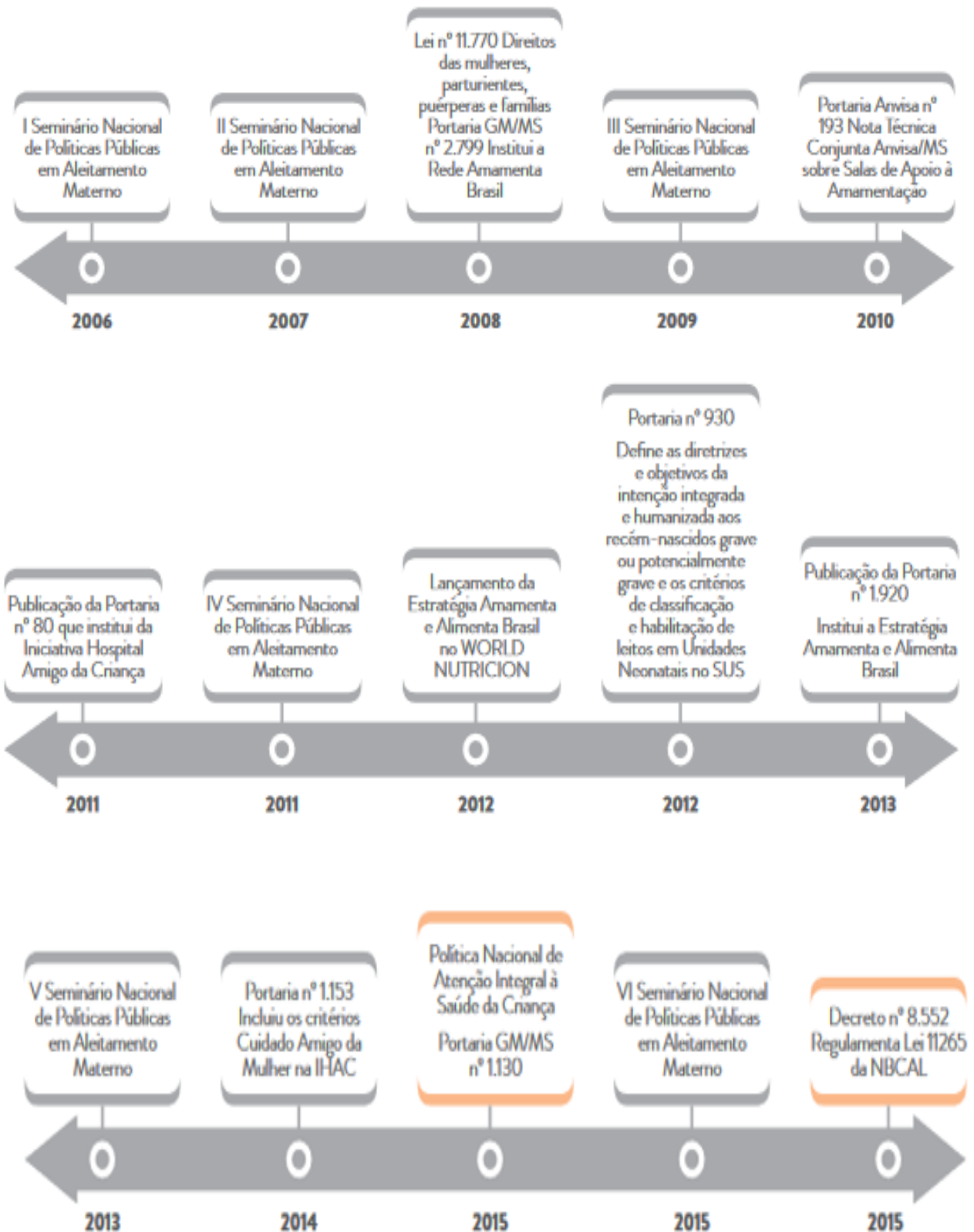
**Figura 1 – Linha do tempo. Ações de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno relevantes no âmbito nacional**

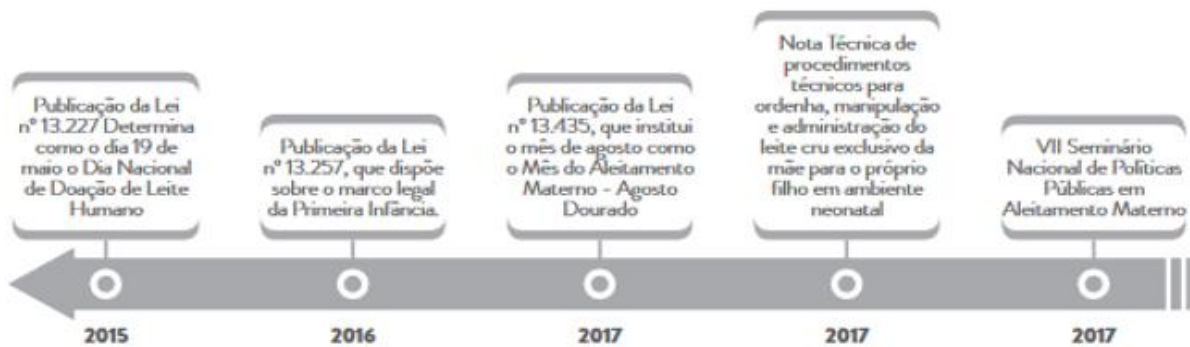












Fonte: Coordenação-Geral de Saúde da Criança e Aleitamento Materno/Ministério da Saúde.

O tema está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, em 2018, uma resolução da Assembleia Mundial da Saúde endossou a Semana Mundial de Aleitamento Materno como uma importante estratégia de promoção do aleitamento materno.

De acordo com o Ministério de Saúde (MS), no Brasil, desde o lançamento do Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno, iniciativas diversas têm logrado êxito na reversão do quadro desfavorável evidenciado quanto à adesão ao aleitamento materno.

Contudo, ainda são necessárias melhoras consideráveis, eis que permanecemos distantes do cumprimento das metas propostas pela OMS e MS (Ministério da Saúde), de aleitamento materno exclusivo até o 6º mês de vida e manutenção da amamentação até o 2º ano de vida ou mais.

Precisamos de avanços quanto às políticas públicas a nível federal, estadual e municipal, mas também de políticas internas das empresas, com objetivo de promoção, proteção e apoio à amamentação.

---

## **2. PAUSAS PARA AMAMENTAR DURANTE A JORNADA / INTERVALO AMAMENTAÇÃO**

Autora: CAROLINA DE MESQUITA BENATTI – OAB/SP 405.801

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao tratar do tema maternidade, traz não somente dispositivos que visam amparar a empregada gestante, mas também aquela que está em período de aleitamento materno.

O intervalo para amamentação constitui medida de proteção à saúde da criança e da empregada, garantido por norma de ordem pública - artigo 396 da CLT – em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), diploma este que garante a toda criança o direito ao aleitamento materno e às mães direito de amamentar seus filhos.

O artigo 396 da CLT dispõe expressamente que após o retorno da licença maternidade, que atualmente, em regra, é de 120 dias, salvo nos casos em que há Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo concedendo prazo superior, ou às empresas que tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada, com a finalidade de amamentar o bebê até que ele complete seis meses de idade, ou, ainda, por período superior, caso o estado de saúde do bebê assim exija, a critério médico.

Para cumprimento do determinado na CLT, os horários de descanso devem ser definidos entre empregador e empregada, individualmente, e não se confundem com os intervalos destinados à refeição e descanso.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Vejam que a legislação não distingue a forma de amamentação. Ela traz “para amamentar seu filho”, sem qualquer distinção. Logo, ainda que a amamentação seja por intermédio de mamadeira ou outro objeto de auxílio, a empregada fará jus ao referido descanso para amamentar o(a) filho(a).

A legislação dispõe, ainda, no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, que as empresas que contam com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade devem fornecer local apropriado para guarda e assistência aos filhos em período de amamentação. A referida exigência pode ser suprida pela manutenção de creches:

Artigo 389 – Toda empresa é obrigada:

(...)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Ainda, no artigo 400, é determinado que o local destinado à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverá possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Importante destacar que as menções acima são os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para as mulheres com contrato de trabalho formal (carteira assinada). As demais que trabalham sem carteira assinada, porém em relação de emprego, devem provar a relação permanente de trabalho na Justiça para tentar conseguir os benefícios.

Como já discorrido nesta cartilha, no nosso País, desde a Constituição Federal de 1988, o aleitamento é garantido às mulheres e crianças. Assim, em cada relação de trabalho – quer seja mediante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quer seja pelo funcionalismo público, por profissional autônomo ou empregada doméstica – terá benefícios próprios. Ainda, é sempre importante consultar a Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletiva de Trabalho, se há direitos além dos previstos na CLT.

---

### **3. MÃES EM CÁRCERE E O ALEITAMENTO MATERNO**

Autoras: CLAUDIA REGINA DE MELO MELCHET – OAB/SP 250.386

RAYANE CAROLINA P. FLORENCE - OAB/SP 309.506

Indiscutível que a amamentação é de extrema importância, bem como o direito da mulher de cuidar de seu filho nos primeiros meses de vida, motivo pelo qual o direito à amamentação, é assegurado no artigo 5º, inciso L, da Constituição Federal: “às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;”.

O período de amamentação indicado para desenvolvimento saudável da criança, pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pelo Fundo de Emergência Internacional para Crianças das Nações Unidas (Unicef), é de, ao menos, seis meses.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) afirma que “o poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade”, em seu artigo 9º.

