



INSTITUO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS

INDICAÇÃO /2025

Referência: Convenção 183 da OIT sobre a proteção a maternidade, ano 2000.

Palavras-chave: CONVENÇÃO – OIT – PROTEÇÃO - MATERNIDADE

I – INTRODUÇÃO

A Convenção nº 183 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que trata da proteção à maternidade, traz diversos benefícios importantes para gestantes e lactantes no Brasil. Entre eles, podemos destacar: (1) a proteção no emprego: garante que as mulheres grávidas tenham direito a licença-maternidade remunerada, permitindo que possam cuidar de si mesmas e do bebê sem preocupações financeiras; (2) condições de trabalho seguras: assegura que as gestantes tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, reduzindo riscos à saúde delas e do bebê; (3) direitos durante a lactação: garante que as mães tenham direito a intervalos para amamentar ou extrair leite no trabalho, promovendo a alimentação adequada do bebê e o vínculo materno; (4) proibição de discriminação: impede que as gestantes sejam demitidas ou discriminadas por motivo de gravidez, promovendo igualdade de oportunidades; (5) apoio à recuperação pós-parto: incentiva políticas que apoiem a mãe no retorno ao trabalho após a licença, promovendo seu bem-estar e o do bebê. Esses benefícios contribuem para a saúde, o bem-estar e a inclusão social das mulheres grávidas e lactantes, além de fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil

II- DA PERTINÊNCIA

A Convenção nº 183 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2000, não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê alguns direitos adicionais às mulheres gestantes e lactantes que ainda não estão totalmente garantidos pela legislação nacional. Por exemplo, ela recomenda a proteção contra despedimento durante a gravidez e a licença-maternidade mais ampla, além de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para as mulheres nessa fase.

A nossa legislação nacional implementou muitos desses aspectos, mas é importante ficar atento se a legislação está sendo colocada em prática pelas empresas e



buscar possíveis atualizações e apoio em sindicatos ou órgãos de defesa dos direitos das mulheres para assegurar esses direitos e a ratificação da Convenção seria um apoio a criação de políticas públicas para a efetiva prática da legislação e a busca de possíveis evoluções legislativas de apoio à recuperação pós-parto e ao retorno ao trabalho que visam facilitar a transição da mãe de volta às atividades profissionais, promovendo seu bem-estar e o do bebê. Algumas destas medidas podem ser:

Licença-maternidade ampliada: garantir um período adequado de licença para que a mãe possa se recuperar e cuidar do bebê sem preocupações financeiras.

Horários flexíveis ou trabalho remoto: oferecer opções de horários ajustados ou trabalho em home office para facilitar o cuidado com o recém-nascido.

Apoio psicológico e de saúde: disponibilizar acompanhamento psicológico e assistência médica especializada para a mãe no pós-parto.

Espaços de amamentação no local de trabalho: criar ambientes adequados para que a mãe possa extrair leite ou amamentar durante o expediente.

Programas de inclusão e sensibilização: promover ações de conscientização sobre os direitos das mulheres grávidas e lactantes no ambiente de trabalho.

A ratificação da Convenção contribuiria para o fortalecimento e desenvolvimento das medidas que contribuem para a saúde, o bem-estar e a inclusão social das mulheres, além de fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil.

III - PEDIDO

Desse modo, propõe-se, o reconhecimento da pertinência da presente indicação, com o objetivo de apoiar e dar celeridade ao processo de ratificação da Convenção nº 183, como também para que se dê seu encaminhamento à Comissão de Direito do Trabalho e à Comissão de Políticas Públicas, para designação de relatora/or e elaboração de parecer.

Rio de Janeiro, 25 de Junho de 2025.

CLÁUDIA MARIA COELHO JENSEN

C183 - Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (n.º 183)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho e tendo-se reunido na sua 88.^a Sessão em 30 de Maio de 2000, e

Observando a necessidade de rever a Convenção sobre a Proteção da Maternidade (Revista), de 1952, e a Recomendação sobre a Proteção da Maternidade, de 1952, a fim de promover ainda mais a igualdade de todas as mulheres na força de trabalho e a saúde e a segurança da mãe e da criança, e a fim de reconhecer a diversidade no desenvolvimento económico e social dos Membros, bem como a diversidade das empresas, e o desenvolvimento da proteção da maternidade na legislação e na prática nacionais, e

Tendo em conta as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Mulheres Trabalhadoras (1975), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998), bem como das Convenções e Recomendações internacionais do trabalho destinadas a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores homens e mulheres, em particular a Convenção relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, e

Tendo em conta as circunstâncias das trabalhadoras e a necessidade de garantir a protecção durante a gravidez, que são da responsabilidade partilhada do governo e da sociedade, e

Tendo decidido adoptar determinadas propostas relativas à revisão da Convenção sobre a Protecção da Maternidade (Revista), de 1952, e da Recomendação, de 1952, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas tomarão a forma de uma Convenção internacional;

adota neste décimo quinto dia de junho do ano de dois mil a seguinte Convenção, que pode ser citada como Convenção sobre a Proteção da Maternidade, de 2000.

