



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**CURSO DE DIREITO**

**IAN德拉 MARIA DE CASTRO ALENCAR CAMPOS**

**PELA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL: A  
NECESSIDADE DOS 180 DIAS PARA GARANTIR O ALEITAMENTO MATERNO  
EXCLUSIVO E O BEM-ESTAR NO PÓS-PARTO**

**FORTALEZA**

**2025**

IANDRA MARIA DE CASTRO ALENCAR CAMPOS

PELA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL: A NECESSIDADE  
DOS 180 DIAS PARA GARANTIR O ALEITAMENTO MATERNO EXCLUSIVO E O  
BEM-ESTAR NO PÓS-PARTO

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Furtado  
Teófilo Filho.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

C212a Campos, Iandra.  
PELA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL: A NECESSIDADE DOS 180 DIAS PARA GARANTIR O ALEITAMENTO MATERNO EXCLUSIVO E O BEM-ESTAR NO PÓS-PARTO / Iandra Campos. – 2025.  
60 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.  
Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Furtado Teófilo Filho.

1. aleitamento. 2. bem-estar. 3. filhos. 4. licença-maternidade. 5. mães. I. Título.

CDD 340

---

IANDRA MARIA DE CASTRO ALENCAR CAMPOS

PELA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL: A NECESSIDADE  
DOS 180 DIAS PARA GARANTIR O ALEITAMENTO MATERNO EXCLUSIVO E O  
BEM-ESTAR NO PÓS-PARTO

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof. Emmanuel Teófilo Furtado  
Filho.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Emetério Silva de Oliveira Neto  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Mestranda Ana Clara Batista Saraiva  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho a Deus, à minha família e aos meus amigos.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, dedico este trabalho à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, a Deus, à Nossa Senhora de Fátima, à irmã Dulce e a todos os santos. Chegar a essa instituição foi a minha meta de vida durante três cansativos anos, nos quais me dediquei exaustivamente para conseguir a tão sonhada vaga. É bem verdade que muitas pessoas me ajudaram no decorrer da trajetória, mas o que mais me motivou foi saber que o caminho para ingressar na Faculdade de Direito da UFC foi árduo e, portanto, não poderia me esforçar menos do que o meu máximo, e não seria possível entregar nada diferente do meu melhor. Este lugar, portanto, foi minha grande razão e motivação. Obviamente, o sucesso de ingressar na instituição só ocorreu graças a Deus, que ouviu minhas orações. Sem Deus e sem os santos que levam a Ele minhas súplicas, eu nada seria.

Em segundo lugar, agradeço à minha família. Ao meu pai, Francisco Antônio, que sempre foi o meu maior incentivador, não somente com sábios conselhos, mas também por meio de apoio financeiro aos meus estudos. Grande parte do esforço que tive para concluir minha graduação da melhor forma foi por saber que meu pai merecia sentir todo o orgulho possível por mim. E merecerá sempre. Ademais, agradeço à minha mãe, Diana, que é a pessoa que me acolhe nos momentos difíceis e que me faz enfrentar os medos com coragem. Com ela ao meu lado, sei que, se nada der certo, terei um lugar para onde ir. Sua simplicidade é única, e acalenta o meu coração. Ao meu irmão, Ives, que por ser tão inteligente, muito mais do que eu, me mostra todos os dias, mesmo sem perceber, que preciso continuar estudando e me dedicando à vida acadêmica, já que o conhecimento é a única herança que de mim jamais poderá ser retirada. Não poderia deixar de ressaltar, sob hipótese alguma, que sou imensamente grata ao meu namorado, Henrique, que me acolheu de uma forma indescritível. Durante a faculdade, sobretudo na reta final, enfrentei desafios que, certamente, seriam capazes de me fazer desistir. Ou, pelo menos, dificultariam que eu chegasse ao fim da linha com reais chances de alcançar o sucesso. Porém, soube enfrentar cada um desses entraves, pois recebi dele o alicerce que faltava. Seu companheirismo me fortaleceu e disso serei eternamente grata. Sem amor, e sem o meu amor, eu também nada seria.

Em terceiro lugar, agradeço ao Prof. Emmanuel Filho, meu orientador. Em todos os momentos que precisei, tive o seu apoio, principalmente direcionando os meus estudos da forma correta. Sou muito grata, também, por ter aceitado me orientar, pois acredito que, para a

defesa do meu tema, não haveria professor melhor. Meu muito obrigada! Também agradeço ao Prof. Emetério e à Ana Clara, que compuseram a banca junto do Prof. Emmanuel. Tê-los nesse momento tão importante é algo que ficará marcado em mim com orgulho e gratidão, sobretudo por serem profissionais exemplares.

