

**Direitos das trabalhadoras gestantes, adotantes e lactantes no
Brasil: legislação aplicada**

**Rights of pregnant, adopting, and breastfeeding workers in Brazil:
applied legislation**

Álvaro Emanuel de Oliveira Simões¹, João Silvestre Silva-Júnior²

DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v29i1e-219106>

Simões AEO, Silva-Júnior JS. Direitos das trabalhadoras gestantes, adotantes e lactantes no Brasil: legislação aplicada. Saúde, Ética Justiça (Online). 2024;29(1):e-219106.

RESUMO: A complexidade da legislação brasileira, formada por grande quantidade de normas de diversas espécies, impõe que se esteja sempre estudando a melhor forma de aplicá-las. No que diz respeito às regras protetivas da maternidade, grupo que inclui a gestação, a adoção e a lactação, vê-se que há, com o passar dos anos, seu incremento paulatino, em atenção ao Art. 7º da Constituição da República, que incentiva o surgimento de novos direitos sociais. Esses direitos podem ser estratificados entre os que surgem com a gravidez, os que se desenvolvem no curso da gestação e os que abrigam a criança no começo de sua vida fora do útero, somando-se alguns pertinentes a situações novas ou visando maior participação do pai nessa fase inicial.

DESCRITORES: Gravidez; Parto; Aleitamento Materno; Adoção.

¹. Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6821-4887>

². Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina, Departamento de Medicina Legal, Bioética, Medicina do Trabalho e Medicina Física e Reabilitação, São Paulo, SP, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7541-5946>

Endereço para correspondência: Álvaro Emanuel de Oliveira Simões. E-mail: alvaroesimoes@gmail.com

INTRODUÇÃO

Durante a gestação, e na fase de amamentação do bebê, a mulher está submetida a uma situação de grande estresse físico e psíquico, sendo imprescindível que receba tratamento legal diferenciado, e, logicamente, essa distinção ocorre também no âmbito trabalhista. Importante salientar a extensão, natural, aos homens transexuais nas mesmas condições.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, criada por decreto-lei em 1943, já em sua origem continha regras nesse sentido, e foi, ao longo do tempo, acompanhando a evolução social dos costumes e do respeito à dignidade da pessoa humana¹. A Constituição de 1988 erigiu a defesa da maternidade em matéria de ainda maior magnitude, inserindo em seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispositivo versando sobre a garantia do emprego². Entretanto, até os dias atuais não foi promulgada a lei complementar de que trata o Art. 10 do ADCT, de modo que sua disciplina da chamada estabilidade da gestante continua em vigor. Ocorreram outras modificações na legislação referente a este tema, além de interpretações jurídicas que se acumularam, quase sempre, no sentido de amplificar o nível de proteção à gestante e à lactante e dificultar a concretização de manobras que visem reduzi-lo.

Verifica-se, também, desdobramento e modernização do próprio conceito de maternidade, englobando neste, além da mãe biológica, a pessoa que adota, independentemente da idade do adotado, e, sob certos aspectos, a que apenas empresta seu corpo para a geração de um novo ser.

Não é incomum, por outro lado, que a legislação não consiga acompanhar a velocidade das transformações sociais, e muitas vezes os tribunais têm assumido, ao julgar, posições mais avançadas, no intuito de suprir essa deficiência.

Este artigo visa resgatar as normas em vigor que disciplinam a proteção ao trabalho da gestante, da adotante e da lactante, bem como de sua aplicação prática, dando-se ênfase ao que se afigura mais relevante no cotidiano do médico do trabalho.

A legislação mencionada neste trabalho se encontra atualizada até o final de outubro de 2023.