Ainda sobre o tema, a Lei de Execuções Penais - Lei Federal nº 7.210/84, com alteração pela Lei Federal nº 11.942/2009, prevê que os estabelecimentos penais devem ter berçário, com agentes do sexo feminino na segurança:

Art. 83. O estabelecimento penal, conforme a sua natureza, deverá contar em suas dependências com áreas e serviços destinados a dar assistência, educação, trabalho, recreação e prática esportiva.

§ 2º Os estabelecimentos penais destinados a mulheres serão dotados de berçário, onde as condenadas possam cuidar de seus filhos, inclusive amamentá-los, no mínimo, até 6 (seis) meses de idade.

---

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o § 2º deste artigo deverão possuir, exclusivamente, agentes do sexo feminino na segurança de suas dependências internas.

Durante a permanência da criança no presídio, deve ser realizado acompanhamento de pediatra e, em caso de internação, é garantido o direito de a criança ser acompanhada pela mãe, nos termos do artigo 120 da Lei de Execução Penal.

É importante registrar que a pessoa presa tem o direito de exercer os direitos fundamentais que são inerentes à pessoa humana, não podendo confundir a privação da liberdade com a exclusão de outros direitos e garantias a que faz jus o ser humano:

Os presos têm direito à proteção de seus direitos humanos. As pessoas presas não deixam de ser seres humanos, independentemente da gravidade do crime pelo qual foram acusadas ou condenadas. O tribunal ou outro órgão judicial que tratou do caso decretou que elas devem ser privadas de sua liberdade, não que devem perder sua humanidade.

(COYLE, 2002, p. 41)

A criança tem direito à convivência familiar, o que está claramente previsto no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Embora o tempo mínimo de amamentação garantido seja de seis meses de idade do bebê, considerando o previsto na Constituição Federal, há recomendação pelo Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCCP), por meio da Resolução nº 04/2009, para que as crianças fiquem com as mães até a idade de um ano e meio.

A Lei Federal 12.403/2011, que altera o Código de Processo Penal, em relação à prisão processual, fiança, liberdade provisória, demais medidas cautelares, prevê a substituição da prisão preventiva pela domiciliar para



---

cuidados especiais com menor de 6 anos ou com deficiência e nos casos de gestantes a partir do 7º mês de gravidez ou gravidez de alto risco:

Art. 318. Poderá o juiz substituir a prisão preventiva pela domiciliar quando o agente for:

(...)

III - imprescindível aos cuidados especiais de pessoa menor de 6 (seis) anos de idade ou com deficiência;

IV - gestante a partir do 7º (sétimo) mês de gravidez ou sendo esta de alto risco.

A realidade aponta que a maioria das mulheres encarceradas são abandonadas pelos companheiros ou eles também se encontram presos. Em razão disso, as crianças ficam sob a custódia dos avós, parentes e amigas ou vão para abrigos ou até mesmo para adoção.

A Lei de Execução Penal também prevê no *caput* do artigo 89 a necessidade de implementação de seção para gestante e parturiente, bem como para abrigar as crianças de 6 meses a 7 anos de idade:

(...) penitenciária de mulheres será dotada de seção para gestante e parturiente e de creche para abrigar crianças maiores de 6 (seis) meses e menores de 7 (sete) anos, com a finalidade de assistir à criança desamparada cuja responsável estiver presa.

Mais uma vez, considerando a realidade, os estabelecimentos prisionais são precários, privando as crianças de condições adequadas ao seu desenvolvimento.

É fato que a falta de políticas públicas, no âmbito legal, administrativo e orçamentário representa falha estrutural, gerando violação sistemática dos direitos não só das mães como das crianças.

---

#### **4. DO TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES POR GESTANTES E LACTANTES**

Autora: IARA DE OLIVEIRA CARDOSO – OAB/SP 345.466

Co-autora: ROSANA APARECIDA TEIXEIRA DRUMMOND – COREN 306.431

As atividades consideradas insalubres estão elencadas na Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego e tratam das atividades que expõem o(a) empregado(a) a agentes nocivos à saúde acima dos parâmetros legais permitidos, seja por sua natureza, intensidade ou pelo tempo de exposição.

É o caso de ambientes de trabalho com exposição a ruídos intensos, calor, frio, elevado nível de umidade, radiação, agentes químicos e biológicos acima do limite de tolerância e poeiras minerais.

Conforme artigo 189 da CLT:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Antes da reforma trabalhista, a CLT, em seu artigo 394-A, proibia que gestantes e lactantes laborassem nesse tipo de local. Vejamos:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A redação do dispositivo tinha como objetivo principal proteger a saúde da mulher, do feto e do recém-nascido, pois, como é do conhecimento de todos, a gestação e a amamentação envolvem uma série de mudanças na

---

mulher e o desenvolvimento de um novo ser, que demanda cuidados, motivo pelo qual o ambiente interfere de forma direta.

A reforma trabalhista, inserida pela Lei nº 13.467/17, alterou a redação do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho e estabeleceu que grávidas podem laborar em ambiente insalubre de grau médio e mínimo e as lactantes em ambiente insalubre de qualquer grau, possibilitando o afastamento mediante apresentação de atestado médico para tanto.

Conforme dispositivo alterado pela Lei n.º 13.467/17:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

A alteração do artigo 394-A da CLT imposta pela Reforma desencadeou uma enorme discussão, que originou a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938 perante o STF, ajuizada pela Confederação Nacional de Trabalhadores Metalúrgicos. Em razão do julgamento da ação em questão, o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucional, em 29 de maio de 2019, o dispositivo mencionado, que autorizava o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

---

Segundo o STF, gestantes e lactantes não podem desempenhar atividades em ambiente insalubre de qualquer grau, bem como não são obrigadas a apresentar atestado médico para serem afastadas.

O entendimento levou em conta que “a proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”.

Afastada a alteração inserida pela Lei n.º 13.467/17, com base na decisão da ADI n.º 5938, a redação do artigo 394-A da CLT passa a ser o seguinte:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, que recomende o afastamento durante a lactação.

Com isso, a regra a ser aplicada é do texto da CLT anterior à reforma, em que gestantes e lactantes não podem laborar em ambiente considerado insalubre, independentemente de seu grau. Assim, devem ser realocadas em outras atividades dentro da empresa ou afastadas mediante recebimento de salário maternidade, não sendo necessário apresentar atestado médico para tanto.

---

## **5. ESTABILIDADE GESTANTE**

Autor: LUCAS MATOS – OAB/SP 444.130

A empregada gestante, com carteira de trabalho assinada pelo empregador, tem direito a garantia provisória no emprego, ou estabilidade no emprego, **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

Esse direito é garantido pela Constituição Federal de 1988, especificamente previsto no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e também pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 391-A.

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

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Essa garantia assegura à empregada gestante a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa, podendo o empregador dispensá-la apenas por justa causa.

Ainda que a concepção da gravidez ocorra durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, é assegurada a estabilidade provisória no emprego.

---

Também é assegurada a estabilidade no emprego no caso de contrato por prazo determinado, mas apenas pelo período da estabilidade, não havendo a conversão do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico.

A estabilidade gestante não se confunde com a licença maternidade que tem período mínimo de 120 dias, tema que será abordado em outro tópico.

Ainda que o empregador não saiba que a empregada estava gestante no ato da dispensa, a reintegração ao trabalho é garantida, não afastando o direito à estabilidade no emprego.

Não sendo possível reintegrar a empregada, seja por já ter decorrido o tempo da estabilidade (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto), ou por outro motivo, é assegurada a indenização do período de estabilidade, correspondendo aos salários e demais direitos que a empregada teria, caso estivesse trabalhando.

Sobre o assunto, dispõe a Súmula 244 do TST:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições

Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Conforme já colocado por diversas vezes pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a estabilidade da gestante deve ser interpretada sob a óptica do princípio da proteção, de modo a, considerados os possíveis sentidos da norma, impor a adoção daquele mais favorável ao hipossuficiente.

Maurício Godinho Delgado explica que:

A garantia constitucional ultrapassa o interesse estrito da empregada gestante, uma vez que possui manifestos fins de saúde e de assistência social não somente em relação às mães trabalhadoras como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida.

(DELGADO, 2012, p.547)

A garantia também é assegurada à empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, nos termos do parágrafo único do artigo 391-A da CLT.

No caso de aborto natural comprovado por atestado médico, a empregada tem direito a duas semanas de repouso, assegurada a estabilidade neste período, nos termos do artigo 395 da CLT.

Existindo norma coletiva que assegure período de estabilidade mais benéfico à empregada gestante ou também nos casos de aborto natural, esse prazo deve prevalecer.

Por fim, é assegurado a empregada gestante e também a empregada que sofre aborto natural o retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.



---

Quanto às trabalhadoras que não estão em regime contratual - CLT, vale destacar trecho do voto proferido pelo Ministro Celso de Mello no julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634.093/Distrito Federal:

Em suma: as gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral.

Conforme já amplamente mencionado nesta cartilha digital, a proteção constitucional às trabalhadoras gestantes em geral, e aos nascituros, advêm do respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana e à própria vida, assegurados pela nossa Constituição Federal.

---

## **6. LICENÇA-MATERNIDADE**

Autora: FRANCIELE APARECIDA GURGEL – OAB/SP 372.889

A licença maternidade é o período de afastamento das atividades profissionais da mulher que está grávida e prestes a ter um filho, que acabou de ganhar um bebê ou que adotou uma criança. É um instituto previdenciário amparado pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A licença é concedida, em síntese, para as grávidas a partir do 28º dia antes do parto até a ocorrência deste, com algumas exceções que devem ser observadas caso a caso.

