



**PUC  
GOIÁS**



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DA GESTANTE DE ALTO RISCO  
AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS**

ORIENTANDO(A): Fernanda Inez Gomes Garrote  
ORIENTADORA: Prof<sup>a</sup>. MS. Gabriela Pugliesi Furtado Calaça

GOIÂNIA  
2024

Fernanda Inez Gomes Garrote

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DA GESTANTE DE ALTO RISCO  
AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS**

Artigo Científico apresentado a disciplina de Trabalho de Curso II, do Departamento Ciências Jurídicas, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás-PUC GOIÁS. Prof<sup>ª</sup>. Orientadora: Ms. Gabriela Pugliesi Furtado Calaça

GOIÂNIA  
2024



A meus pais Aunério da Silva Garrote e Inês Gomes Garrote dedico este trabalho, na esperança de poder merecer o sentimento de orgulho pelo esforço alcançado.

Agradeço a Deus, por ter conseguido chegar até esta etapa de minha vida.

Agradeço às Professoras Gabriela Pugliesi Furtado Calaça e Maria Nívia Taveira Rocha, pela experiência transmitida nos ensinamentos, bem como pela paciência e dedicação, fatores que, sem dúvida, contribuíram para que este trabalho pudesse ter êxito.

A todos aqueles que, de uma ou outra forma, caminharam comigo, transmitindo-me serenidade e concedendo-me o apoio da amizade, imprescindível no convívio acadêmico.

<b>RESUMO</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1 INSERÇÃO DA MULHER NO TRABALHO</b> .....	<b>9</b>
1.1 ORIGEM DO TRABALHO DA MULHER .....	9
1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO .....	13
<b>2 A PROTEÇÃO A GESTAÇÃO DE RISCO</b> .....	<b>17</b>
2.1 CONCEITO E CAUSAS DE GESTAÇÃO DE ALTO RISCO .....	17
2.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NA MATERNIDADE .....	19
2.3 EFICIÊNCIA DAS LEIS TRABALHISTAS NA GESTAÇÃO DE ALTO RISCO 24	
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>27</b>

## RESUMO

A presente análise planeja compulsar sobre a proteção das leis trabalhistas ao trabalho da gestante, com foco na gestação de alto risco. Estuda-se a trajetória da inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho, desde o período colonial até os dias atuais. Sob a ótica dos Princípios do Direito do Trabalho é avaliada a tutela da legislação trabalhista pátria, sobretudo em relação à trabalhadora e ao nascituro. O estudo aborda a conceituação de gestação de alto risco e suas causas. No contexto dos direitos sociais e da dignidade humana são avaliados a eficácia das leis e os direitos trabalhistas na maternidade. Esse artigo científico procurou obter dados sobre a evolução das garantias à trabalhadora e observou-se com esses resultados que as adversidades vão sendo superadas progressivamente. Em suma, a preservação dos laços familiares inicia com a proteção ao vínculo maternal, tão preconizado na Constituição Federal e que o Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental nessa conquista.

**Palavras-chave:** maternidade. leis trabalhistas. eficácia.

# PROTEÇÃO AO TRABALHO DA GESTANTE DE ALTO RISCO AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

Fernanda Inez Gomes Garrote

## INTRODUÇÃO

O objeto deste trabalho é a proteção ao trabalho da gestante de alto risco, sob o aspecto jurídico e social. O interesse por este tema partiu do pressuposto que a mulher trabalhadora e o nascituro necessitam de proteção pelo Direito do Trabalho.

O objetivo deste artigo é analisar a proteção das leis trabalhistas ao trabalho da gestante, identificar a origem do trabalho da mulher, apresentar uma perspectiva histórica ao trabalho da mulher, elencar os princípios norteadores do Direito do Trabalho com foco no trabalho da mulher, conceituar gestação de alto risco e especificar as causas comuns; bem como oferecer instrumental teórico suficiente para que os profissionais do Direito possam compreender a ação da proteção das leis trabalhistas e expor sua eficácia em relação à gestante e ao nascituro.

Para tanto, a abordagem metodológica utilizada é a pesquisa bibliográfica, analisando julgados, sentenças, súmulas e dados estatísticos das mulheres por Estado; além de consultas a compêndios de autores especializados na área, monografias e artigos científicos publicados em revista e disponibilizados na internet.

Com base na descrição do tema, historicamente e tendo em vista o Direito comparado, pretende-se realizar uma abordagem legal, doutrinária e jurisprudencial, tendo em vista demonstrar a problemática que envolve os reflexos sociais e jurídicos da proteção ao trabalho da gestante. A pretensão é, pois, analisar a eficácia e os obstáculos das leis trabalhistas para a proteção da gestante, especialmente a de alto risco.

# 1 INSERÇÃO DA MULHER NO TRABALHO

Nos primórdios do período colonial no Brasil, premido pela necessidade de grande quantidade de mão de obra para trabalhar nos engenhos de açúcar estabeleceu-se a conturbada escravidão indígena; que foi substituída ao longo dos séculos XVI e XVII pela escravidão africana. No século XIX, com o advento da Revolução Industrial, ainda que subjugadas pela sociedade patriarcal e sob profunda discriminação, as operárias adentraram ao mercado de trabalho, em grande parte representadas pela mulher imigrante europeia.

Com sucessivas conquistas sociais, políticas e legislativas, no século XX, a partir de intensos movimentos feministas, a mulher foi avançando no campo trabalhista, passando a exercer diversas funções no comércio, nas escolas, nos hospitais, no trabalho doméstico; e muitas se tornaram advogadas, médicas, pianistas, jornalistas e diretoras de instituições culturais. No século XXI a mulher passou a construir os próprios planos de carreira, equiparando e até superando a quantidade de homens em determinados meios acadêmicos, como o de Medicina e de Direito.

Conforme afirma Simone de Beauvoir (1967, p. 445) "somente o trabalho poderá garantir uma independência concreta à mulher" para atingir a igualdade entre homens e mulheres.

## 1.1 ORIGEM DO TRABALHO DA MULHER

A mulher escrava africana trabalhava dividindo espaço com o homem na colheita da cana de açúcar, no transporte de cargas e no corte de lenhas. E, as melhores escravas da senzala eram escolhidas para trabalhar nos serviços domésticos da casa grande, como mucamas das sinhás e dos filhos dos senhores, além de servir como amas de leite e serem subjugadas sexualmente pelos senhores e feitores. No comércio das cidades coloniais algumas mulheres negras vendiam sopas, doces, quitutes e outras se prostituíam.