MÉTODOS

Neste estudo se realizou um levantamento da legislação nacional vigente até 31 de outubro de 2023, no tocante aos direitos das gestantes e lactantes; foram incluídas as pessoas adotantes por terem sido, nos últimos anos, equiparadas às gestantes em fração

ponderável dos direitos. Considerou-se como marco inicial a Constituição Federal de 1988² e seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e, em seguida, realizou-se pesquisa semelhante nos termos vigentes da CLT¹, na legislação esparsa e em normas infralegais. De posse desses dados, foram pesquisadas também as súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que, dada sua força, se não vinculante, ao menos grandemente indicativa da interpretação jurídica prevalente, devem nortear o posicionamento dos empregadores³. Completada essa etapa, passou-se, no intuito de tornar a abordagem o mais ampla possível, a focar em temas que, por muito recentes ou essencialmente complexos, ainda não receberam o consenso da comunidade médica ou jurídica.

RESULTADOS

Direitos ao engravidar

A CLT, desde sua origem, contém uma seção dedicada à proteção da maternidade, e na qual, já no primeiro artigo, de número 391, inalterado até o momento, dispõe-se que o casamento ou a gravidez não podem ser invocados como razões para a ruptura do contrato¹. Seu parágrafo único trata de conjectura hoje impensável: explicita a proibição de regulamentação interna ou contrato inserir óbice ao direito da mulher ao emprego em virtude dessas razões.

O que era apenas um mínimo de proteção, por não impedir a dispensa sem justa causa, converteu-se, a partir da Constituição Federal de 1988, em real garantia, vez que, conforme Art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a gestante não pode ser despedida arbitrariamente, entre o momento de confirmação da gravidez e cinco meses após o parto². Houve, de início, muita polêmica ao redor do real significado do termo “confirmação”, mas se firmou a interpretação de que a regra visa, precipuamente, amparar o nascituro, e, neste compasso, tornou-se paulatinamente menos relevante o sentido gramatical da palavra. Dessa forma, passou-se a pensar muito mais em termos de início da gestação, uma definição eminentemente médica, e, similarmente, ampliou-se o conceito de dispensa, para significar qualquer modalidade de encerramento do vínculo que não fosse por justa causa.

Vieram nesse sentido o Art. 391-A da CLT, obstaculizando o rompimento quando a gravidez se inicia no prazo de aviso prévio e estendendo o benefício ao empregado adotante que tenha obtido guarda provisória, e a Súmula 244 do c. TST³:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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.

Posteriormente, a Lei Complementar nº 146/2014 trouxe mais uma inovação, assegurando a garantia de emprego a quem passar a deter a guarda do filho, na hipótese de falecimento da mãe⁴. Este é um excelente exemplo dos ganhos de direitos posteriores a 1988; porquanto, é certamente muito justo que, com a perda da mãe nos primeiros meses de vida do bebê, a garantia de emprego passe a ser de quem venha a cuidar de sua sobrevivência.

Pode-se pensar, hoje, que o Art. 391 da CLT é anacrônico e desnecessário. Mas não se deve olvidar que, há 80 anos, era bem diferente a condição da mulher, e a vedação a que a condição de gestante fosse motivo para a rescisão do contrato representou, sem dúvida, notável conquista, ensejando algum tipo de amparo, ainda que incipiente, àquela que engravidasse ou, tão somente, viesse a se casar.

A Constituição de 1988, por seu turno, no bojo de uma série de avanços sociais, introduziu a garantia de manutenção do emprego, e esta, a despeito da inércia legislativa que converteu disposições transitórias em normas perenes, tem servido de suporte para muito do que se veio a obter posteriormente em termos de proteção à gestante e à criança em formação.

Direitos durante a gestação

O Art. 392 da CLT garante à trabalhadora o direito ao tempo para a realização de seis consultas de pré-natal e dos exames complementares necessários, e a obter transferência de função a fim de preservar sua saúde, assegurado o retorno ao posto original após o parto.

A Lei nº 14.457/2022 promoveu a extensão do direito ao esposo ou companheiro, permitindo também a ele se ausentar do trabalho sem prejuízo do salário, no seu caso para acompanhá-la, em até seis consultas médicas e nos exames complementares pertinentes, durante a gestação⁵.

Se seu médico assistente considerar que a atividade prejudica a gravidez, o contrato pode ser extinto pela gestante, sem a incidência de nenhum gravame, conforme Art. 394.