Em continuidade, sou grata a todos os amigos que encontrei durante a trajetória. Inclusive, grande parte das minhas amizades foram construídas no projeto de extensão da minha vida, chamado Sociedade de Debates da UFC. Na SdD, encontrei a Isabela Veras, a Janaina, o Pedro Victor, a Beatriz Sombra, a Ana Lívia, a Julia Ribeiro, a Eduarda Café, que eu já conhecia, mas me aproximei, o Italo Juan, dentre tantas outras pessoas especiais. Além disso, na Sociedade de Debates eu desenvolvi as habilidades necessárias para ingressar no mundo jurídico e, com isso, encontrei o meu propósito. Hoje, se amo a advocacia, é graças a esse maravilhoso projeto. Nem mesmo um discurso de sete minutos e quinze segundos descreveriam a importância da SdDUFC na minha vida. Sou também grata à Aritana, minha dupla de trabalhos, estudos, enfim, de tudo o que a faculdade proporciona. Foi a pessoa que dividiu comigo as dores do curso, e sem ela eu não enfrentaria tantas provas e cadeiras difíceis da faculdade com a motivação necessária. Muito obrigada a todos vocês, meus amigos.

Agradeço às minhas amizades de trabalho, em especial aquelas que surgiram no escritório que hoje atuo. Lapidei minhas habilidades na rotina do dia-a-dia, que embora cansativa seja, é também necessária. No fim das contas, saber que tenho um trabalho, que o meu esforço está sendo recompensado e que tenho um ambiente livre para crescer, me conforta.

Por fim, agradeço a mim. Sou grata à Iandra de 17 anos que não desistiu de tentar após não conseguir aprovação no ENEM durante o terceiro ano. Sou mais grata ainda à Iandra que seguiu lutando pelos dois anos seguintes, enfrentando a pressão psicológica do cursinho e das pessoas de fora para, enfim, no ano de 2020, ser aprovada em Direito na Universidade Federal do Ceará. Afinal, *"Somando todas as coisas, é claro, nossa pequena agonia é estúpida e fútil. Mas sinto que os nossos sonhos não são."* (Charles Bukowski).

Maria, Maria é o som, é a cor, é o suor  
É a dose mais forte e lenta  
De uma gente que ri quando deve chorar  
E não vive, apenas aguenta. (Nascimento;  
Brant, 1972)

## RESUMO

Este trabalho realiza uma análise descritiva e estatística a respeito da necessidade de ampliação do período de licença maternidade no Brasil para cento e oitenta dias, frente às demandas das mães e dos bebês nos primeiros meses pós-parto. A pesquisa inicia retratando as primeiras conquistas do público feminino quanto a direitos trabalhistas e, em especial, direitos de gestante. Após, discorre-se sobre as insuficiências da legislação brasileira quanto às normas de proteção à maternidade, que não levam em consideração as recomendações da Organização Mundial da Saúde e de órgãos correlatos quanto ao aleitamento exclusivo até os seis primeiros meses de vida da criança, o qual proporciona qualidade de vida às mães e aos filhos por meio da proteção à saúde. A análise se baseia em dados estatísticos formulados por pesquisas nacionais como o ENANI (Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil) e organismos como a FIOCRUZ (Fundação Oswaldo Cruz), bem como expõe normas da OMS (Organização Mundial da Saúde) e da SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria) sobre o AME (Aleitamento Materno Exclusivo), seus benefícios e as consequências de sua interrupção precoce para as mães e os filhos.

**Palavras-chave:** aleitamento; bem-estar; filhos; licença-maternidade; mães; trabalhadoras.

## **ABSTRACT**

This paper carries out a descriptive and statistical analysis of the need to extend maternity leave in Brazil to 180 days, given the demands of mothers and babies in the first few months after giving birth. The research begins by portraying the first achievements of the female public in terms of labor rights and, in particular, the rights of pregnant women. It then discusses the shortcomings of Brazilian legislation regarding maternity protection rules, which do not take into account the recommendations of the World Health Organization and related bodies regarding exclusive breastfeeding for the first six months of a child's life, which provides quality of life for mothers and children through health protection. The analysis is based on statistical data from national surveys such as ENANI (National Study of Infant Feeding and Nutrition) and organizations such as FIOCRUZ (Oswaldo Cruz Foundation), as well as WHO (World Health Organization) and SBP (Brazilian Society of Pediatrics) standards on EBF (Exclusive Breastfeeding), its benefits and the consequences of its early interruption for mothers and children.

**Keywords:** breastfeeding; well-being; children; maternity leave; mothers; workers.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGPICL	Ácidos Graxos Poli-insaturados de Cadeia Longa
AME	Aleitamento Materno Exclusivo
ARA	Ácido Araquidônico
ART	Artigo
CCJ	Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
CDH	Comissão de Direitos Humanos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DHA	Ácido Docosahexaenoico
ENANI	Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
SBP	Sociedade Brasileira de Pediatria

