

11.A MATERNIDADE E O TRABALHO: A (IN) JUSTIÇA DO BRASIL DIANTE DAS NORMAS INTERNACIONAIS

Êmily Brendah Poderoso Rezende

11.1 INTRODUÇÃO

Um estudo acerca da maternidade e o trabalho, se no Brasil ocorre uma justiça ou uma injustiça diante das normas internacionais, sendo um assunto importante, visto que, se trata de um direito humano. Assim, é necessário analisar se diante das convenções ratificadas e das normas internas, além das jurisprudências, ocorre uma efetiva proteção à maternidade.

Primeiro, será abordado o que seria o direito humano e que ele é inerente a todas as pessoas humanas, para adentrar em como surgiu a proteção à maternidade. Em seguida, entender como surgiu a Organização Internacional do Trabalho e após ela, a convenção de número 103.

Ulterior, analisar a maternidade como um direito humano e como as normas brasileiras trazem a proteção à maternidade na seara trabalhista. Após, é imprescindível abordar a efetividade dessa proteção com exemplos de instituições jurídicas.

Após, é questionado se de fato no Brasil ocorre uma justiça ou injustiça quando analisado a efetividade das normas diante do cenário internacional. Logo, o presente artigo propõe o estudo para realizar uma breve reflexão sobre a proteção à maternidade diante da relação trabalhista da mulher.

11.2 O DIREITO HUMANO E O SURGIMENTO A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

Os direitos humanos são inerentes a todas as pessoas e no âmbito internacional a sua proteção é considerada para implementar normas independente da condição, bastando ser uma pessoa humana (MAZZUOLI, 2020, 1174).

Mas o que seria o direito humano? Em resposta, o autor Mazzuoli declara que são os direitos previstos nos tratados e declarações, pois

Os chamados direitos humanos, por sua vez, podem ser vindicados indistintamente por todos os cidadãos do planeta e em quaisquer condições, bastando ocorrer a violação de um direito seu reconhecido em norma internacional do qual o Estado seja parte. Talvez por isso certa doutrina tenha preferido a utilização da expressão direitos humanos fundamentais, como querendo significar a união material da proteção de matiz constitucional com a salvaguarda de cunho internacional de tais direitos. (MAZZUOLI, 2020, 1177)

A internacionalização dos direitos humanos iniciou com o Direito Humanitário, a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho, segundo autora Flávia (2021), atribuindo os direitos humanos como um assunto de legítimo interesse internacional (PIOVESAN, 2021).

Frisa-se que há características específicas dos direitos humanos que os diferenciam dos demais são eles: *"historicidade, universalidade, essencialidade, irrenunciabilidade, inalienabilidade, inexauribilidade, imprescritibilidade, vedação ao retrocesso"*, atualmente, a doutrina soma a *"indivisibilidade, interdependência, interrelacionariedade"*, pois, as características estão ligadas, principalmente, por serem internacionais (MAZZUOLI, 2020, 1181).

Dentro dos citados, a universalidade é o ponto chave nesse momento, pois a maternidade é um título inerente a um ser humano – a mulher -, e como bem pontua o autor Mazzuoli basta *"invocar a proteção desses mesmos direitos, tanto no plano interno como no plano internacional, independentemente de circunstâncias de sexo, raça, credo, religioso, afinidade política, status social, econômico, cultural"* (2020, MAZZUOLI, 1179).

E ao pensar em proteção à maternidade, a característica da vedação ao retrocesso é fundamental ser analisada tendo em vista que, os direitos humanos precisam garantir um mínimo agregador, e como esses direitos são positivados nos Tratados Internacionais, a maioria dispõe do exemplo da seguinte cláusula da Convenção Americana sobre Direitos Humanos no artigo 29, alínea b, *"pode ser interpretada no sentido de limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes ou em virtude de Convenções em que seja parte um dos referidos Estados"* (1969).

No entanto, foi a Organização Internacional do Trabalho-OIT quem mais somou para que se formasse o Direito Internacional dos Direitos Humanos, e assim contribuir para que a proteção se desse a todos os seres humanos de forma igualitária (PIOVESAN, 2021).

11.2.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Antes, de adentrar ao tema central do presente artigo, é importante ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho foi criada após a Primeira Guerra Mundial com o objetivo de promover *"padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar"* e os países que ratifica as convenções definidas pela organização se tornam obrigados *"a assegurar um padrão justo e digno"*, e assim garantir um padrão global mínimo de trabalho (PIOVESAN, 2021, 175).