Originalmente, a CLT não continha nenhum dispositivo disciplinando especificamente o trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre. A Lei nº 13.287/2016⁶ introduziu o Art. 394-A, vedando por completo essa possibilidade, o que durou pouco tempo, logo sendo alterada pela Lei nº 13.467⁷, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”. A partir daquele momento, ficava proibido o trabalho em atividades com grau máximo de insalubridade somente para as gestantes e, quanto aos demais graus para essas e todos os graus para as lactantes, condicionava-se a restrição ao trabalho aos casos em que havia recomendação médica para o afastamento.

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5938, por maioria, contudo, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela inconstitucionalidade do trecho indicado, que estreitava o âmbito de aplicação da norma protetiva⁸. Firmou-se no panorama trabalhista a partir de então, portanto, a disciplina contida na Lei nº 13.287/2016, ou seja, impossibilidade de trabalho da gestante ou lactante em local insalubre.

Durante o curto período de vigência da Medida Provisória 808/2017 (14/11/2017 a 23/04/2018), o Art. 394-A teve redação distinta, permitindo o trabalho da gestante em locais com insalubridade em graus mínimo e médio, desde que apresentasse atestado médico permitindo⁹. Com relação à lactante, permaneceu a regra de permanência, para quaisquer graus, salvo se apresentasse recomendação médica em contrário.

Para que o direito não se transforme em perda financeira para a mulher, se ela permanecer trabalhando continuará percebendo o adicional, durante todo o período de afastamento do labor insalubre, havendo compensação pelo órgão previdenciário, ou será efetuado o pagamento de salário-maternidade se não houver local salubre na empresa onde possa se ativar, hipótese em que, formalmente, a gestação será considerada de risco.

Não há, até o momento, norma no mesmo sentido a respeito do trabalho em ambiente perigoso.

Ainda no tema das melhorias surgidas em benefício das grávidas, aparece decisão do juízo da 17ª Vara da Justiça Federal de Porto Alegre, em Ação Civil Pública e com abrangência nacional, de que, na gestação de alto risco, é dispensada a carência para acesso à obtenção de benefícios previdenciários por incapacidade¹⁰. A sentença ainda se encontra pendente de decisão final do STF em Recurso Extraordinário (RE 1442616), mas já foi confirmada nas demais instâncias, e, no STF, teve seu seguimento negado por decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, a qual foi objeto de Agravo Regimental¹¹.

Direitos ao final da gestação

O direito à licença-maternidade de 120 dias está

previsto na Constituição de 1988 e repetido no Art. 392 da CLT, que fixa o início entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a data deste, além de instituir, no § 2º, a possibilidade de dois períodos adicionais de repouso, de duas semanas cada, a critério médico.

Um ganho substancial para a relação materna com a criança veio de decisão na ADI 6327, julgada como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), definindo que, na hipótese de internação hospitalar da trabalhadora ou do recém-nascido, o salário-maternidade deve ser prorrogado¹². Como consta da Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021, editada pelo diretor de benefícios, pelo diretor de atendimento e pelo procurador-geral da Procuradoria Federal especializada do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, em atenção à liminar proferida naquela ADI, a decisão intenta “resguardar a convivência entre mãe e filho para preservar seu contato no ambiente residencial, de forma a impedir que o tempo de licença seja reduzido nas hipóteses de partos com complicações médicas”¹³.

Em resumo, a norma define que a contagem dos 120 dias de licença não incluirá o tempo de internação, única ou em mais de uma oportunidade, da mãe ou da criança, ressalvando os casos em que esse tempo estiver contido na hipótese do Art. 392, § 2º, da CLT.

O direito persiste em favor do cônjuge ou companheiro da segurada, no caso de seu falecimento, se e enquanto o recém-nascido se mantiver internado. A licença, ou seu prazo remanescente, será fruída pelo cônjuge ou companheiro empregado, na hipótese de a mãe falecer e não haver morte ou abandono do filho, conforme Art. 392-B da CLT.