(...) a escravidão afetou mais profundamente a mulher, obrigada a gerar filhos de quem não queria, privada de conviver estavelmente e em regime familiar com quem ela amava, alugada para amamentar filhos que não eram seus, enquanto perecia o fruto de suas entranhas. (BEOZZO, 1989, p.17)

A Lei Eusébio de Queirós (Lei 581 de 1850), a Lei do Ventre Livre (Lei 2040 de 1871) e posteriormente a Lei Áurea (Lei 3353 de 1888) findaram mais de 300 anos do perverso instituto da escravidão oficial no nosso país. Mas as mulheres negras continuaram trabalhando com baixíssimos salários como empregadas domésticas, vendedoras de ruas e prostitutas.

A Revolução Industrial (século XIX) - com notórias mudanças na ordem econômica, política e social - marcou a entrada da mulher no crescente mercado de trabalho, motivada pela necessidade de complementação para a renda familiar e novos padrões de consumo.

Surgiram as primeiras costureiras, as novas mulheres escravas, das indústrias têxteis no Brasil, que foram as pioneiras da classe operária no nosso país. Mulheres e crianças imigrantes chegaram a integrar metade da força de trabalho na lucrativa Indústria. Consoante Margareth Rago:

De modo geral, um grande número de mulheres trabalhava nas indústrias de fiação e tecelagem, que possuíam escassa mecanização; elas estavam ausentes de setores como metalurgia, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens[...]. Além disso, muitas mulheres eram costureiras e completavam o orçamento doméstico trabalhando em casa, às vezes até 18 horas por dia, para alguma fábrica de chapéu ou alfaiataria. (RAGO, 2004, p.486)

Sérgio Pinto Martins destacou que nessa época:

As mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação. (MARTINS, 2014, p. 661).

Esse cenário de discriminação das mulheres, que aceitavam salários inferiores aos dos homens pelo mesmo serviço, vem sendo mudado com intensas lutas sociais e mudanças na legislação brasileira.

No Brasil, a primeira Constituição que versou sobre o tema foi a de 1934, promulgada no início do governo de Getúlio Vargas. A mesma proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários; vedava o trabalho em locais insalubres; garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do trabalho e do emprego; e previa os serviços de amparo à maternidade. (BRASIL 1934 apud MARTINS, 2014, 663).

No início do século XX, à medida que a industrialização avançou e houve a incorporação maciça da força de trabalho masculina no setor fabril, as mulheres -

que além de enfrentar obstáculos no processo de produção, ainda sofreram a hostilidade no interior da própria família, que temia a sua destruição - foram progressivamente expulsas das fábricas.

O Artigo 6º do Código Civil de 1916 considerava a mulher relativamente incapaz de exercer atos da vida civil e, conforme Artigo 242, VII, não poderia desempenhar a profissão sem autorização do marido. Essa situação foi derogada a partir do Artigo 6º do Estatuto da Mulher Casada (Lei 4121 de 1962), que reconheceu a capacidade civil da mulher, por conseguinte concedeu-lhe livre arbítrio para exercer a carreira profissional.

A luta que culminou pela aprovação do voto feminino, em 1932, se deu a partir da criação, por Bertha Lutz (1922), da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino; cujos objetivos básicos eram além da conquista do voto feminino, a instrução da mulher, a proteção às mães e à infância, a obtenção de garantias legislativas e práticas para o trabalho feminino; o auxílio à mulher para escolha de uma profissão e o amparo a luta feminina por direitos sociais e políticos.

A CLT (1943) trata das questões do trabalho feminino nos artigos 372 a 400, destacando a duração de 8 horas diárias (44 horas semanais), podendo compensar e prorrogar a jornada de trabalho; intervalos entre duas jornadas de 11 horas; intervalos para descanso e refeição mínimo de 1 hora para jornada diária superior a 8 horas; repouso dominical quinzenal; emprego de força muscular pelas mulheres até 20 kg em trabalho contínuo e 25 kg em trabalho ocasional; vedação de conduta discriminatória em relação à mulher, como a revista íntima e a restrição de acesso ao mercado de trabalho; remuneração do trabalho noturno urbano com direito a adicional de 20% e adoção da hora ficta de 52 minutos e 30 segundos; o trabalho noturno rural concede adicional de 25%.

A Lei do Divórcio (Lei 6.515 de 1977) também corroborou para dar liberdade à mulher, tornando a manutenção do casamento uma escolha, como assevera Martha Solange Scherer Saad:

Movimentos sociais de liberação de costumes e de defesa dos direitos civis das mulheres contribuíram substancialmente para transformar a família e o casamento, antes destinos certos da mulher, agora um de seus projetos de vida, planejado, adiado e concretizado como decorrência de seu livre arbítrio, ao lado da carreira profissional e da opção pela maternidade. (SAAD, 2010, p. 20).

A partir da década de 1950, houve avanço significativo da inserção da mulher no mercado de trabalho. As mulheres passaram a ocupar funções no trabalho doméstico, no comércio, em serviços públicos, no setor de serviços coletivos de consumo ou em escritórios, e, como enfermeiras, professoras, médicas.

O domínio da fecundidade, em equiparação com os avanços no Direito Civil, põe termo à subordinação na vida privada da mulher, de acordo com Françoise Thébaud (1995). A difusão do anticoncepcional hormonal (pílula) em larga escala, que iniciou em 1962 no Brasil, permitiu separar com segurança a sexualidade da reprodução e reduziu, segundo o IBGE o índice de filhos por mulher de 6,3 em 1960 para 2,2 em 2001; possibilitando a presença feminina mais intensa no mercado de trabalho e nos cargos de destaque.

Nos anos 70, com a urbanização crescente e conseqüentemente a transferência do entretenimento de dentro das casas e das Igrejas para o ambiente público; além da expansão da economia e da industrialização em ritmo acelerado, favoreceram que muitas mulheres se tornassem trabalhadoras dentro dos comércios, telefonistas, secretárias, cuidadoras de idosos, cozinheiras, lavadeiras e empregadas domésticas.