Segundo a doutrina de Mazzuoli, a origem da Organização foi a partir do Tratado de Versailles, que a instituiu e que juntamente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, dispõe de princípios jurídicos-sociais com o objetivo comum de promover a proteção aos direitos trabalhistas de dignificação do trabalhador (MAZZUOLI, 2020, 1453).

No preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tem o seguinte propósito:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e

pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (CONSTITUIÇÃO, 1948).

À vista disso, é destinada a promover oportunidades tanto para homens como mulheres no ambiente de trabalho, cabe ressaltar que *"a OIT é atualmente, nos termos do art. 57 da Carta das Nações Unidas, um organismo especializado da ONU (...), conservando sua independência jurídica e autonomia"*, e conforme o artigo 1º, parágrafos 2º, 3º e 4º da Constituição da OIT (1948):

2. Serão Membros da Organização Internacional do Trabalho os Estados que já o eram a 1º de novembro de 1945, assim como quaisquer outros que o venham a ser, de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.
3. Todo Estado-Membro das Nações Unidas, desde a criação desta instituição e todo Estado que for a ela admitido, na qualidade de Membro, de acordo com as disposições da Carta, por decisão da Assembleia Geral, podem tornar-se Membros da Organização Internacional do Trabalho, comunicando ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceitou, integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.
4. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tem igualmente poderes para conferir a qualidade de Membro da Organização, por maioria de dois terços do conjunto dos votos presentes, se a mesma maioria prevalecer entre os votos dos delegados governamentais. A admissão do novo Estado-Membro tornar-se-á efetiva quando ele houver comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização (CONSTITUIÇÃO, 1948).

No Brasil, até o ano de 2023, conta com quase duzentas (200) Convenções Internacionais promulgadas e que tem como obrigação cumprir e respeitar (CONVENÇÕES, 2023).

Mas, interessando-se ao tema do presente artigo, foi na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho a aprovação da Convenção de número 103 sobre o amparo à maternidade que, após uma análise é perceptível ser um exemplo de tentativa internacional de tutelar o direito ao trabalho juntamente com natureza feminina em gerar.

11.2.2 A CONVENÇÃO 103 PROMULGADA PELO BRASIL

No ano de 1952, em Genebra, ocorreu a 35ª Conferência Internacional do Trabalho que aprovou a convenção de número 103, ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada por meio do decreto número 58.820/1966, o objetivo da convenção é aplicar medidas

relativas ao amparo à maternidade para todas as mulheres empregadas, independente de idade, nacionalidade, crenças ou raças e que os países adotantes implementassem legislações pertinentes utilizando a convenção como mínimo a ser seguido pelos países que assinassem (CONVENÇÃO 103, 1958).

Sendo importante trazer alguns dos seus artigos:

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

[...]

Art. II — Para os fins da presente convenção, o termo ‘mulher’ designa toda pessoa do sexo feminino, qualquer que seja sua idade ou nacionalidade, raça ou crenças religiosas, casada ou não, e o termo ‘filho’ designa toda criança nascida de matrimônio ou não.

Art. III — 1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.

[...]

Art. IV — 1. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica. [...]

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

[...]

Art. VI — Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 da presente convenção, é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou data tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada.

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

[...]

Art. VIII — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. IX — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

Art. X — 1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar:

[...]

Art. XI — 1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4 e 5 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

Art. XII — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição

Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada. [...] (CONVENÇÃO 103, 1958)

Logo, é perceptível a busca no âmbito internacional, por meio das normas, em minimizar a ausência de regulamentação e proteção nos países internamente quanto a maternidade, pois sabe-se que ainda existe uma limitação patronal à contratação de mulheres e que essa proteção reflete diretamente em toda a cadeia social.

Diante disso, surge o questionamento: a proteção à maternidade é um direito humano?

11.3 MATERNIDADE, UM DIREITO HUMANO

A resposta é positiva quanto a proteção à maternidade ser um direito humano, pois são diversas as normas internacionais à relacionando com a dignidade humana. É um mínimo protecionista que garante a família uma vida digna, com a efetivação dos princípios basilares dos direitos humanos, já mencionados.