O Art. 392-A da Consolidação estende a licença à empregada adotante de criança ou adolescente, restrita, porém, a uma só pessoa, no caso de adoção ou guarda judicial conjunta.

Outro progresso sensível nesse caminho para a valorização da mulher e sua ligação com a criança veio de posição do STF favorável à percepção da licença-maternidade pela mulher não gestante quando, em casais homoafetivos, a gestante não é detentora do direito, assegurando a esta licença de duração igual à da licença-paternidade. Foi fixada, por maioria, a seguinte tese:

A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade¹⁴.

A Lei nº 11.770/2008 criou a figura da Empresa Cidadã, permitindo à pessoa jurídica que assim o deseje prorrogar a licença-maternidade por 60 dias e a licença-paternidade por 15 dias, inclusive na adoção¹⁵. O valor

pago pela organização tributada com base no lucro real poderá ser deduzido do imposto devido, mas a adesão é extensiva à Administração Pública.

Conquanto a prorrogação seja uma vantagem considerável, não é automática, devendo ser requerida pela parte beneficiária até o final do primeiro mês após o parto. No período correspondente, a empregada ou empregado não poderá exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados. Essa restrição é importante para quem possui mais de um emprego, pois, nesse caso, só poderá usufruir da extensão se houver adesão de todos os empregadores aos quais estiver vinculada.

A Lei nº 14.457/2022 trouxe algumas alterações na Lei nº 11.770/2008, no sentido de permitir o compartilhamento da prorrogação entre empregada e empregado, ou substituição do período adicional de 60 dias por redução de 50% da jornada durante 120 dias⁵.

Quando a gestação se encerra por aborto não criminoso, tanto o espontâneo quanto o provocado dentro das possibilidades legais, não há licença-maternidade, prevalecendo o prazo de afastamento fixado no Art. 395 da CLT e repetido no Art. 93, § 5º, do Decreto 3.048/1999, de duas semanas de repouso remunerado¹⁶. A estabilidade só persiste até o final desse prazo.

Tratando-se de aborto legal, a redução no tempo de afastamento remunerado do trabalho independe da idade gestacional no momento em que é realizado. Para o aborto espontâneo, todavia, a determinação vem de forma indireta, a partir do que dispõe o Art. 2º, 2, da Resolução CFM 1.779/2005 ao conceituar a morte fetal para efeito de surgimento da obrigação médica de emissão da Declaração de óbito:

Em caso de morte fetal, os médicos que prestaram assistência à mãe ficam obrigados a fornecer a Declaração de Óbito quando a gestação tiver duração igual ou superior a 20 semanas ou o feto tiver peso corporal igual ou superior a 500 (quinhentos) gramas e/ou estatura igual ou superior a 25 cm¹⁷.

Se o feto não se enquadrar nessas características, com peso corporal menor que 500 gramas e estatura inferior a 25 cm, não sendo a idade gestacional de pelo menos 20 semanas, será reconhecido o aborto, aplicando-se o Art. 395 da CLT. Caso contrário, entende-se que houve morte fetal, e a puérpera terá direito à licença-maternidade, pois o Art. 93, § 4º, do Decreto 3.048/1999, não diferencia entre as seguradas com filhos vivos ou natimortos. Excepcionalmente, na eventualidade de que o feto, ao nascer, tenha batimentos cardíacos, mesmo se não atingidos os parâmetros referidos, não se cogita mais de aborto, e sim de nascido vivo.

Direitos durante a lactação

A Constituição não cuida do assunto, que é abordado na CLT, Art. 389, §§ 1º e 2º, e compreende, basicamente, a determinação de que estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres maiores de 16 anos deverão ter local próprio para amamentação. Esse espaço deve conter, pelo menos, berçário, saleta de amamentação, cozinha dietética e instalação sanitária. É facultativa a substituição por creches distritais mantidas pelas empresas ou por outras entidades, ou ainda, como inserido na Lei nº 14.457/2022, por reembolso-creche, para uso com crianças até 5 anos e 11 meses de idade⁵.