A partir de 2000, com a globalização e o crescimento econômico mundial, muitas mulheres passaram a construir os próprios planos de carreira. Várias revolucionárias como Elizabeth Blackwell (primeira médica em 1821), Arabella Mansfield (primeira advogada em 1869) e Marie Curie (primeira mulher a ganhar prêmio Nobel em 1903) contribuíram para a luta pela igualdade e a inserção da mulher no mercado de trabalho.

A Proteção ao Trabalho da Mulher é estabelecida na Constituição Federal de 1988, que prevê a igualdade entre homens e mulheres; incentivos específicos ao trabalho da mulher e a proibição de diferença salarial por motivo de sexo feminino:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988)

## 1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são elementos basilares da ordem social e no campo legal fundamentam a ciência jurídica. Sua violação ofende todo o sistema, conforme sustenta Celso Antônio Bandeira de Mello:

Princípio é o mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico.[...]. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. (MELLO, 2007, p. 747/748)

Plá Rodriguez (2000, p. 23) afirma que "os princípios se apresentam como diretrizes eficazes, que expressam a exigência do corpo social, ou melhor, derivam da consciência social de certos valores históricos, morais e sociais".

Os princípios do Direito, como verdades ou juízos fundamentais, inspiram as soluções dos casos não previstos no sistema jurídico vigente, promovem e embasam novas normas. Enfim, cumprem a tríplice missão delimitada por De Castro (1949, p. 473) de ser informadora, normativa e interpretativa.

O Direito do Trabalho é "um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades" (DEVEALI apud SÜSSEKIND et al., 2005, p.144).

Os princípios do Direito do Trabalho podem ser conceituados como as "linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do Direito." (GARCÍA, 1960, p. 247)

Pode-se enumerar como princípios norteadores do Direito do Trabalho: (i) Proteção; (ii) Irrenunciabilidade dos Direitos; (iii) Continuidade da Relação de Emprego; (iv) Primazia da Realidade; (v) Razoabilidade; (vi) Boa-fé; (vii) Integralidade e da Intangibilidade Salarial; (viii) Irredutibilidade do Salário; (ix) Não-discriminação e (x) Não-retrocesso social.

O Princípio da Proteção é o princípio maior. E de acordo com Barros (2016, p. 181), essencialmente orienta o Direito do Trabalho. Tem o objetivo de amparar

preferencialmente o trabalhador (parte hipossuficiente), concedendo-lhe superioridade jurídica, a fim de alcançar uma igualdade verdadeira entre o empregado e o empregador. Sendo assim é um direito irrenunciável, conferido pelo Estado ao trabalhador para protegê-lo. Pode ser desdobrado, segundo Mario de La Cueva, em "in dúbio pro operário"; regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica.

O Princípio "In dúbio pro operário" é uma expressão latina, cuja tradução para o nosso idioma pátrio significa: em caso de dúvida, beneficiar o empregado. Consiste na interpretação de determinada norma legal da maneira mais favorável ao trabalhador, sem estar em desacordo com a vontade do legislador (espírito da lei).

De acordo com Américo Plá Rodriguez a função do Princípio "In dúbio pro operário":

Não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. De sorte que, quando uma norma não existe, não é possível recorrer a este procedimento para substituir o legislador e muito menos é possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma. Ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 47)

O Princípio da aplicação da norma mais favorável, segundo Russomano (1972), é capaz de pôr em movimento toda a imensa estrutura social.

O princípio da Aplicação da Norma mais Favorável ou mais benéfica autoriza a aplicação da norma mais benéfica, independente da hierarquia da norma. É aplicado quando existe confronto entre duas normas aplicáveis ou quando, ante a coexistência de duas normas, há controvérsia sobre qual seria aplicável. Se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado por força do próprio contrato individual de trabalho, de forma expressa ou tácita. (ROCHA, 2023, p.7).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a aplicação da norma mais favorável no Direito do Trabalho não segue a pirâmide da hierarquia convencional e fixa, cuja Constituição Federal ocupa o ponto mais alto:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito, entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor. (NASCIMENTO, 1972, p.232).

O Princípio da Condição Mais Benéfica ou da Inalterabilidade Contratual in Pejus consiste no respeito a uma reconhecida situação concreta anterior mais favorável ao empregado antigo, em detrimento de um novo ato normativo, que não irá produzir efeitos, se extinguir ou modificar direito adquirido. Consoante Rocha (2023, p. 8) baseia-se no mandamento segundo o qual diante de normas com vigência sucessiva há de se manter a condição anterior se mais benéfica.

O Princípio da Irrenunciabilidade (ou Indisponibilidade ou Inderrogabilidade) dos Direitos é a impossibilidade jurídica da privação voluntária, pelo empregado, de seus próprios direitos trabalhistas (devido a fragilidade de sua posição perante o empregador) por determinação da vontade da lei. Mas a intransigibilidade das leis trabalhistas, a fim de fortalecer a manutenção dos direitos do trabalhador e garantir níveis mínimos de proteção, não impede a renúncia em Juízo perante o Juiz de Trabalho.

As regras de Direito do Trabalho têm, em geral, caráter imperativo e irrenunciável. O Estado dá a certas normas caráter imperativo e concede um poder de vigência inderrogável pelas partes, em virtude de diferentes razões. No caso das leis do trabalho, a imperatividade se baseia no interesse e na necessidade de organizar a economia, de preservar a espécie e, em outros casos, na necessidade de proteger os economicamente débeis. (DE FERRARI, 1968, p. 355)

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego visa a preservação do emprego, com duração mais ampla, no contrato de trabalho por prazo indeterminado. Gera equilíbrio à sociedade; segurança ao trabalhador, que conserva sua fonte de trabalho e adquire uma série de vantagens salariais e, beneficia a empresa por manter empregados com maior experiência, aumentando o lucro. Assevera Almansa Pastor (1968, p. 9) que "a tendência natural da atividade profissional é precisamente sua continuidade e permanência no tempo até os limites da própria capacidade profissional". Esse princípio justifica a estabilidade provisória no emprego em virtude da gravidez.

O Princípio da Primazia da Realidade, poderoso instrumento usado em litígio trabalhista, visa à priorização da verdade real (modo efetivo como os fatos ocorreram), em detrimento da verdade formal (dos documentos ou acordos) dos contratos empregatícios. Segundo Mario De La Cueva (1943, p. 393), "o contrato de trabalho é um contrato-realidade, pois existe na realidade da prestação do serviço, independentemente do que tenha sido pactuado".