E na esfera trabalhista, a OIT reconhece a sua importância, pois há três convenções, sendo citada uma delas, já ratificada pelo Brasil, como citada anteriormente, que tutela direitos à maternidade como humano. O principal objetivo delas é evitar um prejuízo à saúde da mulher ou do bebê no labor, além de buscar garantir uma segurança jurídica que não haverá retaliação moral ou econômica pela maternidade

Adiante, é importante analisar como ocorre essa proteção no Brasil.

11.3.1 AS NORMAS BRASILEIRAS PROTECIONISTAS

O artigo 226, *caput*, da Constituição Brasileira dispõe que a família é a base da sociedade e o Estado tem obrigação de proteger. Assim, é interpretativo que as relações familiares devem ter amparo por meio de políticas públicas e normas protecionistas, e em todas as esferas devem haver tutela. Na relação trabalhista essa proteção é prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, como exemplo o artigo 391-A:

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 (BRASIL, 1943)

E por meio dessa, o Estado intervém garantindo o apoio, principalmente, pelo nascituro para ter um tempo mínimo de suporte econômico para o seu desenvolvimento.

Os dispositivos constitucionais assumem um caráter superior e é a Constituição quem reconhece e positiva os direitos humanos e fundamentais. A proteção à maternidade está como direito fundamental social no artigo 6º do texto, sendo que esses estão ligados à dignidade da pessoa humana, devendo ser tutelado, observa-se o dispositivo:

Art. 6º 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 (BRASIL, 1988).

Na seara trabalhista, a proteção à maternidade deve ter ainda mais atenção por ser dois direitos humanos cruciais à vida humana. E mais, deve-se levar em conta a conquista pelas mulheres em estar no círculo do trabalho, posto que, abordar essa tutela é olhar até mesmo para a perspectiva histórica que foi a trajetória da mulher ao trabalho.

Em síntese, a normatização amplia uma valorização do trabalho da mulher, principalmente quando a Constituição prever a igualdade de direitos e obrigações, proibindo diferenças salariais, tratamento diferente, funções e critérios. Ainda, dispôs sobre uma licença maternidade de 120 dias, a estabilidade gestacional, direito ao salário-maternidade (BRASIL, 1988).

De forma específica, mesmo com a normatização, há discursões tanto no âmbito nacional como internacional que precisam ser analisadas referentes a proteção à maternidade.

11.4 A EFETIVIDADE NO BRASIL DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Diante de entendimentos firmados em Convenções Internacionais e jurisprudências internas do Brasil são diversos os pontos que envolve esse assunto, mas há dois que demonstram uma proteção especial a maternidade que é eivado de

discursões devido a sua relevância: a estabilidade gestacional e a licença-maternidade que são a base para a ocorrência de uma efetiva proteção.

Destarte, merece uma atenção para que assim, analise se há efetividade no Brasil da proteção à Maternidade por meio dos seguintes institutos.

11.4.1 A ESTABILIDADE GESTACIONAL

A proteção legal conferida na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT sobre a garantia à estabilidade da gestante ao emprego compõe como um alicerce e é um exemplo aos outros países essa iniciativa.

A estabilidade não é assegurada somente pela CLT, a Constituição no artigo 10, inciso II e alínea b das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, dispõe que:

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:

- a) - do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Essa norma deixa visível como o Estado busca por proteger a mulher gestante e a criança, mas realmente é aplicada? O problema está nesse ponto, pois mesmo previsto como norma, há empregadores que não cumprem, sendo necessário a busca pela judicialização e o desgaste emocional da mulher que litiga para ter uma efetivação dos seus direitos humanos.

Mas o foco do presente estudo está em demonstrar se os dispositivos que o Brasil tem auxiliam efetivamente em proteger à maternidade e cumpre com as normas internacionais.

11.4.2 A LICENÇA-MATERNIDADE E A PATERNIDADE

Outro ponto bastante discutido e de valor no Brasil são as licenças remuneradas cuja adoção é uma medida de superação da estrutura social patriarcal quando se refere à paternidade, e uma mudança no foco da relação trabalhista com a licença-maternidade.

Segundo o autor Blanch (2020),

O contrato de trabalho não perde a natureza sinalagmática que tem a maior parte dos negócios jurídicos. Ele comporta obrigações recíprocas para as partes envolvidas na relação de trabalho, competindo ao empregador pagar a remuneração e ao empregado, por sua vez, prestar a atividade laborativa. Todavia, o caráter sinalagmático do contrato de trabalho não possui uma característica pura de Direito Privado, sendo inegavelmente amenizado pelo princípio da proteção, que informa a aplicação de todo o Direito do Trabalho (BLANCH, 2020, 350).