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2 DO CONTEXTO HISTÓRICO DE SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS PARA AS MULHERES.....</b>	<b>17</b>
2.1. O Sistema Capitalista, a Revolução Industrial e a inserção da mulher no mercado.....	17
2.2. O Século XX e o surgimento dos primeiros direitos trabalhistas para o público feminino...	
20	
<b>3 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE PREVISTA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL.....</b>	<b>25</b>
3.1. Licença-maternidade : definição, surgimento e evolução.....	26
3.2. Salário-maternidade: conceito e competência para sua concessão.....	28
3.3. Lei 11.770/2008 e a insuficiência do programa “Empresa Cidadã”.....	30
<b>4 DA NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL PARA 180 DIAS.....</b>	<b>34</b>
4.1. Atos Legislativos que propõem a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias no país: demonstrativos acerca da necessidade modificação do status quo.....	35
4.2. O percentual de crianças brasileiras que usufruem da amamentação exclusiva até os seis primeiros meses de vida.....	39
4.3. A importância da amamentação exclusiva até os seis meses : saúde materna, infantil e benefícios de longo prazo.....	41
4.4. O art. 396 da CLT e o direito a dois descansos especiais para amamentação: por que não é suficiente?.....	45
4.5. A interrupção precoce do aleitamento materno e a contrariedade aos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.....	48
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>55</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer do desenvolvimento das sociedades, notou-se que a desigualdade de gênero e o patriarcalismo foram realidades na maioria delas. Nesse sentido, as mulheres costumeiramente viveram e vivem em um mundo no qual não possuem direitos e garantias salvaguardados da maneira como deveriam, em vários aspectos. Dentre eles, quando se fala na realidade da mulher brasileira, podemos discorrer sobre o curto tempo que possuem para se dedicar aos cuidados dos filhos após o nascimento.

Essa discussão torna-se de fato relevante a partir do momento em que o público feminino ingressa no mercado de trabalho e passa a ser uma mão de obra interessante, de modo que as mulheres deixam de ser vistas somente como donas de casa para se tornarem provedoras do sustento familiar junto aos maridos. Tal inserção se dá no século XVIII, quando da Revolução Industrial, ocasião na qual as mulheres e as crianças passaram a exercer atividades na indústria têxtil e no setor de mineração, entretanto, com salários menores do que os homens.

Ademais, o público feminino e os menores enfrentavam condições precárias de higiene, bem como realizavam atividades perigosas, sem proteção, resultando em sérios riscos à saúde. Isso posto, surgiram as primeiras políticas de proteção à mulher e aos infantes, sobretudo na Europa, mas também nos países do sul do globo terrestre. Assim, entendendo que o público feminino, dedicando-se ao mercado de trabalho, precisaria de normas protetivas durante período da maternidade, momento no qual seria imprescindível a dedicação à família, mas sem que necessariamente a mulher deixasse o mercado, tornam-se realidade os direitos sociais que protegem as mulheres durante esse momento tão importante, materializados, de início, em Constituições e Acordos Internacionais, como nas Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919).

No que tange ao Brasil, tem-se que a primeira referência de proteção à maternidade se deu com a Lei Estadual n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1917, de São Paulo, a qual previu a impossibilidade de as mulheres trabalharem em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez, bem como no primeiro dia após o parto. Após, com a Constituição Federal de 1934, ocorreu um significativo avanço nos direitos da mulher trabalhadora, ocasião na qual foi instituído o salário-maternidade e a licença-maternidade. O cenário se modifica com a Constituição de 1937, na qual ocorreram retrocessos e extinções de previsões legislativas de igualdade salarial entre homens e mulheres, por exemplo. A retomada da legislação protetiva ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, ocasião na qual foi fixado o

período de licença em cento e vinte dias, prevista também na Constituição Federal de 1988, licença essa que perdura nos mesmos moldes até os dias atuais, com possibilidade de expansão para cento e oitenta dias em caso de adesão ao programa “Empresa Cidadã”.

Essa realidade histórica é retratada no primeiro capítulo do trabalho, onde inicia-se a abordagem pela inserção da mulher no mercado de trabalho a partir do Sistema Capitalista e da Revolução Industrial, para posteriormente abordar o surgimento dos primeiros direitos trabalhistas, no Século XX.

No segundo capítulo, aborda-se que, apesar de todo o esforço do poder legislativo quanto ao estabelecimento das políticas de salvaguarda dos direitos das gestantes, os quatro meses propostos na Constituição e na CLT de licença-maternidade são inadequados quando se expõe as demandas das mães e dos bebês nos primeiros meses de vida, principalmente quanto ao aleitamento materno exclusivo. Para além disso, o programa “Empresa Cidadã”, que é um método paliativo de corrigir o curto tempo das mulheres trabalhadoras com os filhos recém-nascidos, torna-se insuficiente, pois não é adotado pela maioria das empresas brasileiras.

Em razão disso, foram propostas, nos últimos anos, iniciativas que visam à ampliação do período da licença-maternidade para cento e oitenta dias, como a PEC 158/2019, da Deputada Clarissa Garotinho (PROS/RJ), a qual prevê a ampliação da licença-maternidade para seis meses à todas as trabalhadoras, independentemente de adesão ao programa “Empresa Cidadã”, bem como a criação de normas específicas no tocante à concessão de licença maternidade para Deputadas e Senadoras. A justificativa para a proposição da ementa está no fato de que a amamentação é essencial para o desenvolvimento e crescimento do bebê, de maneira que, se realizada de forma exclusiva até os seis primeiros meses de vida, os benefícios são ampliados, tanto para a mãe quanto para a criança.