Com o afastamento por licença maternidade devidamente fundamentado com atestado médico, a mulher trabalhadora tem direito a continuar recebendo mensalmente, o benefício do salário-maternidade, o qual será tratado em item próprio, e é pago pela Previdência Social. Porém, já adiantamos quem pode receber: trabalhadoras com carteira assinada; trabalhadoras autônomas; facultativas; microempresárias MEIs; desempregadas em prazo de manutenção da qualidade de segurada; trabalhadoras rurais; cônjuge ou companheiro, em caso de morte da segurada.

Quando o benefício é pago?

- a partir de 28 dias antes do parto;
- a partir da data de nascimento do bebê, inclusive de natimorto (morte do feto dentro do útero ou no parto);
- a partir da data de adoção ou guarda judicial para fins de adoção;
- a partir da data do aborto.

A regra geral para licença-maternidade estabelece os seguintes prazos:

- 
- 120 dias a partir do nascimento do bebê;
  - 120 dias no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança;
  - 120 dias no caso de natimorto;
  - 14 dias no caso de aborto espontâneo ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), a critério do médico.

Para trabalhadoras com carteira assinada, se empresa adere ao programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, os prazos podem ser ampliados em mais 60 (sessenta) dias, totalizando uma licença de 180 (cento e oitenta) dias, nos termos da Lei 11.770/2008. O prazo também pode ser ampliado por previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, firmados com os sindicatos, ou até mesmo em Regulamento Interno das empresas, hipóteses em que os períodos adicionais serão custeados por elas.

No caso de adoção ou guarda judicial, a ampliação da licença depende da idade da criança. Se ela tiver até um ano, a licença de 120 dias aumenta em 60 dias, totalizando 180 dias. De um ano a quatro anos completos, são 30 dias a mais, totalizando 150 dias e de quatro anos até oito anos são 15 dias a mais, totalizando 135 dias.

Em casos excepcionais, nos termos do artigo 93, § 3º, do Regime Geral da Previdência Social (RPS), os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados em mais duas semanas, por meio de atestado médico específico submetido à perícia do INSS.

---

## **7. LICENÇA-PATERNIDADE**

Autora: Ana Beatriz de Lima – OAB/SP 448.750

A licença-paternidade é o benefício concedido aos pais por ocasião do nascimento ou adoção de um filho. Não se trata somente de um direito do trabalhador, mas também da criança e da família que necessitam do convívio e dos cuidados paternos.

Em que pese a existência da licença aos pais, é flagrante a desproporção entre o período concedido em comparação às mães.

A licença paternidade está prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, §1º, e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 473, III.

Como a redação do ADCT é anterior a da CLT, prevê apenas o prazo de 05 dias à título de licença paternidade, sem fazer especificações. No entanto, a CLT concede os mesmos 05 dias consecutivos de licença, mas especifica que o período vale para o nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada, nos termos do art. 473, III:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

A inclusão da previsão de licença paternidade nos casos de adoção, possibilita que os pais usufruam do mesmo tempo que as mães no caso de adoção por pessoas do gênero masculino, seja unilateral, nos casos de pai solo, seja por um casal.

O período de 5 dias pode ser aumentado por previsão em Convenção Coletiva do Trabalho ou Acordo Coletivo do Trabalho. As regras destas se aplicam exclusivamente aos trabalhadores da categoria abarcada pela norma

---

coletiva em questão. Ainda, é possível que as empresas ampliem o período em questão por iniciativa própria, mediante a simples inserção em seus regulamentos internos.

Aos servidores públicos federais é possibilitada a solicitação da prorrogação da licença paternidade por 15 dias, desde que realizada em até 02 dias úteis após o nascimento ou adoção da criança, nos termos do Decreto n.º 8.737/2016. A mesma prorrogação, de 15 dias, também é possível para empregados de empresas que estejam devidamente cadastradas no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei n.º 11.770/2008, mas cuja previsão foi incluída somente em 2016. Neste cenário, os pais têm direito a 20 dias de licença, que englobam os 05 dias da CLT, acrescidos dos 15 dias.

Muito embora o §7º do art. 226 da Constituição Federal preveja expressamente o princípio da paternidade responsável, a própria legislação infraconstitucional ainda não dispõe de garantias que viabilizem a sua concretização, por estipular um período demasiadamente curto de licença aos pais, que acaba por reforçar o não exercício deste papel de forma efetiva e contribuir para a sobrecarga que é depositada nas mães ou no companheiro que vier a assumir o período destinado à licença-maternidade.

---

## **8. SALÁRIO-MATERNIDADE**

Autor: CYRO FERNANDO VALLÕES ALVES – OAB/SP 453.495

Conforme o Art.71-A da Lei 8.213/91, o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social. Este auxílio também tem previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 392 e seguintes da Seção V – Proteção à Maternidade, assim como segue insculpido na Constituição Federal em seu artigo 7º, Inc. XVIII, sempre protegendo o emprego e o salário no período da maternidade.

**O Salário-Maternidade é um benefício devido aos assegurados que se afastam do trabalho em decorrência de alguma das situações abordadas abaixo:**

- Aborto não criminoso ou previsto em lei;
- Guarda judicial para fins de adoção;
- Nascimento de filhos;
- Fetos Natimortos;
- Nos casos de adoção

### **Aborto não criminoso ou previsto em lei**

O aborto não criminoso é aquele espontâneo; já o aborto previsto em lei é aquele que se faz necessário quando há risco à mãe ou nos casos de estupro.

### **Guarda judicial para fins de adoção**

O trabalhador ou trabalhadora que tenha a guarda judicial para fins de adoção de crianças de até 12 anos de idade.

### **Nascimento dos Filhos**

O nascimento é fato gerador do salário-maternidade que será recebido durante o período de Licença-Maternidade de 120 dias.

---

### **Fetos natimortos**

Quando o feto nascer morto ou morrer no útero da mãe, esta fará jus ao Salário-Maternidade.

### **Adoção**

Nos casos de Adoção, o trabalhador ou trabalhadora terá direito ao Salário-Maternidade.

É um benefício de suma importância para os trabalhadores, pois é uma proteção financeira, principalmente para as mulheres.

**Quem tem direito ao Salário-Maternidade? Os seguintes segurados:**

**Trabalhador empregado:** É aquele trabalhador ou trabalhadora com registro em carteira.

**Segurado especial:** É o trabalhador rural que exerce atividades de forma individual ou em regime de economia familiar.

**Empregado doméstico:** São aqueles que trabalham em ambiente familiar de forma habitual e sem finalidade lucrativa por parte de seus patrões. Ex: jardineiro, doméstica, motorista.

**Contribuinte facultativo:** São aquelas pessoas maiores de 16 anos que se filiarem ao Regime Geral de Previdência Social. Ex: estudantes, estagiários.

**Contribuinte individual:** Os Microempreendedores Individuais (MEI), diaristas, ambulantes.

**Desempregados com qualidade de segurado:** São aqueles trabalhadores e trabalhadoras que ainda estejam no período de graça (tempo definido em lei, que não há contribuição, mas que ainda mantém a qualidade de segurado(a), fazendo jus aos benefícios previdenciários.)



---

**Importante não confundir:**

SALÁRIO-MATERNIDADE – Auxílio financeiro

LICENÇA-MATERNIDADE – Período de afastamento

**Requisitos básicos para o recebimento do Salário-Maternidade**

- Receber algum benefício do INSS, exceto auxílio-acidente;
- Pagar o INSS;
- Estar em período de graça

**Carência:** Trabalhadores Empregados (registrados) e trabalhadores avulsos (são os portuários: estivadores, conferentes de carga) não têm carência (contribuição mínima ao INSS); já os segurados facultativos (maiores de 16 anos e que não exerçam atividade remunerada, mas querem ter direito a benefícios do INSS) ou Microempreendedores Individuais (MEIs), devem ter pelo menos 10 contribuições mensais ao INSS, reduzindo proporcionalmente em caso de parto antecipado. Para segurada especial exige-se a comprovação da atividade rural nos 12 meses anteriores ao parto.

**Do valor do Salário-Maternidade**

O valor do salário-maternidade é diferente para cada tipo de segurado do INSS.

**Empregados:** O Salário-Maternidade é igual a remuneração integral do empregado. Exemplo: Uma costureira que trabalha registrada com salário de R\$1.900,00, receberá o Salário-Maternidade no valor de R\$1.900,00.

**Contribuinte individual, MEI, desempregados, estudantes:** Para saber qual valor do Salário-Maternidade de quem é **Contribuinte Individual**, **MEI**-Microempreendedor Individual ou **estudantes** (aqueles com mais de 16 anos que não exercem atividade remunerada, mas pagam o INSS), basta realizar uma média da seguinte forma: Dentro dos últimos 15 meses, escolher

---

12 meses e fazer a média. Exemplo: Você somou os 12 salários e chegou ao valor de R\$24.000,00, agora, basta dividir por 12, sendo igual a R\$2.000,00, portanto o Salário-Maternidade corresponderá a 2 mil Reais.

**Empregados domésticos:** Os empregados domésticos são aqueles que exercem atividades de forma contínua em ambiente residencial, contanto que seus patrões não tenham ali na residência atividade lucrativa. Exemplo: motorista da família, cozinheira, faxineira.

O salário-maternidade dura o mesmo tempo da licença-maternidade abordada no tópico acima.

#### **Como solicitar o Salário-Maternidade?**

- Entre no Meu INSS (<https://meu.inss.gov.br/#/login>);
- Clique no botão “Novo Pedido”;
- Digite “salário-maternidade urbano”;
- Na lista, clique no nome do serviço/benefício;
- Leia o texto que aparece na tela e avance seguindo as instruções.
- Em casos de dificuldade, ligue 135.