ESCOPO

Artigo 1

Para efeitos da presente Convenção, o termo **mulher** aplica-se a qualquer pessoa do sexo feminino, sem qualquer discriminação, e o termo **criança** aplica-se a qualquer criança, sem qualquer discriminação.

Artigo 2

1. A presente Convenção aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo aquelas em formas atípicas de trabalho dependente.
2. No entanto, cada Membro que ratificar esta Convenção poderá, após consultar as organizações representativas de empregadores e trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente do âmbito da Convenção categorias limitadas de trabalhadores quando a sua aplicação a eles suscitar problemas especiais de natureza substancial.
3. Cada Membro que fizer uso da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção, nos termos do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, listar as categorias de trabalhadores assim excluídas e as razões de sua exclusão. Em seus relatórios subsequentes, o Membro deverá descrever as medidas tomadas com vistas à extensão progressiva das disposições da Convenção a essas categorias.

PROTEÇÃO À SAÚDE

Artigo 3

Cada Membro, após consultar as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, adotará medidas apropriadas para garantir que mulheres grávidas ou lactantes não sejam obrigadas a realizar trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à saúde da mãe ou da criança, ou quando uma avaliação tiver estabelecido um risco significativo à saúde da mãe ou de seu filho.

LICENÇA-MATERNIDADE

Artigo 4

1. Mediante a apresentação de um atestado médico ou outra certificação apropriada, conforme determinado pela legislação e prática nacionais, que declare a data presumida do parto, a mulher à qual se aplica esta Convenção terá direito a um período de licença-maternidade não inferior a 14 semanas.
2. A duração do período de licença acima referido será especificada por cada Membro numa declaração que acompanhe a sua ratificação desta Convenção.
3. Cada Membro poderá posteriormente depositar junto do Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração prorrogando o período de licença de maternidade.
4. Tendo em conta a proteção da saúde da mãe e da criança, a licença de maternidade incluirá um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto, salvo acordo em contrário a nível nacional pelo governo e pelas organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.
5. A parte pré-natal da licença-maternidade será prorrogada por qualquer período decorrido entre a data presumida do parto e a data real do parto, sem redução de qualquer parte obrigatória da licença pós-natal.

LICENÇA EM CASO DE DOENÇA OU COMPLICAÇÕES

Artigo 5

Mediante apresentação de atestado médico, a licença será concedida antes ou depois do período de licença-maternidade em caso de doença, complicações ou risco de complicações decorrentes da gravidez ou do parto. A natureza e a duração máxima dessa licença poderão ser especificadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais.

BENEFÍCIOS

Artigo 6

1. Serão fornecidos benefícios pecuniários, de acordo com as leis e regulamentos nacionais, ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional, às mulheres que estejam ausentes do trabalho em licença referida nos artigos 4 ou 5.
2. As prestações pecuniárias deverão ser fixadas num nível que garanta à mulher a manutenção, a si própria e ao seu filho, em condições de saúde adequadas e com um nível de vida adequado.
3. Quando, segundo a legislação ou prática nacional, os benefícios pecuniários pagos com relação à licença referida no Artigo 4 forem baseados em rendimentos anteriores, o valor desses benefícios não poderá ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores da mulher ou dos rendimentos considerados para fins de cálculo dos benefícios.
4. Quando, ao abrigo da legislação ou prática nacional, forem utilizados outros métodos para determinar as prestações pecuniárias pagas relativamente à licença referida no artigo 4.º, o montante dessas prestações será comparável ao montante resultante, em média, da aplicação do parágrafo anterior.
5. Cada Membro deverá assegurar que as condições para ter direito a benefícios pecuniários possam ser satisfeitas por uma grande maioria das mulheres às quais esta Convenção se aplica.
6. Quando uma mulher não preencher as condições para se qualificar para benefícios monetários sob as leis e regulamentos nacionais ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional, ela terá direito a benefícios adequados de fundos de assistência social, sujeitos ao teste de recursos exigido para tal assistência.

7. Os benefícios médicos serão concedidos a mulher e ao seu filho de acordo com as leis e regulamentos nacionais ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional. Os benefícios médicos incluirão cuidados pré-natais, de parto e pós-natais, bem como cuidados de hospitalização, quando necessário.