Além da PEC 158/2019, outras proposituras semelhantes são a PEC 58/2023 do senador Carlos Viana (Podemos – MG), o PL 6.063/2023, de autoria do senador Paulo Paim (PT – RS) e o PL 6.136/2023, do senador Carlos Viana. Todos estão em tramitação e possuem previsão de votação no ano de 2025. Suas especificidades foram abordadas no terceiro capítulo do trabalho, descrevendo as razões pelas quais as lutas por ampliação da licença-maternidade no país são tão incisivas. O critério para a escolha de tais atos legislativos foi o fato de serem recentes, dentro do recorte dos seis últimos anos.

Ainda no terceiro capítulo, foi realizada uma exposição acerca do percentual de crianças brasileiras que usufruem da amamentação exclusiva até os seis primeiros meses de vida, ocasião na qual destacou-se que mais da metade das crianças brasileiras têm a

amamentação interrompida precocemente, por volta dos quatro meses, momento no qual as mães retornam ao trabalho após o fim da licença. Surge, então, uma correlação direta entre o fim do período de licença-maternidade e o fim do AME antes de a criança completar seis meses. Ademais, apesar de, no *status quo*, o AME não acontecer pelo período ideal, no capítulo são abordados os benefícios do aleitamento exclusivo até os seis meses, tanto para o bebê quanto para a mãe, expondo as recomendações da OMS, da SBP e de outros órgãos associados quanto ao tema. No que tange às mulheres, o ato de amamentar por mais tempo reduz as chances de contrair alguns tipos de câncer, além de diminuir os riscos de doenças cardiovasculares. Ademais, para os bebês, a amamentação previne infecções, alergias, reduz a mortalidade, dentre diversos outros fatores relevantes.

Ressalta-se, também, que a legislação brasileira prevê, no art. 396 da CLT, o direito a dois descansos especiais para amamentação às mães trabalhadoras, após o fim da licença-maternidade. No entanto, o usufruto desse direito não ocorre, sobretudo porque as empresas não possuem estruturas adequadas para a amamentação durante a jornada de trabalho. Inclusive, a maioria dos gestores sequer possui conhecimento a respeito das previsões legais de proteção à amamentação e à maternidade.

Por fim, o trabalho realiza uma correlação direta entre a interrupção precoce do aleitamento materno e a contrariedade aos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, reforçando que é imprescindível a modificação da realidade, em razão das demandas das mães e dos bebês no pós-parto.

A metodologia utilizada pautou-se no estudo de artigos científicos, pesquisas nacionais, como o ENANI, cartilhas e recomendações de órgãos de saúde, como a OMS, a SBP e a FIOCRUZ, análises doutrinárias de juristas brasileiros, no âmbito do direito trabalhista e do direito constitucional, além de análises da legislação brasileira e internacional, principalmente da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 11.770/2008, no âmbito nacional, bem como de Convenções da Organização Internacional do Trabalho, no âmbito internacional.

Os objetivos específicos definem-se em analisar o período de licença-maternidade no Brasil, demonstrando que é insuficiente para o bem-estar das mães e de seus filhos após o parto, expor a importância do AME pelo período de seis meses, tanto para a mãe quanto para o bebê, e verificar se na legislação brasileira atual são respeitados os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia para as mães trabalhadoras e seus filhos no período pós-parto. O objetivo geral, portanto, é defender a ampliação da licença-maternidade no país para cento e oitenta dias, no intuito de promover a AME até os seis primeiros meses de vida

da criança e, assim, garantir que haja a proteção à saúde materna e infantil, nas conformidades do que determina a OMS, a SBP, a Fiocruz, principalmente.

É válido destacar que a presente monografia não abordou pesquisas jurisprudenciais sobre a temática da ampliação da licença-maternidade no Brasil, visto que a discussão sobre o tema é pautada majoritariamente no legislativo, e não no judiciário. Assim, uma vez que o intuito da argumentação é fazer com que as leis brasileiras sejam modificadas para que haja a implementação de uma licença ampliada às mães trabalhadoras, a fim de que ocorra o aleitamento materno exclusivo até os seis meses, em conformidade com as recomendações dos órgãos de saúde, apenas o poder legislativo torna-se relevante.

## **2 DO CONTEXTO HISTÓRICO DE SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS PARA AS MULHERES**

No decorrer da evolução da humanidade, as mulheres foram visualizadas, na maioria das sociedades, como seres inferiores aos homens. Conforme delimitado por Simone de Beauvoir, em “O Segundo Sexo” (1970, p.15), "No momento em que as mulheres começam a tomar parte na elaboração do mundo, esse mundo é ainda um mundo que pertence aos homens". Não despretensiosamente, Beauvoir define que “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (1967, p.9).