#### **Documentação:**

- Carteira de Identidade - RG;
- Cadastro de Pessoa Física - CPF;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; (se o caso)
- Certidão de Registro Civil (Nascimento ou Óbito);
- Comprovante de Residência (últimos 2 meses);
- Número de Identificação do Trabalhador - NIT (PIS/PASEP);
- Todos os comprovantes de recolhimento à Previdência Social (guias e carnês de recolhimento); (se o caso)
- A segurada desempregada deve, obrigatoriamente, apresentar a certidão de nascimento ou de natimorto do dependente;

- A segurada que se afasta 28 dias antes do parto deve apresentar atestado médico original, específico para a gestante;
- Em caso de guarda, deve apresentar o Termo de Guarda com a indicação de que a guarda destina-se à adoção;
- Em caso de adoção, deverá apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial.

**Para acompanhar e receber respostas de sua solicitação:**

- Entre no Meu INSS;
- Clique no botão “Consultar Pedidos”;
- Encontre seu processo na lista;
- Para ver mais detalhes, clique em "Detalhar"

**Atendimento prioritário, conforme a Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000:**

- Pessoas com deficiência
- Idosos com idade igual ou superior a 60 anos
- Gestantes e Lactantes
- Pessoas com criança de colo
- Pessoas obesas

---

## **9. DIREITO À CRECHE OU REEMBOLSO-CRECHE**

Autor: ANDRE AMIN TEIXEIRA PINTO OAB/SP 152.868

### **8.1 O que é auxílio creche?**

O Auxílio creche é o direito das mães de bebês menores de 6 meses a ter um lugar onde possam deixar seus filhos enquanto estão trabalhando. A empresa que não possui creche em seu espaço físico, deverá pagar uma taxa para que as empregadas possam encontrar uma creche próxima a região, sendo que esse valor não pode ser deduzido da empregada.

A creche pode situar-se na própria empresa ou noutros locais, mediante contrato celebrado entre a empresa e entidades públicas ou privadas, sendo os custos suportados direta e integralmente pela empresa.

Conforme já mencionado em outro tópico, é um direito também de mães ou pais adotantes, sendo que em guarda feita por um casal, independentemente da orientação sexual, o benefício será direcionado a apenas um dos cônjuges.

### **8.2 O que diz a CLT sobre o auxílio creche?**

Na CLT, artigo 389, essa obrigação é limitada a empresas com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos. Mas organizações menores também podem oferecer benefícios para as mães e para o bem-estar no ambiente organizacional, ainda que a lei não determine, mas pensando na valorização pessoal e no próprio Estatuto da Criança e Adolescente que traz como **dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente**.

Também pode ser ajustada em Norma Coletivo condições específicas, mais benéficas, sendo sempre importante consultar o Sindicato.

Para exemplificar norma coletiva quanto ao tema, segue do Sindicato da Saúde de Campinas e Região:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE. A partir de 1º de junho de 2021, as empresas que tenham entre seus empregados até 50 (cinquenta) mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão no local de trabalho um berçário ou concederão creche para os filhos das empregadas, desde o nascimento até 6 (seis) anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche ser substituída por convênio de conformidade com a Portaria 3296/86 ou ajuda creche no valor mensal de R\$ 74,10 (setenta e quatro reais e dez centavos), por filho, já corrigido pelos mesmos critérios aplicados, nesta Convenção, aos salários. E, para aquelas empresas que mantiverem acima de 50 (cinquenta) empregadas mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, o benefício constante desta cláusula, será equivalente a 10% (dez por cento) do menor piso salarial existente, por filho.

### **8.3 Qual o valor do auxílio creche?**

O preço final é determinado em negociação coletiva, uma vez que a lei não prevê um valor fixo de auxílio-creche sendo que, se o preço da creche escolhida pelos pais for superior ao número estipulado pela empresa, a empresa não é obrigada a pagar a sobretaxa, devendo os pais buscarem instituições dentro dos limites acordados ou arcar com o valor superior.

### **8.4 Homem tem direito à auxílio creche?**

Nesta seara, precisa-se avançar em relação aos costumes de que naturalmente às mães cuidam de seus filhos, eis que o cuidado com os filhos é ônus do casal e não apenas de um.

A maioria dos benefícios decorrentes do advento de um(a) filho(a) sempre foram exclusivos da mulher, o que demonstra que a sociedade, em

---

termos culturais, não enxerga a importância do compartilhamento do ônus de cuidar e educar, refletindo esse pensamento na legislação brasileira, a qual tem avançando lentamente.

Muitas empresas têm negado o auxílio creche para os homens, sob alegação que de que a previsão legal é para mulheres.

É importante, mais uma vez, verificar a convenção coletiva da categoria, analisando se nela já consta o benefício sem distinção de sexo ou conversar com o departamento de RH da empresa, argumentando que a responsabilidade sobre os cuidados e educação dos filhos também é do homem, e, não obtendo êxito, propor reclamatória trabalhista, pois não pode haver discriminação entre homens e mulheres, diante do teor do artigo 5º, I, da Constituição Federal.

---

## **10. DIREITO DA MÃE ESTUDANTE**

Autora: CAROLINA FERRAZ DE MORAIS – OAB/SP 399.960

É direito de toda gestante, na condição de estudante, a realização das atividades e exercícios em seu domicílio, sem a obrigatoriedade de comparecimento à instituição de ensino, a partir do 8º mês de gestação.

O benefício em questão é previsto pela Lei nº 6.202, de 1975, que alterou e complementou o decreto-lei (DL) 1.044/69 e estendeu às mulheres grávidas o regime de exercícios domiciliares, o que era anteriormente concedido somente às pessoas doentes e impossibilitadas de frequentar a escola.

Art. 1º A partir do oitavo mês de gestação e durante três meses a estudante em estado de gravidez ficará assistida pelo regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei número 1.044, 21 de outubro de 1969.

Parágrafo único. O início e o fim do período em que é permitido o afastamento serão determinados por atestado médico a ser apresentado à direção da escola.

Conforme previsão legal, em via de regra, o prazo é de três meses, e, durante este período, a estudante gestante, a fim de compensar a ausência às aulas, realiza exercícios domiciliares, sempre com acompanhamento da escola.

Importante mencionar que é permitida a realização de exercícios, trabalhos e provas em domicílio, mas o estágio obrigatório e as aulas práticas em laboratório deverão ter a sua carga horária cumprida regularmente.

Para a fruição de tal benefício, o início e fim do afastamento devem ser delimitados através de atestado médico, o que pode, inclusive, determinar a prorrogação do afastamento materno, seja antes ou depois do parto.



---

Art. 2º Em casos excepcionais devidamente comprovados mediante atestado médico, poderá ser aumentado o período de repouso, antes e depois do parto.

Parágrafo único. Em qualquer caso, é assegurado às estudantes em estado de gravidez o direito à prestação dos exames finais.

Ainda, importante ressaltar que, em nenhuma das hipóteses mencionadas, a estudante será privada dos exames finais, o que deve ser observado pela instituição de ensino.

Para solicitar a licença maternidade é preciso entrar em contato com a secretaria da instituição de ensino, sendo que o benefício em questão é um direito da estudante, ficando ao encargo da instituição definir e conduzir prazos e procedimentos.

Igualmente, em caso de estudante bolsista pelo ProUni, a licença maternidade também é de três meses. Além disso, a estudante ainda tem a obrigatoriedade de realizar as provas, apresentação de trabalhos em datas especiais, bem como a realização de matrícula, conforme estipulado pelo “Manual do Bolsista do ProUni”:

13.4 - Licença gestante: À estudante gestante é facultado, pelo período de 90 dias, a ausência justificada às aulas. No entanto, permanece a obrigatoriedade de realização de provas, a apresentação de trabalhos em datas especiais, bem como a realização de matrícula. Para os demais procedimentos deverá ser observado o estabelecido na Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975. - Manual do Bolsista do Prouni.

Apesar de pouquíssimo divulgada, a licença-maternidade é apenas um dos tantos direitos concedidos às gestantes e lactantes, os quais são citados na própria carteira de pré-natal e devem ser observados com cautela e atenção.

---

O aleitamento materno para a mãe estudante ainda não é abrangido pela legislação até a presente data, mas é garantido pelo Ministério da Educação (MEC), desde a publicação da Portaria n.º 604/2017, o que ocorreu no dia 10 de maio de 2017, nas instituições do sistema federal de ensino:

Art. 1º É garantido o direito de lactantes e lactentes à amamentação nas áreas de livre acesso ao público ou de uso coletivo nas instituições do sistema federal de ensino, especificadas no art. 16 da Lei nº 9.394, de 1996 - LDB.

§ 1º A amamentação é ato livre e discricionário entre mãe e criança.

§ 2º O direito à amamentação deve ser assegurado independentemente da existência de locais, equipamentos ou instalações reservados para esse fim, cabendo unicamente à lactante a decisão de utilizá-los.

§ 3º Toda prestação de informação ou abordagem para dar ciência à lactante da existência dos recursos mencionados no § 2º deste artigo deve ser feita com discrição e respeito, sem criar constrangimento ao sugerir o uso desses recursos.

Compreende como sistema federal de ensino, nos termos da Lei de Diretrizes e Bases (LDB):

Art. 16. O sistema federal de ensino compreende: I – as instituições de ensino mantidas pela União; II – as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada; III – os órgãos federais de educação.

Cumprido destacar que o aleitamento materno é garantido como direito básico e fundamental à criança até os dois anos de vida ou mais, o que deve ser garantido e incentivado pelo Estado e instituições de ensino, públicas ou privadas, em observância aos direitos da criança.

Frisa-se que, em caso de gestação durante a adolescência, devem ser observados todos os direitos previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o qual será aplicado tanto à mãe quanto ao(a) filho(a).

Infelizmente, ainda não há nenhuma lei específica que dê o mesmo direito de afastamento do pai após o nascimento do(a) filho(a).

