

INSTITUTO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS

Parecer: Indicação nº /2025

Ementa: Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho de 2020. Proteção das gestantes e lactantes. Direito humano-fundamental-social da proteção à maternidade. Constitucionalização da política pública de proteção à maternidade via sistema da previdência social. Inconstitucionalidade da não Ratificação pelo Brasil. Violação ao princípio constitucional da máxima efetividade dos direitos fundamentais. Violação ao princípio da vedação à proteção insuficiente aos direitos humanos-fundamentais. Violação ao dever fundamental de políticas públicas para a concretização dos direitos sociais. Parecer pelo encaminhamento a Presidência da República para trâmite para a sua ratificação.

I. RELATÓRIO

Trata-se de indicação de autoria da ilustre consorcia, Dra. Cláudia Maria Coelho Jensen sobre a inconstitucionalidade da não ratificação pelo Brasil da Convenção nº 183 da OIT – Organização Internacional do Trabalho que trata da ampliação proteção da maternidade.

Destaca que 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

Aduz que 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 com ações como: garantir um período adequado de licença para que a mãe possa se recuperar e cuidar do bebê sem preocupações financeiras; oferecer opções de horários ajustados ou trabalho em home office para facilitar o cuidado com o recém-nascido; disponibilizar acompanhamento psicológico e assistência médica especializada para a mãe no pós-parto; criar ambientes adequados para que a mãe possa extrair leite ou amamentar durante o expediente; promover ações de conscientização sobre os direitos das mulheres grávidas e lactantes no ambiente de trabalho.

Por fim, destaca 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.

Este é o relatório.

II. PARECER

Ab initio, cumpre verificar se é possível imputar ao Estado Brasileiro a insuficiência da proteção à maternidade diante do ordenamento legal e se cabe um dever jurídico de índole constitucional de adesão à convenção nº 183 que amplia a proteção aos direitos das lactantes e gestantes.

Consagra a Constituição Federal de 1988 o direito humano-fundamental-social à proteção e maternidade na forma da lei em seu artigo 6º, que visa assegurar a saúde e a dignidade da gestante e do nascituro, garantindo estabilidade no emprego e assistência durante o período de gravidez e pós-parto.

Tal preceito constitucional consagra norma-princípio que determina a criação, interpretação e aplicação de distintas regras relativas à proteção da gestante, lactante e do

nascituro previstas na Constituição e na Consolidação das Leis dos Trabalhos ao qual se destaca a seguir.

Envolve a licença maternidade, que é o Direito ao afastamento do trabalho por 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, de modo que em casos de internação da mãe ou do recém-nascido por mais de 14 dias, a contagem da licença-maternidade só inicia após a alta hospitalar.

Abrange a estabilidade provisória, de modo que, a empregada gestante não pode ser demitida sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto visando proteger a saúde da mãe e do bebê. Tal direito é protegido ainda que não haja comunicação ao empregador.

Inclui o direito à amamentação, permitindo o direito da lactante a dois intervalos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, para amamentar o filho até que este complete 6 meses de idade, permitindo a mesma conciliar a vida profissional com a amamentação, visando a saúde da criança e o vínculo materno.

A proteção aduz ainda norma de segurança no Trabalho determinando transferência de função se as condições de saúde exigirem, assegurando o retorno à função anterior após o retorno da licença, conforme entendimento consolidado no Supremo Tribunal Federal.

Por fim, se relaciona com a adoção, já que o direito à licença-maternidade se estende aos casos de adoção permitindo o direito a afastamento remunerado, com período que varia de 30 a 120 dias, dependendo da idade da criança - até 1 ano: 120 dias; 1 a 4 anos: 60 dias; 4 a 8 anos: 30 dias – conforme a legislação.

Note que a Carta Magna além de trazer tal norma-princípio que se irradia em distintos direitos humanos-fundamentais-sociais determina, ainda, a constitucionalização da política pública de proteção à maternidade ao inseri-la como uma das coberturas do Sistema Constitucional de Previdência Social.

É veiculada a política pública de promoção da maternidade permitindo o benefício do Salário-Maternidade pago por 120 dias – podendo ser prorrogado para 180 dias no "Programa Empresa Cidadã") – para cobrir o período de afastamento do trabalho devido a parto, adoção, guarda judicial ou natimorto, visando garantir o descanso da mãe e o contato com o bebê.