Logo, ao estudar, percebe-se que o objetivo que o dispositivo legal mencionado causa é a tentativa em cumprir com um dever de assistência *"imaterial"* (BLANCH, 2020).

De acordo com o Código Civil brasileiro, no artigo 1.566, inciso III, diz sobre a assistência que tem *"o dever de proteger e respeitar os direitos da personalidade à vida, integridade física e psíquica, à honra, à liberdade, ao segredo, à imagem e ao nome do cônjuge"* (BRASIL, 2002).

Destarte, mesmo com a previsão normativa, muitas mulheres sofrem com a resistência à maternidade quando se trata de afastamento das atividades, e mais ainda, o pai, cuja sociedade patriarcal acredita que a obrigação é somente da mulher a responsabilidade dos primeiros cuidados do filho.

Assim, diante desses dois exemplos é perceptível que o Brasil desenvolveu políticas que buscam a proteção à maternidade por meio das normativas.

Mas, considerando o objeto de estudo específico deste trabalho reside em saber se diante do cenário internacional, o Brasil atua efetivamente através das normativas com justiça ou injustiça na tutela à maternidade?

11.5 UMA JUSTIÇA OU INJUSTIÇA QUANDO ANALISADO A EFETIVIDADE DAS NORMAS NO CENÁRIO INTERNACIONAL

É possível constatar que, em geral, *"a efetivação do direito constitucional de proteção à maternidade e a ampliação de seu escopo, em especial por meio de mudanças na legislação infraconstitucional"*, é importante pontuar que tem reflexo positivo em melhorar as condições das mulheres (PRONI, 2012).

À primeira vista, em uma interpretação limitada, pode entender ser apenas uma extensão as normas internacionais, mas não é adequada esse entendimento. Pois, a Constituição Federal tem o dever especial de proteger o núcleo familiar e o trabalho.

Segundo a Autora Flávia do título Direitos humanos e o direito constitucional internacional, o Brasil adota sim medidas em prol da incorporação de instrumentos internacionais voltados à proteção dos direitos humanos.

Ora, conforme a mesma:

O marco inicial do processo de incorporação do Direito Internacional dos Direitos Humanos pelo Direito brasileiro foi a ratificação, em 1º de fevereiro de 1984, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.

A partir dessa ratificação, inúmeros outros relevantes instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos foram também incorporados pelo Direito brasileiro, sob a égide da Constituição Federal de 1988, que, como já visto, situa-se como marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no País.

[...]

Enfatize-se que a reinserção do Brasil na sistemática da proteção internacional dos direitos humanos vem a redimensionar o próprio alcance do termo “cidadania”. Isto porque, além dos direitos constitucionalmente previstos no âmbito nacional, os indivíduos passam a ser titulares de direitos internacionais. Vale dizer, os indivíduos passam a ter direitos acionáveis e defensáveis no âmbito internacional. Assim, o universo de direitos fundamentais se expande e se completa, a partir da conjugação dos sistemas nacional e internacional de proteção dos direitos humanos (PIOVESAN, 2021, 334/337).

Mas após a interação internacional, o Brasil tem como obrigação em manter e desenvolver os conteúdos acordados, não basta promulgar as convenções, sendo que o amparo à maternidade é constante devido a evolução da sociedade em transformar todos os ambientes como o trabalhista.

Diante desse quadro, todas as medidas apontadas mostram-se essenciais para a institucionalização da proteção internacional dos direitos humanos no âmbito interno brasileiro. Vale dizer, para que o Brasil se alinhe efetivamente à sistemática internacional de proteção dos direitos humanos em relação aos tratados ratificados, é emergencial a revisão de reservas e declarações restritivas, a reavaliação da posição do Estado brasileiro quanto a cláusulas e procedimentos facultativos, bem como a adoção de medidas que assegurem eficácia aos direitos constantes nos instrumentos internacionais de proteção. A essas providências se adicione a urgência de incorporar relevantes tratados internacionais ainda pendentes de ratificação (PIOVESAN, 2021, 346).