Conclui-se que nossa legislação precisa avançar quanto ao tema.

---

## **11. DIREITO DA MÃE ADOTIVA**

Autora: ADRIANA DE OLIVEIRA SALTARINI - OAB/SP 220.364

### **10.1 Estabilidade no emprego**

A empregada adotante tem o direito à estabilidade no emprego pelos 5 meses seguintes à data da adoção ou guarda provisória da adoção, nos termos do parágrafo único do artigo 391-A da CLT. Durante este período, a dispensa só poderá ocorrer por justa causa. Essa garantia objetiva colaborar para que o ingresso do(a) menor na nova família, ocorra em ambiente estruturado e tranquilo, favorecendo sua adaptação.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Sendo a adoção feita por um casal, independentemente da orientação sexual, o benefício é somente para um dos cônjuges, podendo ser escolhido entre o casal, ou seja, o pai pode ter a estabilidade no emprego e não necessariamente a mãe.

### **10.2 Licença-maternidade**

É o afastamento da mãe ou do pai adotante por 120 dias a partir da data da adoção ou guarda provisória da adoção. Se o empregador participar do Programa Empresa Cidadã, a licença pode ser de 180 dias. Em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a licença será concedida a apenas um dos adotantes ou guardiães, nos termos do parágrafo 5º, do artigo 392-A da CLT.

---

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

(...)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Assim, como a estabilidade no emprego pensa no ambiente estruturado favorecendo o(a) menor, a licença maternidade também pensa no(a) menor, permitindo convivência e integração ao novo ambiente e independentemente da orientação sexual, o benefício é apenas para um dos cônjuges.

### **10.3 Salário-maternidade**

A empregada que adotar ou obtiver guarda para fins de adoção tem direito ao salário-maternidade pelo período de 120 dias, conforme o artigo 71-A da Lei nº 8.213/91. Sendo a adoção feita por um casal, independentemente da orientação sexual, o benefício só é pago a um dos cônjuges. O pagamento é correspondente ao salário integral da empregada ou empregado, incluindo trabalhador avulso. Se for empregada doméstica ou empregado doméstico, o valor é calculado sobre o último salário de contribuição.

### **10.4 Pausa para amamentação**

A empregada adotante, assim como a mãe biológica, terá direito a 2 descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o(a) filho(a), até que se complete 6 meses de idade, podendo o

---

período ser aumentado, por recomendação médica, nos termos do artigo 396 da CLT.

Aqui também, sendo a adoção feita por um casal, independentemente da orientação sexual, os benefícios só serão direcionados a um dos cônjuges.

Vale ressaltar que no caso da adoção de mais de uma criança os benefícios não são acumulativos, também não sendo acumulativos em caso de gêmeos.

Alerta-se para possibilidade de previsão mais benéfica em convenção coletiva. Portanto, se faz necessário sempre consultar o Sindicato da Categoria.

Quanto a servidores públicos que possuem direitos decorrentes da adoção, na administração pública há algumas legislações com licença proporcional de acordo com a idade da criança. Por exemplo, no âmbito federal – funcionário(a) público federal - o que tem sido objeto de demandas judiciais, eis que o artigo 227, parágrafo 6º, da Constituição Federal equipara expressamente os filhos biológicos e adotivos, não podendo existir discriminação, bem como o artigo 1.596 do Código Civil, bem como os artigos 20 e 41 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei nº 8.069/90) que estabelecem que os filhos adotivos terão os mesmos direitos dos filhos biológicos, sendo vedada qualquer ação discriminatória quanto a filiação.

---

## **12. DIREITO COMPARADO**

Autores: ANDRÉ AMIN TEIXEIRA PINTO – OAB/SP 152.868

Prof Karina Gomes Moreira – Enfermeira

Prof Dra Rosana de Fátima Possobon

Agradecimento: Marco Antonio Cavallari Júnior, pela produção dos vídeos

Contribuições:

- **Alemanha** - Karina Gomes Moreira
- **Argentina** - Alejandro Joaquin Encina Tutuy & Josefina Yeruti García
- **Chile** - María José Poblete Almendras & Cleber Tiago Cirineu
- **Coréia do Sul** - Aeraena Yang
- **Colombia** - Fallon Yamille Riaño Jiménez
- **Estados Unidos** - Margarete Ribeiro-Dasilva
- **Índia** - Bharathi Nakkalamitte
- **Indonésia** - Nurbaya, S.Gz.M.Gizi.
- **Israel** - Adi Mamo
- **Japão** - Tomoe Hamada
- **Panamá** - Kira Anayansi Singh
- **Peru** - Carlos Velazco Tapia

A convite do Centro de Pesquisa e Atendimento Odontológico para Pacientes Especiais (Cepae-FOP-Unicamp), 12 (doze) estrangeiros, entre professores, pesquisadores e profissionais de saúde, foram convidados a participar, por meio do envio de um vídeo com informações sobre as leis e benefícios que as mulheres trabalhadoras formais (e seus companheiros) podem usufruir quando têm seus bebês e pretendem amamentar.

Vale ressaltar que as informações trazidas por eles variaram em profundidade de apresentação de leis e situações culturais, pois os participantes ficaram livres para expressar o seu conhecimento e as informações que puderam levantar por meio de pesquisa de dados públicos, de fácil acesso por qualquer cidadão em seus países de origem.

Dessa contribuição, surgiu um compilado de vídeos, em dois blocos de trinta minutos cada e que foram apresentados na Mesa Redonda “Incentivo e proteção legal às mulheres trabalhadoras que amamentam no Brasil e em outras partes do mundo”, para abordar os Direitos da Mulher Trabalhadora que Amamenta, no “I Fórum sobre Aleitamento Materno do Cepae – FOP-Unicamp” ocorrida em 10.08.2023.

Nestes vídeos, é possível conhecer um pouco mais sobre como é vista a amamentação cultural e legalmente em cada país. Além disso, a Tabela 1 a seguir apresenta um resumo das informações mais importantes contidas nos vídeos e que permite estabelecer uma comparação entre cada país.

Apenas para ilustrar, podemos citar as informações a respeito da Alemanha. A convidada informa que a licença-maternidade se dá, basicamente 03 (três) períodos.

**O inicial**, em que a licença-maternidade se inicia seis (06) semanas antes do trabalho de parto e vai até oito (08) semanas depois ou em situações especiais como, por exemplo, bebês múltiplos ou os bebês com deficiência ou bebês prematuros, até 18 semanas depois do parto, sendo que todas as mulheres trabalhadoras e estudantes têm direito a esse benefício, que é fornecido pelo sistema de saúde em conjunto com a empresa. O pagamento para as mulheres trabalhadoras é 100% do salário, sendo garantido o retorno ao trabalho na mesma vaga de trabalho que essa mulher deixou antes de ter o bebê (demissão proibida).

**O segundo período**, que se inicia após o término do primeiro, é chamado de período parental ou tempo parental, que se estende até o bebê completar um ano. Esse período parental pode ser concedido para o pai ou para a mãe, sendo que o casal quem vai escolher a pessoa que irá receber esse benefício, equivalente a 60% do seu salário. Também é garantido retorno às suas atividades na mesma vaga, sendo que nesse período esse funcionário só



---

pode trabalhar por até 30 horas semanais. Para a concessão do mesmo, o bebê não pode estar numa creche. Ele tem que estar sob os cuidados dos pais, que devem morar na mesma casa.

Depois que acaba esse período, ou seja, depois que o bebê completou um ano, existe **um terceiro momento**, que é o da licença em que o pai ou a mãe ou ambos ficam por mais dois anos em casa. Mas nesse caso a licença é não remunerada, podendo durar 03 (três) anos e podendo ser fracionado em vários períodos, divididos entre o pai e a mãe e o prazo máximo é o aniversário de 8 anos da criança.

No Panamá, a Licença maternidade é remunerada e tem duração de três meses, podem ser divididos em dois períodos de um mês e meio antes e após o nascimento da criança, previsto na Constituição Federal do País, artigos 56 e artigo 72. Não há licença renumerada ao pai. Há estabilidade de 01 (um) ano após o parto sem modificação de função ou salário, não podendo ser trocada por férias ou feriado. Tem dois períodos de 30 (trinta) minutos para amamentação em espaço reservado

Em relação aos Estados Unidos, a participante informa que a empregada lactante tem direito a ficar até 06 (seis) meses de licença não remunerada. Após, só consegue prorrogar esse prazo de tiver férias vencidas e/ou feriados a serem compensados.

Nos Estados Unidos da América são 50 (cinquenta) Estados, tendo cada um deles autonomia para criar suas próprias leis, mas a maioria segue a regra acima.

Informações básicas transmitidas pelos 12 (doze) participantes estrangeiros do “I Fórum sobre Aleitamento sobre Aleitamento Materno do Cepae-FOP-Unicamp” sobre alguns benefícios legais de que gozam mães e pais trabalhadores para o incentivo ao aleitamento materno.

**Tabela 1.** Informações básicas transmitidas pelos 12 participantes estrangeiros do “I Fórum sobre Aleitamento sobre Aleitamento Materno do Cepae-FOP-Unicamp” sobre alguns benefícios legais de que gozam mães e pais trabalhadores para o incentivo ao aleitamento materno.