Tal realidade implicou na necessidade de o público feminino lutar pela concessão de direitos nos mais variados âmbitos da vida civil, dentre eles, no âmbito do direito do trabalho. Tudo começa quando a mulher se insere no mercado, após a industrialização, no século XIX, ocasião na qual o trabalho no campo migra para as cidades e lá, em decorrência da alta procura por emprego, a mão de obra se desvaloriza. Assim, o trabalho do público feminino torna-se relevante como mecanismo de complemento da renda familiar (Huberman, 1936).

De início, em virtude da cultura de desvalorização da mulher inerente à sociedade machista e patriarcal, as empregadas trabalhavam em condições degradantes e com salários menores que os dos homens (Huberman, 1936). A partir do século XX, as lutas operárias entram em ascensão, na busca por melhores condições para os trabalhadores em geral. Os ideais socialistas, então, surgem como solução para a modificação de uma realidade tão opressora, conforme preceitua Hobsbawm (1987) na obra “Mundos do Trabalho: Novos Estudos Sobre História Operária”, ocasião na qual os primeiros direitos trabalhistas para as mulheres são criados.

### **2.1. O Sistema Capitalista, a Revolução Industrial e a inserção da mulher no mercado**

De acordo com o que leciona Maurício Godinho Delgado (2014, p.83):

O Direito do Trabalho é produto do Capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil.

Assim, têm-se que os direitos sociais conquistados na perspectiva do Direito do Trabalho estão diretamente associados ao sistema capitalista, o qual possui um amplo poder de transformação da sociedade (Delgado, 2014).

O capitalismo, sistema econômico baseado na lógica de propriedade privada dos meios de produção e acumulação de capital, dá seus primeiros indícios de surgimento no século XV, época em que o feudalismo se enfraquece. O feudalismo foi vigente na Europa Ocidental durante a Idade Média, sendo um sistema de organização econômica, política e social baseado na posse de terras e estamentos.

Os estamentos eram definidos como classes sociais estáticas, nas quais os indivíduos nasciam e morriam pertencendo às mesmas classes, quais sejam, nobreza, clero e servos. De acordo com Huberman (1936), em “A história da Riqueza do Homem”, a nobreza representava a classe mais alta da sociedade, composta pelos donos de terras, que detinham poder absoluto sobre estas, denominadas feudos. O clero era composto pelos membros da Igreja Católica, instituição mais poderosa do feudalismo, que possuía o papel de evangelizar a sociedade, além de exercer poderes na política e também deter terras. Por fim, os servos eram os trabalhadores dos feudos, que viviam em situações degradantes, sem salários. Na realidade, tais indivíduos trabalhavam em troca de subsistência.

Nesse sentido, resta evidenciado que o trabalhador, desde o sistema feudal, vivia uma realidade marcada pela exaustão e ausência de direitos. Tal realidade se manteve com o surgimento do sistema capitalista. De início, conforme aduz Huberman (1936), na fase “pré-capitalista” ainda não havia industrialização, de maneira que as relações eram baseadas em trocas comerciais, pirataria, saques, exploração e outras atividades correlatas. Na ocasião, o modelo econômico vigente era caracterizado pelo controle estatal da economia, além do protecionismo do mercado interno e da cultura do metalismo, que foi materializado na busca das cidades-Estado italianas pelas riquezas do Oriente.

Após, na fase do capitalismo industrial, a partir do século XVIII, a realidade foi modificada. Com o advento da Revolução Industrial, em 1760, o trabalho artesanal foi gradativamente substituído pela produção industrial, com a utilização de máquinas de produção em série. Assim, a mão de obra tornou-se menos especializada e sem necessidade de grande força muscular, ocasião na qual o trabalho feminino passou a ser relevante. (Huberman, 1936)

As mulheres ingressam no mercado de trabalho como um mecanismo de sobrevivência familiar. Antes da Industrialização, as pessoas viviam no campo e produziam em pequenos lotes de terra, para subsistência, mas com o advento das máquinas, esse trabalho foi substituído pela produção agrícola comercial, em extensas propriedades rurais, que necessitavam de menos pessoas para operar. Então, houve o deslocamento dos camponeses para as cidades, surgindo um enorme contingente de reserva de mão de obra. Com muitas

peessoas precisando de trabalho, a mão de obra desvalorizou-se e, apesar de assalariada, o valor recebido era insuficiente para garantir as necessidades básicas das famílias. Por isso, quanto mais pessoas trabalhando, melhor, de maneira que não somente o público feminino torna-se mão de obra, mas também as crianças. (Huberman, 1936)

Nessa perspectiva, ressalta-se que as mulheres não tinham as mesmas condições de trabalho que os homens. Segundo Huberman (1936, p. 192), o público feminino se sujeitava a salários mais baixos, bem como suportava cargas excessivas, vivenciando condições precárias, pois isso era conveniente ao sistema capitalista que se consolidava. Como as mulheres tornaram-se provedoras do lar junto aos seus maridos por necessidade, o aceite em péssimas condições acontecia naturalmente.