O Princípio da Razoabilidade, serve para medir a verossimilhança de determinada explicação (lógica razoável ou senso comum presumidos como verdadeiros) e atua como obstáculo a faculdades que podem prestar-se a arbitrariedades pelo empregador. Segundo Américo Plá Rodriguez (2000, p.165) "consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão".

O Princípio da Boa-fé é um princípio jurídico fundamental, que é aplicado em todas as relações jurídicas. Determina que ambas as partes no contrato de trabalho, unidas por laço patrimonial e pessoal, devem atuar com confidencialidade, respeito, lealdade e mútua cooperação. Contraria esse princípio a gestante que, propositadamente ao ser demitida, não procura a reintegração durante a gestação para pedir posterior indenização.

O Princípio da Integralidade e da Intangibilidade Salarial, assevera ROCHA (2023, p. 19), visa proteger o salário dos descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade (da parte efetivamente necessária a manutenção de sua dignidade e de seus dependentes) e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

O Princípio da Irredutibilidade do Salário condiz com a premissa dos salários serem irredutíveis, salvo se negociado entre as partes em Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

O Princípio da Não-discriminação visa excluir todas as diferenciações que coloquem o trabalhador em situações de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto (por sexo, idade, cor, estado civil, deficiência) como diferença de critério de admissão, exercício de funções e de salários.

O Princípio do Não-retrocesso Social ou da Aplicação Progressiva dos Direitos Sociais, garantido pela Constituição Federal, impossibilita a redução dos

direitos sociais, garantindo ao cidadão o acúmulo, proteção e perenidade de seu patrimônio.

## **2 A PROTEÇÃO A GESTAÇÃO DE RISCO**

### **2.1 CONCEITO E CAUSAS DE GESTAÇÃO DE ALTO RISCO**

A gestação é um fenômeno fisiológico limítrofe, caracterizado por mudanças físicas, sociais e emocionais na gestante. Ela pode ser submetida a determinados fatores de risco, que são capazes de estabelecer o surgimento de condição complicadora e de evolução desfavorável, causando morbidade grave, morte materna ou perinatal.

Gestação de Alto Risco é “aquela na qual a vida ou a saúde da mãe e/ou do feto e/ou do recém-nascido têm maiores chances de serem atingidas que as da média da população considerada” (CALDEYRO-BARCIA, 1973). Por conseguinte, requer cuidados médicos diferenciados e proteção adicional ao trabalho da gestante.

A morbimortalidade nessa situação ainda é elevada no nosso país. A maioria dos óbitos e complicações são preveníveis por ações integradas e economicamente viáveis; por exemplo o planejamento familiar, o aconselhamento pré-concepcional e o acesso adequado aos serviços de saúde.

O artigo 392, § 4º, II, do Decreto-lei nº 5452/1943 (CLT) garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames.

Segundo dados do DATASUS (Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde), em 2022, houve 1370 óbitos maternos no Brasil; sendo cerca de 30% durante a gravidez, parto ou aborto e 70% no período puerperal, até 42 dias pós-parto; 10,7% por Eclâmpsia.

Eclâmpsia, um dos eventos mais catastróficos na Medicina, é o exemplo típico de complicação prevenível (com efetiva assistência pré-natal) de óbito materno e fetal, que caracteriza-se por aumento da pressão arterial após a 20ª semana gestacional, associado a crise convulsiva tônico-clônica inédita ou coma da gestante.

O Manual da Gestação de Alto Risco do Ministério da Saúde (2022) enumera os fatores de risco gestacional e destaca que podem estar presentes antes da ocorrência da gravidez, durante a evolução da gestação ou durante o trabalho de parto.

Antes da gestação podem ser identificados fatores individuais de risco particularmente a idade (maior que 40 anos e menor que 15 anos ou menarca – primeira menstruação – inferior a 2 anos); altura (menor que 1,45 m, devido a probabilidade de pelve pequena que dificultaria a passagem do feto); peso pré-gestacional (baixo peso/IMC menor que 18 e obesidade/IMC maior que 40) e anormalidades estruturais nos órgãos reprodutivos (tal como mioma, útero duplo).

Destaca-se que a Lei nº 11.108/2005 e o artigo 8º, § 6º, da Lei 8069/1990 (ECA) garantem que toda gestante, particularmente a adolescente, tem direito a acompanhante durante o trabalho de parto, no parto e no pós-parto.

Também devem ser identificadas condições sociodemográficas e ambientais desfavoráveis, especificamente a situação conjugal insegura; conflitos familiares; baixa escolaridade; dependência de drogas; hábitos nocivos (fumo e álcool) e exposição a riscos ocupacionais (esforço físico, carga horária, rotatividade de horário, exposição a agentes físicos, químicos e biológicos nocivos).

Nesse sentido, o artigo 394-A da CLT determina que a empregada gestante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres, enquanto durar a gestação e a lactação, sem prejuízo de sua remuneração. E, na impossibilidade de exercer as atividades em local salubre na empresa, ensejará o afastamento com percepção de salário maternidade durante todo o período.

A história reprodutiva anterior pode evidenciar fatores de risco, por exemplo: abortamento habitual; morte perinatal; gestação anterior com recém-nascido malformado ou com retardo de crescimento intrauterino; parto pré-termo anterior; esterilidade/infertilidade; intervalo interpartal menor que 2 anos ou maior que 5 anos; nuliparidade (nunca teve filho) e grande multiparidade (mais de 4 gestações); síndrome hemorrágica ou hipertensiva; Diabetes gestacional; cirurgia uterina anterior (incluindo duas ou mais cesáreas anteriores).

Representam fatores de risco as condições clínicas preexistentes, tais como: hipertensão arterial; cardiopatias; hemopatias; nefropatias; pneumopatias;

endocrinopatias (destacando o Diabetes e as Tireoidopatias); Epilepsia; doenças infecciosas e autoimunes; ginecopatias e neoplasias.

São condições ou complicações que representam fatores de risco e que podem surgir no decorrer da gestação: hemorragias da gestação; a exposição a fatores teratogênicos (causadores de malformações); desvio quanto ao crescimento uterino, número de fetos (gemelares) e volume de líquido amniótico (oligoâmnio e polidrâmnio); trabalho de parto prematuro; gravidez prolongada; ganho ponderal inadequado; óbito fetal; intercorrências clínicas (Infecção do trato urinário, doenças do trato respiratório, Rubéola, Toxoplasmose, dentre outras); Pré-eclâmpsia e Eclâmpsia; Diabetes gestacional; Amniorrexe prematura; Insuficiência istmo-cervical; Aloimunização.