País	Licença Materna	Licença Paterna	Outros Benefícios e Licenças	Local no trabalho para amamentar	Intervalo durante o expediente para amamentar	Permissão para amamentar em público	Estabilidade no emprego no pós-parto
ALEMANHA	14 semanas: remuneração integral	Pai ou mãe por mais 1 ano com até 60% da remuneração (teto de 1800\$)	Pai ou mãe por mais 3anos, até o limite de 8 anos de vida, sem remuneração	sim	Até 1 ano	sim	sim
ARGENTINA	3 meses: remuneração integral	3 dias com remuneração	-	sim	Até 1 ano	sim	sim
CHILE	12, 18 ou 24 semanas: remuneração integral	Em alguns casos, pode ser usufruída pelos pais	-	sim	sim	-	sim
COLOMBIA	18 semanas: remuneração integral	2 semanas. As últimas 6 semanas da licença da mãe podem ser compartilhadas com o pai	-	sim	sim	sim	sim
CORÉIA DO SUL	90 dias: remuneração integral	-	Por até 12 meses, com 80% salário, podendo escolher quando, até 8º ano de idade. Creche pública.	sim	Depende do empregador	Não amamentam em público ou se cobrem.	sim
EUA	Varia por Estado: 3 a 6 meses sem remuneração ou uso de banco de horas	Varia em cada Estado: 3 a 6 meses sem remuneração ou uso de banco de horas	-	sim	Até 1 ano	sim	não
INDIA	Dois primeiros filhos: 6 meses; Demais: 3 meses	Culturalmente, sem suporte para o pai, mas tem 15 dias de licença nos 6 primeiros meses.	-	sim	Até 15 meses	Não amamentam em público ou se cobrem.	Sim
INDONÉSIA	3 meses	2 dias remunerados e mais 12 dias que serão descontados das férias	No 4o filho, só tem licença se trabalhar há mais de 6 anos na mesma empresa	Por lei sim, mas nem sempre existem.	sim	Não amamentam em público ou se cobrem.	sim
ISRAEL	3 meses e meio remunerado	Após licença, pode compartilhar intervalos com o pai	Até 6 meses não remunerado	sim	1 hora, 3 vezes por dia, por 4 meses	sim	sim
JAPÃO	6 semanas antes e 8 semanas após o parto	Até 4 semanas	Creche pública até 1 ano; Mãe pode trabalhar 6 h/dia até os 3 anos.	sim	sim	sim	sim
PANAMÁ	3 meses	não	-	sim	sim	Sim	sim
PERU	49 dias	10 dias remunerados	-	sim	sim	sim	sim

---

### **13. NÃO OBSERVÂNCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA EMPREGADA LACTANTE COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO**

**Autor: RODRIGO TAMASSIA RAMOS – OAB/SP 234.901**

Não é possível falar de Direitos da Mulher Lactante sem uma reflexão sobre o papel da mulher em nossa sociedade. A organização do trabalho no Brasil tem origem escravocrata, e sabemos que esses reflexos são vividos até hoje, afinal, não construímos normas em ambiente de igualdade de gênero.

Uma sociedade tão diversa, é assim que dizem sobre nossa etnia, nossa miscigenação. Sempre pesei para além dessa beleza, afinal, Portugueses chegaram a essa paisagem paradisíaca, e encontraram nossas índias nuas. Claro que com elas não houve consentimento, assim como, não houve consentimento com mulheres negras. Se havia apropriação do trabalho, dos direitos, da dignidade, se era possível castigos corporais, por qual motivo não tomariam sem consentimento os corpos. A violência e a cultura do estupro é presente em nossa sociedade.

A evolução dos Direitos das Mulheres escancara exatamente a desigualdade entre os gêneros, onde de forma patriarcal e machista, nossa sociedade se ordena em torno do comando, do poder e da supremacia do gênero masculino. Meninas só foram liberadas para frequentar as escolas em 1827, bem como só em 1879, conquistam o direito de frequentar universidades. Só em 1932 é que o direito ao voto foi conquistado. Em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada, mulheres puderam trabalhar sem autorização dos maridos. Cartão de Crédito só foi permitido às mulheres em 1974. Só puderam se divorciar a partir de 1977.

Foi com a Constituição de 1988 que a igualdade em direitos foi proclamada. A virgindade deixou de ser motivo para se anular o casamento apenas em 2002.

---

Contudo, é com a Lei Maria da Penha que o gênero feminino passa a contar com instrumento legal pelo direito de permanecerem vivas, de não serem importunadas e violadas. Uma Lei que não tem em sua essência qualquer conteúdo criminal, mas aponta o caminho para educação de gênero, para a problemática de violência doméstica e de gênero, promovendo de forma muito clara e objetiva o caminho para a adoção de políticas públicas na reconstrução de uma sociedade igual.

A Lei Maria da Penha está a três anos de completar vinte anos. Pouco do que lá consta faz parte do rol de medidas tomadas em torno de uma sociedade mais justa e menos violenta. Somos ainda o quinto país no mundo em morte de mulheres. Enquanto contamos corpos, ainda distribuímos tarefas por gênero, ainda impomos o teto de vidro em uma sociedade que não consegue iluminar o caminho da igualdade em direitos, vez que dentro do sistema de privilégios patriarcal, há que quem defenda e lecione sobre o papel inferior da mulher, uma tragédia dos tempos modernos.

Igualdade. Mulheres não são e não querem ser iguais aos homens. Mas ao tratarmos de igualdade de direitos, a toda cidadã, deve ser reservada, como consta em nossa Constituição, a igualdade de direitos em relação ao homem. Não há como considerarmos iguais os gêneros, em direito, se mulheres ainda ganham menos que homens, se ainda possuem grande preconceito na sua contratação, se nossa sociedade ainda rechaça a possibilidade de mulheres ocuparem cargos de chefia e comando, se seus direitos reprodutivos ainda lhes são negados, e se no momento de suas vidas que resolvem trazer outro indivíduo ao mundo, enfrentam ainda mais dificuldades para sua manutenção e inserção no mercado de trabalho.

Infelizmente, ainda não conseguimos enfrentar a causa do que ainda promove a supremacia do gênero masculino, bem como, a necessária reflexão do motivo pelo qual nós humanos desejamos sempre oprimir, escravizar e subjugar.

---

Ao longo de uma carreira como advogado trabalhista, nem foi uma nem duas vezes que ouvi de empregadores a frase “*Ela engravidou de má-fé*”, ou ainda, “*Ela entrou grávida e não contou para ter estabilidade*”. Vejam, daquilo que é mais natural do ponto de vista biológico, reprodução, ainda mulheres enfrentam graves ataques quanto ao direito pleno de gestarem em segurança, contando com garantias que não as desamparem nesse período.

A lei confere arcabouço protetivo na estabilidade e também nos benefícios previdenciários, contudo, a gestante acaba carregando estigma de oportunista, para muito além da constatação é que todos nós, fomos concebidos da mesma forma, ou seja, viemos ao mundo por mulheres.

Portanto, tudo que toca direitos reprodutivos e direitos trabalhistas/previdenciários decorrentes da gestação, não podem ser encarados simples e restritivamente. A questão do gênero deve ser sempre tida em conta, afinal, é para esse grupo, hoje maior em número em nossa sociedade, que garantias e direitos são comumente vulnerados.

Sim, o país já conta com mais mulheres na sociedade, e a maioria, mulheres pretas, pelo que estes recortes são ainda mais significativos para conceber igualdade ou não. É no Brasil também, nesse recorte, que mulheres são chefes de família, e que sofrem mais violência, assim como, mulheres pretas são mais encarceradas. Nenhuma política pública que não tenha, ou não dê atenção a este grupo, poderá, de fato, trazer qualquer tipo de transformação.

Foi no ano de 2022, com números dramáticos sobre a violência contra a mulher que foi promulgada a Lei que institui a nova CIPA, acrescentando à sigla que significa Comissão Interna de Prevenção ao Acidente, mais uma letra A, que significa **assédio**, passando a ser também obrigação dessas Comissões Internas nas empresas a promoção de ambiente de trabalho mais sadio e seguro, livre de assédio e violência de gênero.

---

Como se percebe, a dinâmica das mulheres com o mercado de trabalho não pode ser considerada um caminho simples e seguro, onde a Lei escrita socorre, sem titubear, o gênero feminino em suas dificuldades. Há muita violência arraigada ao comportamento machista de nossa sociedade, e em que pese avanços do ponto de vista legal, criar normas é algo muito distante de criar políticas públicas, assim como, Lei criada sem fiscalização e sem exigência eficiente de cumprimento, corre o risco de não atender ao recorte para o qual foi criada.

A CLT prevê a concessão de dois intervalos especiais de trinta minutos cada, após o retorno ao trabalho, para a que a empregada lactante possa amamentar. Desse modo, além dos 120 dias de estabilidade, garantidos pela Constituição e pela CLT, o contato com o bebê e o aleitamento materno, também encontram amparo na nossa Legislação. Além desse direito, é possível o elastecimento da Licença Maternidade para a mulher lactante, ainda que por pequeno período, para garantir a transição e retorno ao trabalho com menor impacto possível. Várias são as categorias que por meio na organização sindical, conquistam ainda melhores direitos as empregadas gestantes e lactantes, como auxílio creche, espaço para recém nascidos nas empresas, dentre outros que visam não apenas a garantia a saúde e bem estar do menor, mas como, também garantir que essa mulher tenha seu direito ao trabalho assegurado em meios e formas que lhe seja possível conciliar esse momento de vida com seu sustento e sua dignidade.

O Estatuto da Criança e do Adolescente também traz previsão do Direito da criança ser amamentada e da mãe amamentar seu filho, pelo que as questões de saúde são incontestáveis na adoção da prática, inclusive quanto a prevenção de doenças.

Ocorre que no país onde a violência de gênero é constante, é possível sim identificar que nos últimos anos, tivemos muitos retrocessos. O primeiro deles, sem qualquer dúvida, foi o antagonismo criado com os movimentos sindicais. O enfraquecimento dos sindicatos, com a justificativa de que direitos

---

sociais e conquistas civilizatórias são óbices econômicos, vez que minar o braço mais forte na conquista e fiscalização de direitos para empregadas mulheres. De outro lado, a desarticulação do Ministério do Trabalho e Emprego, para a quase total impossibilidade de fiscalizar irregularidades, sem que multas e processos fossem aplicados e iniciados, vivemos um período de complexa treva nas relações do mercado com o trabalho, onde claramente, mulheres sofrem mais.