Especificamente para preservar a possibilidade de alimentação do bebê pela mãe, mesmo com produto artificial, ao longo da jornada de trabalho são fixados no Art. 396 da CLT dois períodos de 30 minutos por dia ao menos até a criança completar seis meses de idade. Existe o direito inclusive no caso de adoção, e seu prazo é passível de ampliação se o exigir a saúde infantil. O horário das pausas deve ser definido por acordo individual entre a empregada e o empregador.

Como citado anteriormente, a lactante também deve ser afastada do trabalho insalubre. Por interpretação analógica do Art. 396 da CLT, o direito é igualmente assegurado à adotante e à mãe que alimenta com produto artificial.

Gestação de substituição (barriga de aluguel)

As condições éticas para a gestação de substituição – cessão temporária do útero – encontram-se na Resolução CFM (Conselho Federal de Medicina) nº 2.320/2022, voltada para as diversas formas de reprodução assistida, e, dado seu caráter excepcional, não há solução legislativa expressa quanto aos direitos cabíveis às pessoas diretamente envolvidas¹⁸.

Todo o arcabouço legislativo, especialmente o criado a partir de 1988, visa a proteção do nascituro e do recém-nascido, e, assim, a interpretação das normas em vigor segue essa direção mesmo na hipótese da “barriga de aluguel”, em que há, simultaneamente, a pessoa que leva a nova vida em seu útero e, portanto, é a efetiva gestante, e a mãe de direito, que pode ou não ser mãe biológica, na medida em que não se afasta o eventual uso de doação de óvulo ou embrião.

É indubitosa a aquisição da estabilidade gestante para quem mantém o embrião ou feto no útero, mas é dúbia a extensão para a mãe de direito, a menos que se entenda estar, no caso, salvaguardando o nascituro.

Não há dúvida, contudo, de ser devida licença-maternidade para a mãe de direito, uma vez que, viu-se neste trabalho, a legislação contempla outros beneficiários em situação similar, ou seja, sem a experiência da gestação.

E quanto à licença-maternidade também para a cedente do útero? Pode-se traçar um paralelo com a adoção: não há vedação para percepção de salário-maternidade por mãe biológica e adotiva (Art. 359 da Instrução Normativa PRES/INSS 128/2022)¹⁹. A mãe adotiva, recorde-se, tem garantia de emprego (Art. 391-A, parágrafo único, da CLT).

Pandemia de Covid-19

Com a chegada da pandemia de Covid19, mostrou-se imprescindível adotar algumas regras temporárias de proteção à gestante, principalmente na fase inicial do desenvolvimento da pandemia, quando ainda não havia vacinação. O Congresso Nacional, por meio da Lei nº 14.151/2021, determinou que, durante a emergência de saúde pública, a grávida deveria ser afastada do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração²⁰.

Isso trouxe um ônus por vezes muito alto para os empregadores, nomeadamente os de pequeno porte e, a fim de minimizar esse agravo, alguns desses conseguiram, judicialmente, a transferência da obrigação de remunerar a trabalhadora para a Previdência, sobretudo em casos de impossibilidade de trabalho remoto^{21,22}.

A Lei nº 14.311/2022 determinou o retorno à atividade presencial, com vacinação completa ou declaração, da gestante, de não querer se vacinar, o que significaria, na letra da norma, “expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual”²³.

Em 22/04/2022 foi publicada a Portaria GM/MS nº 913, que declarou o final da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) advinda da infecção humana pelo vírus causador da Covid-19²⁴.