Há eventos agudos intraparto, que podem dar origem a dano neurológico em fetos previamente hígidos e tornar a gestação normal em gestação de risco, como o descolamento prematuro da placenta, o prolapso de cordão umbilical e o choque hipovolêmico materno.

## **2.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NA MATERNIDADE**

A gestação é uma condição fisiológica marcada por intensas transformações hormonais, emocionais e corporais, que gera a redução da força produtiva da gestante e requer uma proteção especial da Constituição Federal de 1988, conforme o princípio da dignidade humana e a função social, que evita discriminações e preserva o trabalho materno (e, conseqüentemente, garante a subsistência do nascituro e a integridade da família).

Consoante Ingo Wolfgang Sarlet dignidade humana é definida como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60).

O princípio da dignidade humana (direitos existenciais indisponíveis e inerentes a todo ser humano), aplicado à maternidade, garante o tratamento da gestante com respeito, igualdade e liberdade.

A proteção à maternidade é um direito social, que em outros termos é um direito da trabalhadora gestante hipossuficiente. Seus objetivos são o bem-estar, a igualdade, a justiça e a redução da vulnerabilidade social e, que está positivado no Art. 6º da Carta Magna/88:

Art. 6º da CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1018), a garantia de emprego, também denominada estabilidade provisória ou estabilidade temporária, assegura a “manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador”.

É de importante relevância social o instituto da estabilidade temporária relativa aplicado à gestação, para proteger de eventual demissão arbitrária e sem justa causa; devido esta ser uma ocasião de fragilidade pessoal e profissional.

A gestação é um dos fatos geradores que previsto em lei dá o direito a estabilidade provisória da empregada visto que, nesse período a mulher além de suas necessidades pessoais, adquire novas responsabilidades com o nascimento de um filho, sendo extremamente necessário o recebimento de sua remuneração (BOMFIM, 2014).

Para garantir o emprego, a remuneração e proteger contra a discriminação no mercado de trabalho, a Constituição Federal determina no período gestacional:

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. (BRASIL, ADCT, 1988).

Insta salientar que a garantia se aplica mesmo em caso de natimorto ou óbito precoce do nascituro. Alice Monteiro de Barros (2016) ensina que “o afastamento após o parto é obrigatório” para a recuperação física e psicológica.

Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 90) define que “a dispensa arbitrária é qualificação do ato praticado pelo empregador, justa causa, ao contrário o é da ação ou omissão do trabalhador”.

O período de estabilidade provisória na maternidade dura aproximadamente 15 meses. Pode ser ampliado pelas normas criadas nas negociações coletivas. Estas dispõem de mecanismos de proteção independentes das normas estatais e maior precisão das diretrizes acordadas pela proximidade dos negociadores com as condições reais dos trabalhadores.

A concessão desse período estabilitário suplementar pode ser exemplificada na Convenção Coletiva de Trabalho, 2016-2018, entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro e a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo/Sindicato dos Bancários de Brasília (dentre outros envolvidos):

CLÁUSULA 4.2 – PROTEÇÃO AO EMPREGO. Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: Cláusula

4.2.1. – GESTANTE. As empregadas gestantes, desde a gravidez, até 90 (noventa) dias após o término da licença-maternidade. Durante o período de estabilidade provisória a empregada não poderá ser transferida de local de trabalho, salvo na hipótese prevista no parágrafo 2.º do artigo 469 da CLT concernente à extinção do estabelecimento. Parágrafo Primeiro – Na hipótese de empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto nesta Cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, alínea “b” do inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Parágrafo Segundo – Caso seja desejo da empregada o seu desligamento por meio de pedido de demissão, ficam as empresas, representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, dispensadas de efetuar o pagamento da indenização prevista na cláusula 4.2.1, desde que devidamente assistida pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS. (BRASIL, CCT, 2016-2018).

A estabilidade temporária inicia com a confirmação da gravidez para a própria trabalhadora, não importando o conhecimento para o empregador (teoria objetiva). É um direito indisponível, aplicado aos contratos por tempo indeterminado, inclusive durante o aviso prévio, e aos contratos por tempo determinado (aplicando-se aos contratos de experiência, temporário e do aprendiz).

A estagiária que engravidar durante o estágio, em razão da inexistência do vínculo empregatício, não usufruirá da licença-maternidade (se ela mesma filiar-se à

Previdência Social e contribuir, como segurada facultativa, terá direito ao salário-maternidade).

O STF, no Recurso Extraordinário 842844, em 05/10/2023, decidiu que deve ser aplicada a estabilidade provisória e o gozo de licença-maternidade à trabalhadora da Administração Pública, independente da natureza jurídica do vínculo empregatício (celetista, temporário, estatutário), a modalidade do prazo do contrato de trabalho e a forma de provimento (em caráter efetivo ou em comissão, demissível ad nutum).

A Súmula 244 do TST esclarece que a garantia de emprego poderá ocorrer pela reintegração (durante o período de estabilidade) ou através de indenização (pagamento do salário e demais direitos), caso ocorra o ajuizamento de ação trabalhista e reivindicação dos direitos da estabilidade fora do referido período - até o prazo prescricional de dois anos - previsto no artigo 7.º, XXIX, da CF/1988.

244 – 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. (BRASIL, TST, 2012)

A gestante pode ser demitida por justa causa (seguindo o rol taxativo do artigo 482 da CLT) ou pedir demissão (pedido voluntário, sem coação, homologado pelo sindicato da categoria ou autoridade local do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho), caso em que abdica de posterior reivindicação da estabilidade provisória.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar (BRASIL, CLT, 1943)

A licença-maternidade é um direito indisponível, relativo ao repouso remunerado do período de 120 dias (28 dias antes e 92 dias após o parto, segundo Art. 392 da CLT), que a Previdência Social reembolsa o empregador (no momento do recolhimento dos encargos sociais) pela remuneração integral (salário bruto, incluído o 13º mês a mês proporcional ao período) paga à gestante/puérpera. A gestante poderá optar por não gozar os 28 dias antes do parto, que serão somados aos 92 dias subsequentes.