Mulheres sofrem mais em todas as nossas estruturas sociais. Se manter no trabalho frente as dificuldades diárias, com cargas laborais muitas vezes triplicadas, muito impactadas pelas tarefas de gênero, como cuidados com a casa, filhos, educação, saúde, alimentação e higiene, promovem de forma brutal, violência de toda ordem contra mulheres.

Importante refletir sobre os conceitos de violência, afinal, mulheres não sofrem apenas violência física, embora o número de feminicídios e estupros tragam números pandêmicos. Mulheres, humanas que são, sofrem violência psicológica, sofrem violência patrimonial, e inegavelmente, quando são impedidas de acessar direitos de igualdade, estão a sofrer violência de gênero.

A mulher que apanha do marido pelo fato de ter usado maquiagem, por querer usar um decote, não apanha por causa do batom e pelo decote, apanha pelo fato de ser mulher. A mulher, tomada a força, e que usava uma saia mais curta, não foi estuprada pelo tamanho da saia, mas sim, pelo fato de ser mulher. A mesma lógica pode ser utilizada para empresas que deixam de garantir direitos a mulher gestante ou lactante. Não o fazem por motivo outro, senão pela questão de gênero.

Oprimir e violar custam mais. Não apenas do ponto de vista humano, mais também econômico. Muitos são os exemplos de empreendedores e empresas que ao reconhecer que um ambiente de trabalho seguro, sadio, e que mitiga diferenças de gênero, tiveram grande impacto positivo nas relações com empregadas e empregados, seja no absenteísmo como em produtividade.



---

Contudo, há sempre que se ter em conta sobre qual modelo de desenvolvimento econômico que queremos, afinal, ele fala muito mais sobre quem somos do que sobre a história que contamos.

Dentro dos dispositivos atuais, como a Lei da nova CIPAA, conjugada com conceitos da Lei Maria da Penha, perfeitamente possível que o enquadramento de violência e assédio, ligados ao gênero, sejam identificados e punidos nas relações de trabalho, especialmente pelo fato que de as Comissões Internas são formadas por representantes de empregados e empregadores, mecanismo importante para evitar que tais denúncias sejam silenciadas, ou ainda, se promova a revitimização.

Não podemos de forma alguma deixar de pontuar que a violência contra a mulher também ocorre no Judiciário, pelo que as causas relativas a seus direitos devem ser tratadas e recepcionadas mediante a aplicação do Protocolo de Julgamento sob Perspectiva de Gênero, documento de importância singular, com origem no Conselho Nacional de Justiça, a ensinar a Magistradas e Magistrados como se dá acolhimento e não revitimização a mulheres e a todos os integrantes da diversidade. Referido documento é ganho expressivo de cidadania quando se fala em inclusão, e sobre a forma de defesa dos direitos de igualdade no Brasil.

As próprias empresas possuem um papel educacional importante e transformador. Ao promover inclusão, treinamentos, educação de gênero, e sobretudo, garantia de direitos de igualdade, estarão a contribuir com a sociedade e economia pautada no bem estar humano.

Por meio de Comissões atuantes, a OAB traz pautas de inclusão de cidadania, vez que em seus quadros, já encontramos previsão de paridade para as chapas que concorrem a eleições, inclusive, abrangendo a questão racial, afim de que a transformação que se espera da sociedade seja em primeiro lugar, ofertada de exemplo desta que é a instituição mais respeitada desse país.



---

Foi também por meio da advocacia que relevantes mudanças ocorreram no Estatuto da Advocacia e Código de Processo Civil, a contemplar direitos a advogada Gestante e Lactante no atendimento em Fóruns e Tribunais, bem como, até a suspensão dos prazos processuais quanto se tratar de única advogada no processo.

Acabar com a violência de gênero será sempre complexo, porém, o Direito é forma e instrumento de modificação da sociedade, e a advocacia, único instrumento que assegura dignidade a cidadã e cidadão, possui pauta e defesa constante dos direitos de igualdade, a pavimentar o caminho de uma sociedade que reflita os valores libertários da nossa Carta Magna, sempre a postos para essa jornada. Ao reconhecer que a retirada de direito, o não reconhecimento de violências e a exposição do sexo feminino a obstáculos não impostos aos homens, é exercício de ruptura de privilégios, para a construção de uma sociedade que se ordene em prol de pessoas que não mais precisem de outras em situação de vulnerabilidade.

---

**14. DIREITO DAS ATLETAS GESTANTES, PUÉRPERAS E ADOTANTES:  
COMENTÁRIOS À LEI Nº 14.614 DE 03 DE JULHO DE 2023**

Autora: MARIA LUIZA DE SOUZA - OAB/SP 464.065

*“Pai e filho sofrem um acidente terrível de carro. Alguém chama a ambulância, mas o pai não resiste e morre no local.*

*O filho é socorrido e levado ao hospital às pressas. Ao chegar no hospital, a pessoa mais competente do centro cirúrgico vê o menino e diz: “Não posso operar esse menino! Ele é meu filho!”*

Em 08 de março de 2017, o enigma acima foi publicado pela página “Quebrando o Tabu”. A resposta da charada era óbvia: o personagem mais competente do centro cirúrgico era a mãe do rapaz. Apesar de a solução ser aparentemente simples, as respostas ao mistério foram as mais diversas possíveis. Alguns disseram que o personagem secreto seria o padrasto, outro o pai ou até mesmo o avô do jovem acidentado.

A publicação trouxe uma reflexão importante sobre a visão que temos da mulher dentro do contexto profissional. Afinal, como alguém pode ser ao mesmo tempo a pessoa mais competente do centro cirúrgico e mãe? É possível associar a vida e a carreira profissional com a maternidade?

No esporte, os primeiros passos para reconhecer a conciliação entre a maternidade e a carreira profissional aconteceram recentemente com a entrada em vigor da Lei nº 14.614 de 03 de julho de 2023, que editou a Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte) para garantir às atletas gestantes ou puérperas a manutenção da Bolsa-A atleta, em respeito à maternidade.

A Bolsa-A atleta é um dos maiores programas de patrocínio individual e incentivo ao atleta no mundo, mantido pelo governo brasileiro desde 2005. Segundo informações do site do Ministério do Desenvolvimento e Assistência

---

Social, Família e Combate à Fome <sup>1</sup>, o público beneficiário são atletas de alto rendimento que obtêm bons resultados em competições nacionais e internacionais da sua modalidade.

A pretensão do programa é garantir o benefício financeiro mínimo para que os atletas se dediquem com exclusividade e tranquilidade aos treinamentos e competições, nacionais e internacionais. São seis categorias de bolsas: Atleta base, estudantil, atleta nacional, atleta internacional, atleta olímpico e atleta pódio, descritas no artigo 51, §2º, da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023):

- I - Categoria atleta de base: destinada aos atletas que participem com destaque das categorias iniciantes, a serem determinadas pela respectiva organização nacional que administra e regula a modalidade esportiva, em conjunto com o Ministério do Esporte;
- II - Categoria estudantil: destinada aos atletas que tenham participado de eventos nacionais estudantis reconhecidos pelo Ministério do Esporte;
- III - Categoria atleta nacional: destinada aos atletas que tenham participado de competição esportiva em âmbito nacional, indicada pela respectiva organização nacional que administra e regula a modalidade esportiva e que atende aos critérios fixados pelo Ministério do Esporte;
- IV - Categoria atleta internacional: destinada aos atletas que tenham participado, integrando seleção brasileira ou representando o Brasil em sua modalidade, de competição esportiva de âmbito internacional reconhecida pela respectiva organização esportiva internacional e indicada

---

<sup>1</sup> Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Sobre o Bolsa Atleta**. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/bolsa-atleta/sobre-o-bolsa-atleta>. Acesso em: 21 jul. 2023.

pela organização nacional que administra e regula a modalidade esportiva;

V - Categoria atleta olímpico, paralímpico ou surdolímpico: destinada aos atletas que tenham participado de jogos olímpicos, paralímpicos ou surdolímpicos e cumpram os critérios fixados pelo Ministério do Esporte em regulamento;

VI - Categoria atleta pódio: destinada aos atletas de modalidades individuais olímpicas, paralímpicas e surdolímpicas, de acordo com os critérios a serem definidos pelas respectivas organizações nacionais que administram e regulam a modalidade esportiva em conjunto com o COB, o CPB, a CBDS e o Ministério do Esporte, obrigatoriamente vinculados ao Programa Atleta Pódio.

A bolsa é concedida pelo prazo de 1 ano, paga em 12 parcelas mensais. Após esse prazo, é necessário fazer uma nova solicitação de participação no programa e comprovar possuir os requisitos para a concessão.

Dentre esses critérios, o inciso V do artigo 52 da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023) impõe que o atleta tenha participado de competição esportiva em âmbito nacional ou internacional no ano imediatamente anterior em que tiver sido pleiteada a concessão da Bolsa-Atleta, exceto ao atleta categoria pódio:

Art. 52. Para pleitear a concessão da Bolsa-Atleta, o atleta deverá preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

**V - Ter participado de competição esportiva em âmbito nacional ou internacional no ano imediatamente anterior em que tiver sido pleiteada a concessão da Bolsa-Atleta, com exceção da categoria atleta pódio;**

---

Apesar de ser primordial que um atleta comprove sua assiduidade em competições esportivas para justificar o recebimento da Bolsa-Atleta, desde o início do programa nunca houve nenhuma excepcionalidade para as atletas grávidas ou em puerpério. Ou seja, até a entrada em vigor da Lei nº 14.614/2023, o benefício não era renovado para as atletas que não comprovassem participação em competição nacional ou internacional no ano anterior, ainda que elas estivessem afastadas por gestação ou puerpério.