Em suma, os dispositivos que protege à maternidade é um importante passo à proteção do futuro da sociedade, pois quando a mulher está a espera de um filho é um momento único e intenso que não só ela vive, mas toda a família, pois

Protegendo a criança em formação, que é missão da família e da sociedade, mas principalmente do Estado, a prerrogativa de acompanhante da gestante no pré-natal deve ser estendida à pessoa que se apresenta socialmente como futuro pai

ou mãe da criança. Isso não por uma questão biológica, mas por uma conduta de boa-fé baseada no afeto e na responsabilidade, que muito provavelmente gerarão um reconhecimento e um vínculo registral, protegendo a criança e aumentando suas garantias de sustento, educação e proteção de direitos (BLANCH, 2020, 356).

Quando se amplia e valoriza o trabalho da mulher no Brasil cuidando do íntimo dela é um rompimento do modelo patriarcal que predominou na sociedade e com isso, os discursos em como ampliar essa proteção à maternidade é importante para buscar a efetividade das normas e assim, o Brasil atuar com justiça para com as mulheres.

Assim, o meio ambiente do trabalho para a mulher precisa ser equilibrado e seguro, por ser considerado um direito humano e ganha ainda mais força no envolvimento materno. Logo, cabe a questão, no Brasil ocorre a justiça ou injustiça diante das normas internacionais?

11.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à maternidade é um direito humano tutelado pela Organização Internacional do Trabalho e amplamente regulamentada por meio de convenções e normas internas dos países que ratifica.

O presente estudo demonstrou a importância da proteção à maternidade diante do trabalho da mulher. Assim, no primeiro momento verificou a importância do direito humano e o surgimento da necessidade de proteger a maternidade. E de ressaltar o que é a Organização Internacional do Trabalho, além de exemplificar com a convenção de número 103 a busca de regulamentar esse direito.

Adiante, no terceiro momento, traz como a maternidade é um direito humano e demonstra por meio das normas brasileiras que a maternidade está amplamente positivada, mas surge o questionamento, diante das normas e entendimentos jurisprudenciais, há efetividade em proteger a maternidade?

De fato, encontra um espaço de destaque nas legislações brasileiras, mas são pelos institutos da estabilidade gestacional e licença-maternidade que demonstram ser efetivas essa proteção.

É certo que, a maternidade exige diversas competências em todas as esferas sejam pessoais, profissionais, mas também uma prioridade governamental. Na relação do

trabalho, é imperioso um equilíbrio, pois diante da aplicação das normas internacionais nos Estados, estas precisam se adequar à realidade de cada sociedade.

Porém, conclui-se que diante do cenário internacional, o Brasil atua com injustiças à tutela à maternidade, pois, mesmo com a ratificação das convenções pertinentes, decisões e entendimentos, é necessário reconhecer que há lacunas que se tornam visíveis com a necessidade de judicialização para efetivar esses direitos.

Logo, convém a todos o dever de zelar a mulher no seu estado gravídico, por transcendência à proteção trabalhista. Por sua vez, cabe ao Estado implementar meios de integrar essa proteção utilizando as normas existentes, como a licença-paternidade, que em caso de uma ampliação minimizaria o peso da responsabilidade da maternidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 15 de mar. de 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre o Código Civil e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 29 de jul 2023.

BRASIL. Lei nº 15.452, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29 de jul 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992.

Dispõe da Convenção Americana sobre Direitos Humanos [recurso eletrônico]. Brasília: DF: Congresso Nacional. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm#:~:text=DECRETO%20No%20678%2C%20DE,22%20de%20novembro%20de%201969. Acesso em 29 de jul 2023.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO.

1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 28 jul 2023.

CONVENÇÕES. Organização Internacional do Trabalho. Brasília. 2023. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 28 jul 2023.

Maternidade e direito [livro eletrônico]. Organizadora Ezilda Melo. 1.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de direito internacional público. Valerio de Oliveira Mazzuoli. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. Flávia

Piovesan. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PRONI, Thaíssa T. 2012. Teses USP. 19 jan. "Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal".

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/publico/Dissertacao_THAISSA_TAMARINDO_DA_ROCHA_WEISHAUPT_PRONI.pdf)

[101834/publico/Dissertacao_THAISSA_TAMARINDO_DA_ROCHA_WEISHAUPT_PRONI.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/publico/Dissertacao_THAISSA_TAMARINDO_DA_ROCHA_WEISHAUPT_PRONI.pdf).

Último acesso em 27 jul. 2023.