A lei 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, que prorroga por 60 dias a licença-maternidade (imediatamente após a fruição dos 120 dias do benefício previdenciário), mediante a concessão de incentivo fiscal para pessoa jurídica tributada com base no lucro real (a empresa poderá deduzir do imposto devido o total da remuneração integral da empregada). É também aplicado a servidora do setor público.

Essa ampliação não é um benefício previdenciário; não se aplica a empresas tributadas com base no lucro presumido, nem empresas do sistema de recolhimento de tributos simplificada (impossibilita micro e pequenas empresas a aderirem ao programa).

São condições para a aplicação do Programa Empresa Cidadã: (i) empresa estar inscrita no programa; (ii) a prorrogação deverá ser requerida pela trabalhadora até o final do 1º mês após o parto; (iii) a empregada não pode exercer atividade remunerada no período; (iv) a criança não poderá ser mantida em instituição.

A CLT, nos artigos 391 a 400, trata das questões referentes a maternidade, destacando que o estado de gravidez não é motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho. A confirmação do estado de gravidez, advindo no curso de contrato de trabalho, garante à empregada a estabilidade provisória (mesmo durante o prazo de aviso prévio); licença-maternidade de 120 dias (sem prejuízo do emprego e do salário); transferência de função quando o estado de saúde exigir (sem prejuízo do salário); dispensa do horário de trabalho para a realização de no mínimo 6 consultas

médicas e exames complementares; afastamento de atividades insalubres na gestação e na lactação, sem prejuízo do salário (na impossibilidade será considerada gravidez de risco, com afastamento do trabalho e percepção do salário-maternidade durante todo o período); dois descansos de meia hora cada para amamentar o filho até os 6 meses (a Reforma Trabalhista permite a negociação quanto aos horários).

## 2.3 EFICIÊNCIA DAS LEIS TRABALHISTAS NA GESTAÇÃO DE ALTO RISCO

A gestação de alto risco pode implicar na necessidade de repouso para o restabelecimento físico da gestante, garantir a continuidade da gravidez e preservar a saúde do nascituro/lactente. Essas necessidades especiais identificadas pelo médico assistente ensejam o benefício previdenciário por incapacidade temporária, que seria aplicado no caso da exigência de repouso absoluto ou internação por mais de 15 dias.

O §3º do Art. 93 do Decreto 3048 do Regulamento da Previdência Social e o § 2º do Art. 392 da CLT já determinam a prorrogação do repouso em duas semanas antes e após o parto, mediante atestado médico (quando o período de internação da segurada ou do recém-nascido, notadamente do prematuro exceder a duas semanas).

Art. 392 CLT. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Incluído pela Lei nº 10.421, 2002).

A ADI 6327, em 2022, visando proteger o direito da criança à convivência familiar, decidiu que a segurada do INSS poderia solicitar a extensão da prorrogação nos casos de internação por prematuridade e complicações médicas relacionadas ao parto, que excedesse a duas semanas, modificando a data do termo inicial da licença-maternidade:

[...] considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT (BRASIL, ADI 6327 DF, 2022).

O Art. 2º da Portaria Conjunta INSS/PFE/DIRBEN Nº 94 de 03/06/2024 revogou a extensão da prorrogação da licença-maternidade.

Os casos em que não pode ser afastada a exposição a trabalho insalubre (como exemplo a exposição a agente teratogênico, vibração, pressão atmosférica), no período da gestação e do aleitamento materno, são considerados como alto risco e determinam o afastamento laboral, com percepção do salário.

O Inciso II, do Art. 5º, do Decreto 3048/1999 (Regulamento da Previdência Social) determina que a Previdência Social, sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, atenderá a proteção à maternidade, especialmente à gestante. Desse modo, o benefício da incapacidade temporária na maternidade estaria sujeito a carência de 12 meses, o que não atende às necessidades da gestação de alto risco em muitos casos.

Art. 29. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 30, depende dos seguintes períodos de carência: I - doze contribuições mensais, nos casos de auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente; e (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

Art. 71. O auxílio por incapacidade temporária será devido ao segurado que, uma vez cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, conforme definido em avaliação médico-pericial. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de incapacidade temporária, compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de incapacidade, afastar-se do trabalho durante o período de quinze dias, retornar à atividade no décimo sexto dia e voltar a se afastar no prazo de sessenta dias, contado da data de seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020) BRASIL, Decreto 3048/1999

A dispensa do cumprimento de carência, nos termos do Art. 26, II da Lei 8213/1991, aplicado à gestação de alto risco, deve ser considerado conforme o Art. 203, inciso I, da Constituição Federal/88 que determina a proteção à família, à maternidade e à infância prestada como assistência social, independente de contribuição à seguridade social; além do princípio da dignidade humana.

Diante de milhares de casos na jurisprudência pátria de negativas da Previdência em conceder o benefício da incapacidade temporária a gestantes de alto risco, em 28/04/2021, a Sessão Ordinária do Tema 220, da Turma Nacional de

Uniformização dos Juizados Especiais Federais admitiu interpretação extensiva à trabalhadora da gestação de alto risco, (com recomendação de afastamento do trabalho por mais de 15 dias) a dispensa de carência para acesso aos benefícios por incapacidade, na forma dos Arts. 26, II e 151, ambos da Lei 8213/1991; devendo comprovar contribuição para o INSS antes de ficar grávida ou caso comece a contribuir com o INSS após a gestação, deve comprovar o agravamento no estado gestacional.

Conclui-se que o cumprimento eficaz das leis trabalhistas na gestação, sobretudo a de alto risco, é um desafio que está sendo conquistado paulatinamente, tanto a nível legislativo quanto judiciário.

## **CONCLUSÃO**

O presente artigo científico originou-se a partir da análise da proteção oferecida pelas leis trabalhistas à trabalhadora gestante, mormente a de alto risco.

Pretendeu-se com este estudo compreender as questões ligadas às implicações jurídicas da proteção oferecida pelo Estado; destacando a concessão de estabilidade provisória no emprego e da licença-maternidade. Essas medidas visam salvaguardar a mãe, o nascituro, a unidade familiar e, conseqüentemente, a própria sociedade.

Sabe-se que na proteção à maternidade e à infância são aplicados o princípio da dignidade humana e os direitos sociais, resguardados na Constituição Federal de 1988, para melhoria das condições de vida dos hipossuficientes.

A pesquisa mostrou que houve sucessivos avanços nas leis de proteção ao trabalho da mulher e à maternidade, a partir de movimentos sociais.