A nova lei, passou a garantir o respeito à maternidade das atletas gestantes, puérperas e/ou adotantes beneficiadas com a Bolsa-Atleta.

Com a alteração, foi inserido o inciso III ao artigo 53 da Lei Geral do Esporte, que assegurou a prioridade para renovação do benefício. Além disso, houve a inclusão do artigo 53-A, que afastou a obrigatoriedade de a atleta comprovar a participação em competição nacional ou internacional no ano imediatamente anterior ao pedido de concessão da Bolsa-Atleta, garantindo o recebimento regular das parcelas da bolsa até que ela possa retornar às atividades esportivas durante o período da gestação acrescido de até seis meses após o nascimento da criança, desde que o período adicional não resulte em mais de 15 parcelas mensais consecutivas do benefício.

Ainda, a lei prevê expressamente que a atleta gestante ou puérpera poderá continuar ou retoma as atividades esportivas antes do prazo de seis meses contados do nascimento da criança, desde que respeitadas as orientações médicas e de seu treinador. Essa previsão é de suma importância para garantir que a atleta não seja afastada indevidamente das atividades esportivas com intuito discriminatório em razão da condição de gestante, ou que seu retorno seja negado em razão do puerpério, se assim ela desejar.

A lei também estende expressamente os direitos à hipótese de adoção, igualdade que já é assegurada em diversos outros dispositivos legais e confirmada pelo STF.

Por fim, a lei condiciona a concessão dos direitos à disponibilidade orçamentária do Ministério do Esporte, o que certamente ainda será objeto de discussão por criar um obstáculo à efetivação de garantias fundamentais que dizem respeito não somente à maternidade, como ao nascituro.

Em que pese as proteções instituídas pela nova lei para as mulheres mães e profissionais atletas, pensar que apenas em 2023 essas regulamentações foram inseridas no ordenamento jurídico desportivo demonstra o quanto a equidade de gêneros no esporte está longe de ser alcançada.

Para vencermos o jogo, ainda existem muitas conquistas pela frente!

---

## CONCLUSÃO

O papel do(a) advogado(a) está estabelecido constitucionalmente como um dos atores essenciais à administração da justiça. Além de ser essencial ao equilíbrio no processo dentro do Estado Democrático de Direito.

Neste sentido, a Ordem dos Advogados do Brasil, tem como objetivo não somente a proteção e fiscalização dos profissionais da Advocacia, mas também objetiva zelar e participar da proteção da Constituição Federal de nosso país.

Vejamos o artigo 44, I, do Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – Lei 8.906/94 que dispõe:

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade:

I - defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas;

Logo, é indiscutível que constitui função social da OAB zelar pelos direitos e garantias dos cidadãos. Se preocupar com o cidadão e com a efetiva eficácia da Constituição Federal.

O tema ora abordado tem raízes basilares para a construção de uma sociedade justa e igualitária e a conscientização de todos transcende a obrigação em obedecer aos dispositivos legais mencionados ao longo desta cartilha e vai ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e metas universais da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, com os quais países de todo mundo estão comprometidos.



3ª Subseção  
Campinas



Comissão de  
Direito do Trabalho

---

Nesta esteira é o presente trabalho, visando contribuir com nossa sociedade, levando conhecimento e informação, lembrando que a proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF).

**Claudia Regina de Melo Melchert**  
Presidente da Comissão de Direito do Trabalho  
OAB de Valinhos



---

**ONDE BAIXAR ESTA CARTILHA**

[www.oabcampinas.org.br](http://www.oabcampinas.org.br)

**ORGANIZADORES**

ANDRÉ AMIN TEIXEIRA PINTO

CLAUDIA REGINA DE MELO MELCHERT

**AUTORES**

ADRIANA DE OLIVEIRA SALTARINI

ANA BEATRIZ DE LIMA

ANDRÉ AMIN TEIXEIRA PINTO

CAROLINA DE MESQUITA BENATTI

CAROLINA MORAIS

CLAUDIA REGINA DE MELO MELCHERT

CYRO FERNADO VALLÕES ALVES

FRANCIELE GURGEL

IARA DE OLIVEIRA CARDOSO

KARINA GOMES MOREIRA

LAIANE MARTINS DE LIMA

LUCAS MATOS

MARIA LUIZA DE SOUZA

RAYANE CAROLINA PEREIRA FLORENCE

RODRIGO TAMASSIA

ROSANA APARECIDA TEIXEIRA DRUMMOND

**REVISORAS**

CARLA DANIELLE COZER GOMES

CLAUDIA REGINA DE MELO MELCHERT

RAYANE CAROLINA PEREIRA FLORENCE

REGIANE MELONI

---

## **SITES ÚTEIS**

[www.aleitamento.com.br](http://www.aleitamento.com.br)

[www.ibfan.org.br](http://www.ibfan.org.br)

[www.ibfan.org.br](http://www.ibfan.org.br)

[www.saude.gov.br](http://www.saude.gov.br)

[www.anvisa.gov.br](http://www.anvisa.gov.br)

<https://www.sp.senac.br/cursos-livres/curso-de-assistencia-de-enfermagem-na-saude-materno-infantil-e-humanizacao-do-cuidado>

[www.fiocruz.br/redeblh](http://www.fiocruz.br/redeblh)

[www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

[www.sbp.com.br](http://www.sbp.com.br)

## **COMPILADO LEGISLATIVO**

- ➡ CLT, artigo 389, seção IV / Portaria nº 3.296, de 03/09/86, artigo 1º – Creche ou reembolso-creche.
- ➡ CLT, artigo 396, seção V – Pausas para amamentar durante a jornada.
- ➡ CF, capítulo II, artigo 7ª, XIX – Licença-paternidade.
- ➡ CF, capítulo II, artigo 7ª, XVII – Salário-maternidade.
- ➡ CLT, artigo 392, seção V – Licença-maternidade.
- ➡ CLT, artigo 392, seção V – Prorrogação por duas semanas da licença-maternidade.
- ➡ CLT, artigo 391, seção V – Estabilidade para a gestante.
- ➡ Lei nº 11.770/08 – Estabelece dois meses opcionais a mais de licença-maternidade e 15 dias a mais de licença-paternidade.
- ➡ Lei nº 6.202/1975 – Direito da mãe estudante.
- ➡ Lei de Execuções Penais, artigo 83 (2º), e artigo 89 do Estatuto da Criança e do Adolescente – Direito das mães privadas de liberdade.
- ➡ Lei nº 10.421/2002 – Direito da mãe adotiva.
- ➡ Lei nº 14.614/2023 – Garantias às atletas gestantes e puérperas.

[www.saude.gov.br](http://www.saude.gov.br)

Disque Saúde: 136

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acessado em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 03/07/2023

\_\_\_\_\_. Lei 7.210, de 11 de julho de 1984. **Lei de Execução Penal**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm)>. Acesso em: 17/07/2013

\_\_\_\_\_. **IN 128/22**, de 28 de março de 2022. Disponível em : <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>>. Acesso em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Lei 6.202, de 17 de abril de 1975. **Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6202.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6202.htm)>. Acesso em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em : <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 03/07/2023.

---

\_\_\_\_\_. Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. **Estente à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm)>. Acesso em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 03/07/2023

\_\_\_\_\_. Lei 12.403, de 04 de maio de 2011. **Altera dispositivos do Código de Processo Penal.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/l12403.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12403.htm)>. Acesso em: 17/07/2023

\_\_\_\_\_. Lei 13.435, de 12 de abril de 2017. **Institui o mês de agosto como o Mês do Aleitamento Materno.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13435.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13435.htm)>. Acesso em: 03/07/2023.

\_\_\_\_\_. Lei 14.614, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023 (Lei Geral do Esporte), para **garantir às atletas gestantes ou puérperas, no âmbito da Bolsa-Atleta, o respeito à maternidade e aos direitos que as protegem.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm)> Acesso em 23/07/2023.

\_\_\_\_\_. **SECRETARIA DA SAÚDE.** Governo do Estado do Paraná. Disponível em: <<https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Aleitamento-Materno>>. Acesso em: 03/07/2023

---

\_\_\_\_\_. **SECRETARIA DA SAÚDE.** Governo do Estado do Paraná. Disponível em: [https://www.saude.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2020-07/pdf3.pdf](https://www.saude.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-07/pdf3.pdf)>. Acesso em: 03/07/2023

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA SAÚDE.** Disponível em: [https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/bases\\_discussao\\_politica\\_aleitamento\\_materno.pdf](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/bases_discussao_politica_aleitamento_materno.pdf)>. Acesso em: 03/07/2023

\_\_\_\_\_. **CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE.** Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2584-campanha-nacional-busca-estimular-aleitamento-materno>>. Acesso em: 03/07/2023

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 244.** Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)>. Acesso em: 17/07/2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634.093.** Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1609454>>. Acesso em: 17/07/2023

COYLE, Andrew. **Administração Penitenciária: uma abordagem de direitos humanos. Manual para servidores penitenciários.** Londres: Internacional Centre for Prison Studies, 2002. (Edição Brasileira)

DELGADO, Maurício Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** 11ª Edição, São Paulo: LTR, 2012.

ONU - Organização das Nações Unidas. Disponível em: < <https://brasil.un.org/pt-br>>. Acesso em: 03/07/2023

***Cartilha Digital elaborada conforme a legislação vigente à época de sua publicação e estará sujeita a alterações em caso de mudanças na legislação.***