Apesar de o público feminino ter ingressado no mercado como forma de complemento da renda familiar, alguns estudos à época revelam que a quantidade de mulheres trabalhando foi gradativamente superando a de homens em determinados países. O historiador inglês Edward Palmer Thompson (1987, p. 170), analisando o operariado inglês no início da década de 1830, afirma que “a força de trabalho adulto nas indústrias têxteis do Reino Unido atingia 191.671 pessoas, das quais 102.812 eram mulheres e apenas 88.859, homens”.

Segundo o historiador britânico Eric John Ernest Hobsbawm, um fator que contribuiu para a inserção e posterior inflação do público feminino no mercado da Inglaterra foi a resistência do homem inglês em abdicar de sua independência e submeter-se às regras e disciplinas do trabalho nas indústrias. Em estudo realizado pelo autor, em 1838 constatou-se que do total de operários das fábricas de tecidos da Inglaterra, 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças, evidenciando um predomínio da mão de obra feminina na indústria têxtil inglesa (Hobsbawm, 2000).

Para além da resistência masculina quanto ao trabalho com o maquinário, o crescimento do público feminino no mercado de trabalho foi decorrente da facilidade de manipulação das mulheres pelos patrões. Para a historiadora contemporânea Michele Perrot, as operárias eram vistas como “dóceis” e acostumadas a obedecer (Perrot, 2005). Assim, a mão de obra feminina era desvalorizada e, conseqüentemente, lucrativa para os empregadores.

No Brasil, a inserção das mulheres no mercado ocorreu de maneira semelhante, apesar de cronologicamente após. No século XIX, o governo brasileiro atraiu milhares de imigrantes europeus para o país, no intuito de que trabalhassem nas lavouras, fazendas e fábricas que surgiam nas cidades, para substituir os escravos. Dentre esses imigrantes, estavam as mulheres operárias estrangeiras, que representavam cerca de 34% do total de operários. Com o passar do tempo, o número de mulheres trabalhadoras cresceu, inclusive após a Primeira

Guerra Mundial, de modo que em 1920, cerca de 50,96% dos trabalhadores das indústrias têxteis eram do sexo feminino (Rago, 1997).

Porém, conforme mencionado, as condições de trabalho do público feminino eram bastante precárias, com o agravante de receberem um salário menor que o dos homens. Em razão disso, e de outras dificuldades encontradas pelas operárias, as mulheres foram gradualmente diminuindo sua participação no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, têm-se que o pensamento vigente à época, na sociedade brasileira, definia que o papel da mulher deveria ser restrito ao lar, com a realização de atividades exclusivamente domésticas. Assim, com a inserção no mercado de trabalho, o restante da sociedade passou a interpretar que as mulheres não mais conseguiriam cumprir seus papéis de mães dedicadas e esposas carinhosas, o que foi gradativamente expulsando-as do mundo do trabalho.<sup>1</sup>

Isso posto, em virtude das condições adversas que o público feminino enfrentava no mercado de trabalho, a partir do século XX começaram a surgir os primeiros direitos trabalhistas para as mulheres, tanto no Brasil quanto no mundo. Tais direitos são decorrentes das lutas operárias por melhores ambientes de trabalho, as quais iniciaram ainda no século XIX.

## **2.2. O Século XX e o surgimento dos primeiros direitos trabalhistas para o público feminino**

Ainda no Século XIX, após a ascensão da industrialização e o elevado ingresso de homens e de mulheres no mercado de trabalho, surgiram as primeiras lutas operárias por melhores condições de trabalho. Isso foi decorrente, sobretudo, da exploração sofrida pelos proletariados, com jornadas exaustivas, que chegavam a 16 horas diárias, além de baixos salários, suficientes apenas para a subsistência, falta de higiene, proliferação de doenças no ambiente laboral, como a tuberculose, a asma e a pneumonia, dentre outras precariedades, conforme expõe Marx (1867).

Nessa perspectiva, de acordo com Hobsbawm (1987), nasceram as reivindicações de questões sociais, voltadas ao bem-estar dos mais pobres e, conseqüentemente, dos

---

<sup>1</sup>É dessa forma que Margareth Rago define a conjuntura: “Muitos acreditavam [...] que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixavam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar; além de que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade.” (Rago, 1997, p. 585).

proletariados. Em razão da pressão social, iniciou-se um contexto de transição para um Estado mais assistencialista, com o objetivo de nivelar as desigualdades, contexto no qual os primeiros direitos são conquistados pelos trabalhadores.

Isso posto, no que tange à luta feminina, conforme Rocha et. al (2013), os primeiros registros de melhorias nas condições de trabalho se deram na Inglaterra, em 1842, ocasião na qual foi proibido o trabalho de mulheres em subterrâneos, bem como, em 1844, houve a redução da jornada de trabalho para 10 horas e meia.