No que tange à esfera jurídica, restou demonstrado que há ainda um árduo caminho a percorrer; e que essa questão é uma medida justa e imprescindível para garantir a plena efetividade às finalidades de cuidados e assistência especiais de proteção integral pretendida pela Carta Magna.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, André Gustavo Corrêa. **O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e sua Concretização Judicial**. Revista da EMERJ, v.6, n. 23, 2003. Disponível em: <[https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj\\_online/edicoes/revista23/revista23\\_316.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf)> Acesso em: 28/08/2024
- ARAÚJO, Miebt Oliveira de. **Estabilidade Provisória da Gestante**. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande/PA, 2014. Disponível em <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8436/1/PDF%20-%20Miebt%20Oliveira%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf>> Acesso em: março de 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo, vol 2: A Experiência Vivida**, 2ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.
- BEOZZO, J.O. in D'ANS, H. **Mulher: da Escravidão à Libertação**. São Paulo: Edições Paulinas, 1989.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**, 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- BRASIL, **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias**, Brasília, DF: Senado Federal; 1988. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/604119/publicacao/16434816>>. Acesso em março 2024.
- BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, Senado Federal, 1943. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf)>. Acesso em março 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1998. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/579494/publicacao/15636884>>. Acesso em março 2024.
- BRASIL. **Convenção Coletiva de Trabalho**. 2016-2018. Disponível em: <[https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/1185\\_cct\\_financiaros\\_2016\\_2018.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/1185_cct_financiaros_2016_2018.pdf)> Acesso em: 28/08/2024.
- BRASIL, **Lei 11770**, Brasília, DF, 2008. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\*\\*\\*\\*\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/****_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)>. Acesso em: 28/08/2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Óbitos de mulheres em idade fértil e óbitos maternos – Brasil**. 2023. Disponível em: <<http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sim/cnv/mat10uf.def>> Acesso em: 28/08/2024.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Gestação de alto risco: manual técnico** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – 5. ed. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010
- BRASIL. **Portaria conjunta dirben/pfe/inss** – n. 94 de 3 de junho de 2024. Diário Oficial da União. ed. 114, Brasília, DF.17/06/2024. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-conjunta-dirben/pfe/inss-n-94-de-3-de-junho-de-2024-566026290>> Acesso em setembro de 2024.
- BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 287.905. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Data do Julgamento: 28/06/2005. 2ª Turma, Data da Publicação: 30/06/2006. Disponível em:< <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8685553>>. Acesso em: março de 2024.

- CALDEYRO-BARCIA, R. et al. **Frecuencia cardíaca y equilibrio ácido base del feto**. Montevideo: Centro Latinoamericano de Perinatología y Desarrollo Humano, 1973. (Publicación científica del CLAP, n. 519).
- DE CASTRO, Federico. **Derecho Civil de España**, 2ª ed., t. I, Madri. 1949.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**, Buenos Aires, 1968, t. I.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, 2ª ed., México, 1943, t. I.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- FERNANDES, Plácida Schuring. **Gestação: um brinde à vida**. São Paulo: Ícone, 2009..
- GARCIA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**, Barcelona, 1960, t. I.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MATHEUS, Vinícius São. **Estabilidade gestante e a nova súmula 244 do TST**. Revista JusBrasil. Disponível em: <<http://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula244-do-tst>> Acesso em: março de 2024.
- MELLO, C. A. B. **Curso de direito administrativo**. 12ª ed., São Paulo: Malheiros, 2007, p. 747/748.
- MELO, Vanessa Nunes Dutra de. Monografia da FDR. **A estabilidade da gestante uma análise acerca da proteção à maternidade**. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24072/1/Monografia%20-%20Vanessa%20Nune%20Dutra%20de%20Melo.pdf>> Acesso em: março de 2024.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**, São Paulo, 1972.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual de acordo com a nova Constituição Federal. São Paulo: LTr, 1992.
- PASTOR, José M. Almansa. **El Despido Nulo**, Madri, 1968.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000.
- RAGO, M. in PRIORE, M. D. **História das Mulheres no Brasil**. 9 ed., São Paulo: Editora Contexto, 2008.
- ROCHA, Maria Nívia Taveira. **Conteúdo Programático da Disciplina de Direito do Trabalho I**, Goiânia, 2024.
- RUSSOMANO, Mozart Victor: **Curso de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1972.
- SAAD, Martha Solange Scherer. **Mulher, Sociedade e Direitos Humanos: Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Editora Rideel, 2010.
- SANTOS, Ariane Gomes dos. **Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas**. 2019. 206 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SÜSSEKIND, Arnado *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

THÉBAUD, F. Introdução. In: DUBY, G. e Perrot, M. (org.). **História das Mulheres no Ocidente**. Porto, Afrontamento; São Paulo, Ebradil, 1995.

**ANEXO(S)**

Ementa: DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais – licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável –; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura – econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego –, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. (RE 629053, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 10-10-2018, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-040 DIVULG 26-02-2019 PUBLIC 27-02-2019).

**Informativo 789**

**HC 128381 / SP**

**Órgão julgador: Segunda Turma**

**Relator(a): Min. GILMAR MENDES**

**Julgamento: 09/06/2015 (Presencial)**

**Ramo do Direito: Processual Penal**

**Matéria: PRISÃO PREVENTIVA**

**Gravidez e prisão preventiva**

**Resumo**

A Constituição assegura às presidiárias condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período da amamentação e enfatiza a proteção à maternidade e à infância. Com base nessa orientação, a Segunda Turma concedeu a ordem em “habeas corpus” para revogar a prisão preventiva decretada. Na espécie, a paciente fora presa em flagrante pela suposta prática do delito descrito no art. 33 da Lei 11.343/2006. Grávida de sete meses, ela fora recolhida a uma penitenciária desprovida de estrutura física para acolhimento de presas nessa condição. A Turma reputou que a prisão provisória decretada em desfavor da paciente não atendera aos requisitos do art. 312 do CPP, especialmente no que diz respeito à indicação de elementos concretos que, ao momento da decretação, fossem imediatamente incidentes a ponto de justificar a constrição. Asseverou, ainda, que não se poderia olvidar que a paciente estaria em estágio avançado de **gravidez** [CPP: “Art. 318. Poderá o juiz substituir a prisão preventiva pela domiciliar quando o agente for: ... IV – gestante a partir do 7º (sétimo) mês de **gravidez** ou sendo esta de **alto risco**”].