8. A fim de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, os benefícios relativos à licença a que se referem os artigos 4.º e 5.º serão concedidos através do seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de acordo com a legislação e a prática nacionais. O empregador não será individualmente responsável pelo custo direto de qualquer benefício pecuniário a uma mulher por si empregada sem o seu acordo específico, exceto quando:

(a) tal esteja previsto na legislação ou prática nacional de um Estado-Membro antes da data de adopção desta Convenção pela Conferência Internacional do Trabalho; ou

(b) seja posteriormente acordado a nível nacional pelo governo e pelas organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Artigo 7

1. Um Membro cuja economia e sistema de segurança social não estejam suficientemente desenvolvidos será considerado em conformidade com o Artigo 6, parágrafos 3 e 4, se forem fornecidos benefícios em dinheiro a uma taxa não inferior à taxa pagável por doença ou incapacidade temporária, de acordo com as leis e regulamentos nacionais.

2. O Membro que fizer uso da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, explicar as razões para tal e indicar a taxa de concessão dos benefícios pecuniários. Em seus relatórios subsequentes, o Membro deverá descrever as medidas tomadas com vistas ao aumento progressivo da taxa de benefícios.

PROTEÇÃO AO EMPREGO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Artigo 8

1. É ilegal para um empregador rescindir o contrato de trabalho de uma mulher durante a gravidez ou a ausência por licença a que se referem os artigos 4.º ou 5.º, ou durante um período subsequente ao seu regresso ao trabalho a ser previsto pela legislação nacional, exceto por motivos não relacionados com a gravidez ou o parto da criança e suas consequências ou a amamentação. O ónus da prova de que os motivos da demissão não estão relacionados com a gravidez ou o parto e suas consequências ou a amamentação cabe ao empregador.

2. É garantido à mulher o direito de retornar ao mesmo cargo ou a um cargo equivalente remunerado da mesma forma ao final da licença-maternidade.

Artigo 9

1. Cada Membro adotará medidas apropriadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação no emprego, incluindo - não obstante o Artigo 2, parágrafo 1 - o acesso ao emprego.

2. As medidas referidas no parágrafo anterior incluirão a proibição de exigir um teste de gravidez ou um certificado de tal teste quando uma mulher estiver se candidatando a um emprego, exceto quando exigido por leis ou regulamentos nacionais em relação ao trabalho que seja:

(a) proibido ou restrito para mulheres grávidas ou lactantes pelas leis ou regulamentos nacionais; ou

(b) quando houver um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança.

MÃES QUE AMAMENTAM

Artigo 10

1. A mulher terá direito a um ou mais intervalos diários ou a uma redução diária de horas de trabalho para amamentar o seu filho.

2. O período durante o qual são permitidas pausas para amamentação ou a redução da jornada de trabalho diária, o seu número, a duração das pausas para amamentação e os procedimentos para a redução da jornada de trabalho

diária serão determinados pela legislação e pela prática nacionais. Essas pausas ou a redução da jornada de trabalho diária serão contabilizadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade.

REVISÃO PERIÓDICA

Artigo 11

Cada Membro examinará periodicamente, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, a oportunidade de estender o período de licença referido no Artigo 4 ou de aumentar o valor ou a taxa dos benefícios pecuniários referidos no Artigo 6.

IMPLEMENTAÇÃO

Artigo 12

Esta Convenção será implementada por meio de leis ou regulamentos, exceto na medida em que seja aplicada por outros meios, como acordos coletivos, sentenças arbitrais, decisões judiciais ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13

Esta Convenção revisa a Convenção sobre a Proteção da Maternidade (Revisada), de 1952.

Artigo 14

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho para registro.

Artigo 15

1. A presente Convenção vinculará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.
2. Entrará em vigor 12 meses após a data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registadas pelo Director-Geral.
3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para qualquer Membro 12 meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 16

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após o término de um período de dez anos a partir da data da sua entrada em vigor inicial, mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho para registro. A denúncia só produzirá efeitos um ano após a data do seu registro.
2. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após o término do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao término de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 17

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e atos de denúncia comunicados pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 18

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para

fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncia registrados pelo Diretor-Geral, de acordo com as disposições dos artigos precedentes.

Artigo 19

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a oportunidade de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que revise a presente Convenção no todo ou em parte, então, a menos que a nova Convenção disponha de outra forma:

(a) a ratificação por um Membro da nova Convenção de revisão implicará ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 16 acima, se e quando a nova Convenção de revisão tiver entrado em vigor;

(b) a partir da data em que a nova Convenção de revisão entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. Esta Convenção permanecerá em vigor, em qualquer caso, na sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado, mas que não tenham ratificado a Convenção revista.

Artigo 21

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Veja Relacionados
<i>Constituição</i>