Lei nº 14.457 de 21/09/2022, resultante de conversão da Medida Provisória 1116

A Lei nº 14.457/2022 tem por finalidade a melhoria da empregabilidade de mulheres e jovens, e, para concretização desse objetivo, introduziu algumas novidades legislativas que podem se traduzir em impacto sobre os direitos ligados à maternidade. Além daqueles já apontados em tópicos anteriores, os principais pontos, basicamente utilizando-se a própria redação da norma, são⁵:

- flexibilização do regime de trabalho, envolvendo prioridade no teletrabalho para mães e pais empregados, com filho, enteado ou criança sob guarda judicial até seis anos de idade, ou sem limite de idade, se portadores de deficiência, além de medidas relativas a horário e férias, sendo que estas, até o segundo ano de adoção, guarda judicial ou nascimento da criança filha ou enteada, poderão

- ser fruídas até mesmo antes do final do período aquisitivo;
- suspensão do contrato de trabalho de pais empregados cuja esposa ou companheira tenha concluído o prazo de licença-maternidade, a fim de prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar seu desenvolvimento e apoiar o retorno ao trabalho da esposa ou companheira; durante o período de suspensão o trabalhador participará de curso de qualificação profissional, auferindo bolsa, que poderá ser complementada pelo empregador, a critério deste, com ajuda compensatória, que não terá natureza salarial.

A Lei nº 14.457/2022, acaso efetivamente implementada pelas empresas, representará um dos mais importantes avanços verificados nos últimos anos, mormente ao trazer para o centro das inovações alguns mecanismos que visam permitir maior suporte do trabalhador a sua esposa ou companheira durante a gestação ou nos primeiros tempos de vida da criança.

CONCLUSÃO

A legislação brasileira, até por tradição, é ampla e complexa, passando por diversos níveis,

desde uma constituição extremamente analítica até leis complementares e ordinárias e normas infralegais em frequente mutação, tornando-se necessário ao aplicador do direito buscar, a todo momento, a melhor interpretação em cada situação prática; dificuldade maior quando o médico, geralmente sem formação jurídica, assume a posição de intérprete.

A Constituição Federal em vigor, a par dos direitos ali consagrados, traz, no caput do Art. 7º, importante direcionamento no sentido da possibilidade de estabelecimento de outros direitos sociais. Mesmo que com velocidade talvez menor que a ansiada pelos setores mais progressistas da sociedade, é certo ter sido gradativamente aumentada a gama de normas em defesa da maternidade.

Tem-se, com isso, que a legislação brasileira, especialmente a partir da Carta de 1988, contempla diversas regras relativas à gestante, à adotante e à lactante, procurando proteger o nascituro em toda a gestação, e, depois do parto, preservar o bebê em sua relação com a mãe ou quem a substitua. É significativa, ademais, a preocupação, na atualidade, de trazer o esposo ou companheiro a participar mais de perto desse período da vida da mãe.

Simões AEO, Silva-Júnior JS. Rights of pregnant, adopting, and breastfeeding workers in Brazil: applied legislation. *Saúde, Ética Justiça* (Online). 2024;29(1):e-219106.

ABSTRACT: Due to its complexity, the Brazilian legislation requires continuous study from legal practitioners to ensure proper application. The protective rules for maternity, including pregnancy, adoption, and lactation have gradually been increased over the years, in compliance with Article 7 of the Brazilian Constitution, which encourages the emergence of new social rights. These rights can be stratified into those that arise with pregnancy, those that develop during the course of gestation, and those that protect the child at the beginning of its life outside the womb. Additionally, there are rights pertinent to new situations or aimed at increasing the father's participation during this initial phase.

KEYWORDS: Pregnancy; Parturition; Breast Feeding; Adoption.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [Internet]. Brasília, DF; 1943. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
2. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 [Internet]. Brasília, DF; 1988. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
3. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [Internet]. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT; 2016. [Acesso em 2024 mai. 10]. 554p. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>
4. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho [Internet]. Brasília, DF; 2014. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm

5. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 14.457, de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011 [Internet]. Brasília, DF; 2022. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm
6. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres [Internet]. Brasília, DF; 2016. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm#:~:text=A%20empregada%20gestante%20ou%20lactante,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico
7. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho [Internet]. Brasília, DF; 2017. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm
8. Supremo Tribunal Federal. Processo nº 0069830-37.2018.1.00.0000. Relator: Min. Alexandre de Moraes. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>
9. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [Internet]. Brasília, DF; 2017. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm
10. Porto Alegre. Justiça Federal do Rio Grande do Sul. Processo nº 711568222395524861041783573189. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: https://eproc.jfrs.jus.br/eprocV2/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=711568222395524861041783573189&evento=817&key=f198342e16646b7d8403c74fa249bc4934f074086efe819238309599d660e331&hash=cd1007dc263db8cb0eda8b0d595633bd
11. Supremo Tribunal Federal. Processo nº 5051528-83.2017.4.04.7100. Relator: Min. Gilmar Mendes. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?numeroOrigem=50515288320174047100>
12. Supremo Tribunal Federal. Processo nº 0087691-65.2020.1.00.0000. Relator: Min. Edson Fachin. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>
13. Brasil. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. Diretoria de Benefícios. Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021. Comunica cumprimento de decisão cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327, o Supremo Tribunal Federal - STF que determinou a prorrogação do benefício de Salário-Maternidade quando, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, houver necessidade de internação hospitalar da segurada e/ou do recém-nascido [Internet]. Diário Oficial da União. Edição 54, Seção 1, p. 94. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>
14. Supremo Tribunal Federal. Processo nº 5051528-83.2017.4.04.7100. Relator: Min. Gilmar Mendes. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?numeroOrigem=50515288320174047100>
15. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 [Internet]. Brasília, DF; 2008. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm
16. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências [Internet]. Brasília, DF; 1999. [Acesso em 2024 jun. 19]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm
17. Conselho Federal de Medicina. Resolução CFM nº 1.779/2005, de 11 de novembro de 2005. Regulamenta a responsabilidade médica no fornecimento da Declaração de Óbito [Internet]. Diário Oficial da União. Seção I. p. 121. [Acesso em 2024 jun. 19]. Disponível em: <https://systemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2005/1779>
18. Conselho Federal de Medicina. Resolução CFM nº 2.320/2022, de 20 de setembro de 2022. Adota normas éticas para a utilização de técnicas de reprodução assistida – sempre em defesa do aperfeiçoamento das práticas e da observância aos princípios éticos e bioéticos que ajudam a trazer maior segurança e eficácia a tratamentos e procedimentos médicos, tornando-se o dispositivo deontológico a ser seguido pelos médicos brasileiros e revogando a Resolução CFM nº 2.294, publicada no Diário Oficial da União de 15 de junho de 2021, Seção I, p. 60 [Internet]. Diário Oficial da União. Seção I. p. 107. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://systemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2320>
19. Brasil. Ministério do Trabalho e Previdência/Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário [Internet]. Diário Oficial da União. Edição 60. Seção 1. p. 132. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/>

web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446

20. Brasil. Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus [Internet]. Brasília, DF; 2021. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm
21. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Assessoria de Comunicação Social do TRF3. INSS deve arcar com ônus de licença-maternidade motivada [Internet]. São Paulo; 2022. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://web.trf3.jus.br/noticias-sjsp/Noticiar/ExibirNoticia/475-inss-deve-arcar-com-onus-de-licencamaternidade-motivada>
22. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Justiça Federal no Tocantins determina à União que arque com o salário-maternidade de uma gestante afastada de suas atividades presenciais durante a pandemia [Internet]. Tocantins; 2021. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://www.trf1.jus.br/sjto/noticias/justica-federal-no-tocantins-determina-a-uniao-que-arque-com-o-salario-maternidade-de-uma-gestante-afastada-de-suas-atividades-presenciais-durante-a-pandemia>
23. Brasil. Ato do Poder Legislativo. Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022. Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica [Internet]. Diário Oficial da União. Edição 47. Seção 1. p. 1. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.311-de-9-de-marco-de-2022-384725072>
24. Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria GM/MS nº 913, de 22 de abril de 2022. Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020 [Internet]. Diário Oficial da União. Edição 75-E. Seção 1 - Extra E. p. 1. [Acesso em 2024 mai. 10]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-394545491>

Recebido em: 21/11/2023

Aprovado em: 19/06/2024