**Legislação:**

Lei 11.343/2006, art. 33;  
CPP, arts. 312 e 318, IV.

**RE 842844**

**Órgão julgador: Tribunal Pleno**

**Relator(a): Min. LUIZ FUX**

**Julgamento: 05/10/2023**

**Publicação: 06/12/2023**

**Ementa**

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDORA GESTANTE. **GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CARGO COMISSIONADO, NÃO EFETIVO, OU POR CONTRATO TEMPORÁRIO. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS RECONHECIDAS A TODAS AS TRABALHADORAS. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.** 1. As medidas adotadas pelo Estado, como a proteção à maternidade, são de discriminação positiva, não constituindo prerrogativa injustificada ou abusiva, pois o Estado favorece as mães como forma de tratar as diferenças naturais e amplamente justas entre os sexos, além de proteger o nascituro e o infante. 2. O direito à licença-maternidade tem por razão o reconhecimento das dificuldades fisiológicas e sociais das mulheres, dadas as circunstâncias pós-parto, como a recuperação físico-psíquica da mãe e amamentação e cuidado do recém-nascido, além da possibilidade do convívio familiar nos primeiros meses de vida da criança. 3. A Constituição Federal de 1988 se comprometeu com valores como a igualdade de gênero e a liberdade reprodutiva, sendo certo que a condição da trabalhadora gestante goza de proteção reforçada, com

respeito à maternidade, à família e ao planejamento familiar. 4. O Texto Constitucional foi expresso em ampliar a proteção jurídica à trabalhadora gestante, a fim de garantir como direito fundamental a licença maternidade (art. 7º XVIII, CF/1988), além de assegurar a estabilidade provisória no emprego. 5. A licença-maternidade, prevista como direito indisponível, relativo ao repouso remunerado, pela Carta Magna de 1988, impõe importantíssimo meio de proteção não só à mãe trabalhadora, mas, sobretudo, ao nascituro, salvaguardando a unidade familiar (art. 226 da CF/1988), como também a assistência das necessidades essenciais da criança pela família, pelo Estado e pela sociedade (art. 227 da CF/1988). 6. O tempo de convívio familiar é uma das necessidades descritas no Texto Constitucional, na medida em que, por ocasião do recente nascimento, representa vantagens sensíveis ao desenvolvimento da criança, pois que a genitora poderá atender-lhe as necessidades básicas. 7. A licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre a mãe, o nascituro e o infante, além de proteger a própria sociedade, considerada a defesa da família e a segurança à maternidade, de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto. 8. A Constituição alça a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6º c/c art. 201), estabelecendo como objetivos da assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (CF, art. 203, inc. I). Assim, revelou-se ser dever do Estado assegurar especial proteção ao vínculo maternal. 9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida. 10. A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por aquela que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional, sendo que a tolerância à exclusão da proteção à maternidade ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública vai de encontro aos objetivos constitucionais. 11. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade. 12. O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória. 13. O direito conferido pela Constituição Federal de 1988 à universalidade das servidoras é a proteção constitucional uniformizadora à maternidade. O estado gravídico é o bastante a se acionar o direito, pouco importando a essa consecução a modalidade do trabalho. 14. A proteção ao trabalho da mulher gestante é medida justa e necessária, independente da natureza jurídica do vínculo empregatício (celetista, temporário, estatutário) e da modalidade do prazo do contrato de trabalho e da forma de provimento (em caráter efetivo ou em comissão, demissível ad nutum). 15. O cenário jurídico-normativo exposto impõe ao Supremo Tribunal Federal um esforço de integração dos valores contrapostos. O direito à vida e à dignidade humana, como direitos fundamentais de salutar importância, sobrepõem outros interesses ou direitos, que, balizados pela técnica da ponderação, orientada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, cedem lugar à proteção do nascituro. 16. Ainda que possa de certa forma causar restrição à liberdade decisória de agentes públicos, a proteção constitucional observa finalidade mais elevada: a de proteger a mãe e a criança. O custo social do não reconhecimento de tais direitos, uma vez em jogo valores os quais a Constituição confere especial proteção, é consideravelmente maior que a restrição à prerrogativa de nomear e exonerar dos gestores públicos. 17. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assegura os direitos às

trabalhadoras gestantes ocupantes de cargos comissionados ou contratadas temporariamente, conforme demonstram os precedentes, impondo-se a sua observância para a inferência de que as garantias constitucionais de proteção à gestante e à criança devem prevalecer sob os efeitos da natureza de quaisquer vínculos com a Administração Pública. 18. Ex positis, conheço do recurso extraordinário e a ele nego provimento. 19. Em sede de repercussão geral, a tese jurídica fica assim assentada: A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado, nos termos dos arts. 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º; da Constituição Federal, e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Tema

542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória.

### Tese

A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

### Outras ocorrências

Observação (1) , Indexação (4)

### ARE 1456504

**Relator(a): Min. CRISTIANO ZANIN**

**Julgamento: 18/09/2023**

**Publicação: 19/09/2023**

### Decisão

Trata-se de agravo contra decisão que negou seguimento ao recurso extraordinário interposto em desfavor de acórdão que julgou procedente pedido de concessão de benefício por incapacidade temporária à segurada, por **gestação de alto risco**, ainda que em período de carência para recebimento de auxílio-doença. No recurso extraordinário, fundamentado no art. 102, III, a, da Constituição Federal, alegou-se, em suma, violação dos arts. 194, III; 195, §5º e 201, da mesma Carta. Bem examinados os autos, decido. O Tribunal de origem assim analisou a controvérsia: “O entendimento da Turma Regional de Uniformização da 4ª Região é pela dispensa do cumprimento de carência, nos termos do art. 26, II, parte final, da Lei nº 8.213/1991, no caso de **gestação de alto risco**, como ficou comprovado com o laudo pericial do próprio INSS (ev. 10): INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. GRAVIDEZ. GESTAÇÃO DE ALTO RISCO. CARÊNCIA. DISPENSA NOS TERMOS DO ART. 26, II, PARTE FINAL, DA LEI N. 8.213/91. PEDIDO CONHECIDO E PROVIDO. 1. Reiteração do entendimento de que o quadro de **gestação de alto risco** exige a segurada da Previdência Social