No século XX, após a Primeira Guerra Mundial (1914), intensificaram-se os discursos liberais e, da mesma forma, uma proposta de proteção do trabalhador. Com isso, foi instituído o Tratado de Versalhes, em 1919, que não apenas deu fim à primeira guerra, como assegurou amparo jurídico às pretensões populares, afastando as injustiças sociais que vitimaram os pobres e os proletários. Dentre as normas que beneficiaram o público feminino, está o princípio da igualdade salarial, sem distinção de sexo, consolidado internacionalmente pelo referido tratado.

Ademais, na mesma época, foram promulgadas Constituições que trouxeram direitos e garantias para as mulheres, como a Constituição Mexicana de 1917, a qual introduziu a dispensa pré-natal três meses antes e até um mês depois do parto, garantindo que as mães trabalhadoras cuidassem dos filhos durante a maternidade, bem como restringiu a presença feminina em atividades perigosas. Além dela, houve a Constituição de Weimar (1919), a qual instituiu a igualdade cívica entre homens e mulheres, em seu art. 109, §1º (Pinheiro, 2006, p. 16)

Em razão do contexto mundial pós primeira guerra, no qual havia uma tendência de fortificação dos ideais liberais, bem como de políticas sociais que beneficiassem as massas, inclusive no âmbito de direitos para os trabalhadores, foi fundada, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é uma agência das Nações Unidas, cujo principal objetivo era a formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho.

Nesse sentido, logo no preâmbulo da Constituição da OIT, é esclarecido que a instituição busca alcançar a justiça social entre as nações, para que seja atingida a paz universal, sendo necessário, para isso, o combate à miséria, à desigualdade social e de gênero, além de diversos outros males, utilizando como mecanismo para isso a promoção de condições dignas de trabalho para os indivíduos. Em decorrência disso, dentre os principais temas de abordagem da OIT estão as questões de gênero, sobretudo no que tange ao trabalho da mulher, os desafios enfrentados por esta no mercado e os mecanismos possíveis de serem implementados para melhorar os problemas de desigualdade.

Assim, a OIT promoveu a criação de Convenções importantes sobre o trabalho da mulher, como as de nº 3 e nº 4, geradas em 1919. No que tange à convenção de nº 3 (OIT, 1919), têm-se que, em seu artigo segundo, regulamentou o emprego das trabalhadoras antes e após o parto, determinando que o termo “mulher” designa toda pessoa do sexo feminino, independentemente de idade ou nacionalidade, sendo casada ou não, bem como o termo “filho” designa todo e qualquer filho, legítimo ou não.<sup>2</sup>

Ademais, a Convenção nº 3 da OIT (OIT, 1919), em seu artigo terceiro, proibiu as mulheres de trabalharem durante seis semanas após o parto, prevendo uma indenização que seria paga à trabalhadora para sua subsistência e de seu filho, durante o período em que estivesse afastada do labor. No Brasil, tal indenização, posteriormente, seria nomeada como salário-maternidade, bem como o afastamento seria definido como licença-maternidade. Para além disso, a convenção assegurou uma folga à trabalhadora, quando retornasse ao trabalho, para fins de amamentação da criança, bem como estabeleceu a necessidade de uma autoridade competente se responsabilizar pelo pagamento da indenização pelo período do afastamento da mulher em razão do parto.<sup>3</sup>

As determinações de tal convenção seriam importantes para a construção de um arcabouço que serviria de base para a criação de normas de proteção à maternidade pelo mundo, como ocorreu no Brasil, com o surgimento da licença-maternidade pelo período de cento e vinte dias, além das pausas de amamentação para as mães trabalhadoras que retornam ao trabalho, especificada no artigo 396 da CLT (Brasil, 1943).

No que se refere à Convenção nº 4 da OIT, esta versa sobre o trabalho noturno da mulher, estabelecendo que é proibido ao público feminino, independente da idade, o trabalho durante a noite, com exceção de estabelecimentos em que só são empregados os membros de uma mesma família (OIT, 1919). O surgimento da convenção igualmente inspirou a criação de normas na legislação brasileira quanto à proteção da mulher no trabalho noturno. A título de exemplo, têm-se a Lei nº 7.189, de 4 de junho de 1984, que altera a redação do art. 379 da CLT para estabelecer que é permitido o trabalho noturno da mulher, salvo se em empresas ou atividades industriais, por exemplo, garantindo uma proteção maior ao público feminino que trabalha durante a noite, apesar de não proibir totalmente (BRASIL, 1984).

---

<sup>2</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 3 – Projeto de Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. 1919. Art. 2º. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_003.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html). Acesso em: 10 fev. 2025. "Para a aplicação [sic] da presente Convenção, o termo 'mulher' designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou a nacionalidade, casada ou não, e o termo 'filho' designa, todo o filho, legítimo ou não."

<sup>3</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 3 – Projeto de Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. 1919. Art. 3º. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_003.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html). Acesso em: 10 fev. 2025.