Ademais, determina que a assistência social – enquanto política pública não contributiva, já que atende quem necessita, independentemente de contraprestação, de modo a prover mínimos sociais e reduzir vulnerabilidades – garanta apoio a maternidade vulnerável com recursos e ações próprias.

Permite-se o auxílio natalidade para quem nunca contribuiu e não estava em período de graça e torna-se segurada facultativa, bem como, nos demais programas municipais/estaduais (como no DF) que oferecem enxoval ou um valor em dinheiro para mães em vulnerabilidade, e não o benefício do INSS como bolsa maternidade.

Note, portanto, que determina a Constituição Federal uma política pública para a proteção da maternidade, em especial, da gestante, com dever aos planos de previdência social amparando a segurada durante o afastamento do trabalho por nascimento e adoção como visto, mas igualmente, por guarda judicial ou aborto não criminoso.

O regime jurídico-constitucional fundamental de proteção à maternidade garante a veiculação de norma-princípio, de direitos sociais, bem como, de políticas públicas, que visam promover a gestante e lactante dentro do dever do Estado de resguardo da dignidade da pessoa humana e da proteção dos seus direitos e da família.

Junto a constitucionalização da proteção à maternidade a legislação infraconstitucional traduz um complexo de normas de promoção da gestante e lactante como a CLT e a Lei nº 11.770/2008 que regula a licença maternidade e a Lei nº 11.634/2007 que prevê direito perante assistência no SUS.

Recentemente como indicado a Lei nº 15.222/2025 estendeu a licença-maternidade em até 120 dias após a alta hospitalar, se a mãe ou o bebê precisarem de internação por mais de 14 dias após o parto, mantendo o pagamento do salário-maternidade durante esse período.

Igualmente, o Brasil já aderiu a diversas normas internacionais que envolvem a proteção à maternidade como a Convenção 103 da OIT (Amparo à Maternidade - 1952) comprometendo-se com padrões de licença remunerada e proteção ao emprego da gestante e lactante.

Porém, tal Convenção estabelece a proteção à maternidade, garantindo licença mínima de 12 semanas (parte obrigatória pós-parto, não inferior a 6 semanas), direito a repouso para amamentação, e proíbe demissão durante a licença, transferindo a responsabilidade financeira por esses benefícios (salário-maternidade) para fundos públicos ou seguridade social, não para o empregador individualmente.

O Brasil aderiu, igualmente, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - 1979) que ratificada pelo Brasil em 1984, obriga o país a proibir a dispensa por motivo de gravidez ou licença-maternidade e garantir licença com salário pago.

Por fim, é previsto na Agenda 2030 (ODS 3), o dever do Brasil busca atingir metas internacionais de redução da mortalidade materna e neonatal, com avanços na eliminação da

transmissão vertical de doenças como HIV. Porém, tais adesões não são tão amplas quanto da Convenção 183 da OIT (Proteção da Maternidade - 2000).

A Convenção nº 183 adotada em Genebra em 15 de junho de 2000, é o principal instrumento internacional atual sobre a proteção da maternidade no trabalho. Ela revisou convenções anteriores (nº 3 e nº 103) para ampliar os direitos das mulheres trabalhadoras inclusive as que atuam em formas atípicas de trabalho dependente.

Estabeleceu um período mínimo de licença-maternidade de 14 semanas em avanço em relação a OIT anterior que previa apenas 12 semanas e determinou o gozo de um período de licença obrigatória após o parto sendo as 14 semanas divididas antes e depois do parto.

Ademais, assegura que a licença seja remunerada por meio de prestações pecuniárias - salário-maternidade como já ocorre no Brasil, mas não é a realidade de outros países - suficientes para garantir o sustento da mulher e de seu filho/a em condições adequadas de higiene e saúde.

Determinou a proteção à Saúde proibindo o trabalho que seja prejudicial à saúde da gestante ou lactante, garantindo a transferência de função sem perda de salário, mas, igualmente, proíbe a discriminação sendo vedado o empregador de demitir uma mulher por conta de gravidez, nascimento de filho/a ou amamentação.

Igualmente estipula o direito a uma ou mais pausas diárias ou à redução da jornada de trabalho para amamentação, contadas como tempo de trabalho. A Convenção 183 foca na conciliação entre trabalho e maternidade, saúde da mulher e do recém-nascido, e na não discriminação, visando proteger a função social da maternidade.

O Brasil não ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a proteção da maternidade que foi adotada em 2000 já que envolve a ampliação dos direitos previsto no sistema constitucional e legal previsto no ordenamento brasileiro.

A Convenção 183 estabelece um período de licença de pelo menos 14 semanas. Embora a CLT garanta 120 dias (que equivalem a cerca de 17 semanas), a norma internacional detalha regras de proteção à saúde e garantias adicionais que entram em conflito com interpretações da legislação brasileira.

Ademais, a norma da OIT impõe medidas mais rígidas sobre a avaliação de riscos e proibição de trabalhos insalubres ou perigosos, o que gerou debates legais, como a constitucionalidade do trabalho de gestantes em locais insalubres, o qual foi alterado pela Reforma Trabalhista e posteriormente revisado pelo STF.

A implementação plena dos requisitos da Convenção 183, que inclui proteção contra discriminação e garantia de retorno ao trabalho com os mesmos direitos, envolve custos e

ajustes orçamentários que o Estado brasileiro não incorporou oficialmente e que limitam a iniciativa privada.

Porém, não se trata de uma decisão política apenas. Se extrai da Constituição Federal o *Princípio da Máxima Efetividade dos Direitos Fundamentais* que determina a busca maior eficácia e aplicação prática da norma constitucional, visando sua plena realização e concretização, evitando interpretações que impeçam sua força normativa.

A consagração como norma-princípio do direito humano-fundamental-social da proteção da maternidade impõe não apenas a interpretação, que garanta a sua maior potencialidade na proteção do bem jurídico, mas, igualmente, que impeça um nível inadequado de sua promoção.

Igualmente, se viola o *Princípio da Vedação à Proteção Insuficiente* que obriga o Estado a garantir um nível mínimo e adequado de proteção aos direitos fundamentais evitando que se ofereça uma tutela deficiente ou inadequada desses direitos, em especial, daqueles que envolve os cidadãos em posição de vulnerabilidade.

Havendo no regime internacional uma norma capaz de garantir a máxima eficácia a norma-princípio do direito humano-fundamental-social da proteção da maternidade a sua não adesão representa a uma tutela ineficiente na sua promoção, o que configura proteção inadequada ou insuficiente.

Como visto, além da promoção da maternidade através de direitos, a Constituição Federal igualmente determinou a constitucionalização de uma política pública de proteção da gestante e da lactante com a determinação de ações previstas dentro do Sistema de Seguridade Social.

Não se ignore, a existência de um dever estatal de formulação de políticas públicas decorrente do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, do objetivo fundamental de promoção do bem de todos e do princípio do planejamento que ultrapassa a ordem econômica-constitucional.

Compete ao Estado a adoção de planos e programas governamentais que sejam capazes de realizar objetivos politicamente determinados e socialmente almejados, em especial, quando determinados no pacto político-jurídico fundamental que é a Constituição Federal como no caso da proteção da maternidade.

Desta forma, igualmente, a não adesão a Convenção 183 da OIT representa uma violação ao dever fundamental já reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal de adoção de políticas públicas que permitam a concretização dos direitos fundamentais com o oferecimento das prestações necessárias.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, manifesta-se neste parecer pela inconstitucionalidade da não adesão pelo Estado Brasileiro da Convenção 183 da Organização Internacional do Trabalho por violação ao princípio constitucional, direitos sociais e políticas públicas de proteção da maternidade (art. 6 CF, art. 6 XVIII CF, art. 201 II CF e art. 10 II b ADCT)

Opina-se pela aprovação pelo plenário da Casa de Montezuma deste parecer com o seu encaminhamento pela nossa presidente para o gabinete da Presidência da República órgão competente para iniciar o procedimento de sua aprovação, com a submissão do texto da convenção ao Congresso Nacional.

Este é o parecer.

Rio de Janeiro, 21 de janeiro de 2026.

Prof. Dr. Emerson Affonso da Costa Moura

Vice-Presidente da Comissão de Direito e Políticas Públicas do IAB

Coordenador do Mestrado e Doutorado em Direito e Políticas Públicas da UNIRIO