Após, em 1953, a Organização Internacional do Trabalho ainda elaborou a Convenção de nº 100, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, fixando o princípio de que os estados membros devem incorporar a lógica ao mercado de trabalho, mediante legislação nacional, convenções coletivas, dentre outros mecanismos (OIT, 1953). Tal convenção foi de suma importância para o surgimento de uma percepção global quanto à importância de defender a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, considerando que o público feminino foi renegado e marginalizado frente aos homens durante séculos.

Ressalta-se, de igual modo, que foi criada a Convenção de nº 111 da OIT, em 1958, a qual dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, rechaçando a exclusão, distinção ou preferência do empregador com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, reforçando a proteção com relação às trabalhadoras, que sofreram e sofrem com o preconceito de gênero (OIT, 1958).

No Brasil, posteriormente houve a ratificação de todas as mencionadas convenções, reforçando que a elaboração de políticas voltadas à proteção da mulher no mercado de trabalho era uma realidade. Nesse sentido, foi promulgada a Lei Estadual nº 1.596, em 29 de dezembro de 1917, no estado de São Paulo, sendo esta a primeira norma que concretiza a proteção à trabalhadora gestante no país, por meio da proibição do trabalho da mulher no último dia de gravidez e no primeiro dia após o parto (São Paulo, 1917).

A Constituição Federal de 1934 foi considerada como uma das legislações brasileiras mais asseguradoras dos direitos da mulher trabalhadora, por meio do direito à assistência médica e sanitária para a mulher gestante, além do salário-maternidade e da licença-maternidade (Brasil, 1934). Após, com a Constituição Federal de 1937, houve um retrocesso, de modo que foram extintas as previsões legislativas no tangente à igualdade salarial entre homens e mulheres, de maneira que o público feminino passou a receber um salário inferior (Brasil, 1937). Ademais, as garantias de emprego para a mulher gestante, como a licença maternidade antes e após o parto, prevista em legislações anteriores, foram extintas (Brasil, 1937).

Nessa perspectiva, a retomada da proteção à mulher trabalhadora se deu, em parte, com a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943, ocasião na qual foi fixado o período de licença maternidade em 120 (cento e vinte) dias (CLT, 1943), com possibilidade de prorrogação para 180 (cento e oitenta) dias para empresas que aderirem ao programa “Empresa Cidadã” (Brasil, 2008), além de garantia de emprego pelo período de até cinco meses após o parto, possibilidade de reintegração ao emprego ou recebimento de indenização

se demitida durante a gravidez, dentre outras normas (CLT, 1943). Por fim, com a Constituição Federal de 1988, foram assegurados às mulheres trabalhadoras diversos direitos fundamentais, para além do previsto na CLT (Brasil, 1988).

Isso posto, sobretudo a partir do século XX, as trabalhadoras vivenciaram um período de surgimento e de crescimento de políticas e de normas protetivas, possibilitando uma inserção no mercado de maneira mais segura. Nessa perspectiva, com a criação das primeiras políticas de proteção à maternidade, tanto no Brasil quanto no mundo, as mulheres foram cada vez mais sendo vistas como grupos minoritários, não um grupo minoritário quantitativo, mas sim qualitativo, em decorrência de culturas machistas e patriarcalistas características das sociedades.

Assim, a legislação brasileira atual prevê normas específicas de proteção à maternidade, como a licença-maternidade, prevista na Constituição Federal de 1988 e na CLT, pelo período de cento e vinte dias, mas com possibilidade de ampliação para cento e oitenta dias mediante adesão da empresa ao programa “Empresa Cidadã”, regulamentado pela Lei 11.770/2008, além do salário-maternidade. Apesar disso, tais normas ainda não são suficientes para possibilitar uma vida saudável às mães empregadas após o parto, e aos seus bebês, principalmente quando se discute a respeito do período de licença-maternidade fixado em apenas cento e vinte dias.

Dessa maneira, para entender as razões pelas quais os cento e vinte dias são insuficientes, é imprescindível assimilar as normas de proteção à maternidade previstas na legislação brasileira atual. Nessa conjuntura, compreende-se o conceito da licença-maternidade, como surgiu e evoluiu. Ademais, torna-se necessária a compreensão do salário-maternidade, como é fornecido às mães trabalhadoras e qual a sua importância no contexto da maternidade.

Ressalta-se que é igualmente relevante definir o programa “Empresa Cidadã”, por qual razão ele foi criado e, apesar de ter como objetivo a ampliação da licença-maternidade no país, por qual motivo é um mecanismo insuficiente para garantir tal propósito. Todos esses fatores levam à introdução da ideia de mudança na legislação brasileira, a fim de que seja estabelecido um período de licença-maternidade maior às mães, para que estas possam amamentar seus filhos pelo mínimo de seis meses e, assim, atingir o bem-estar próprio e das crianças.

### **3 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE PREVISTA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL**

De início, importa salientar que a necessidade de ampliação da licença-maternidade no Brasil para cento e oitenta dias decorre das recomendações dos principais órgãos de saúde, como a OMS, a SBP e a Fiocruz, os quais determinam a ocorrência do aleitamento materno exclusivo até os seis primeiros meses de vida das crianças. Isso se deve, sobretudo, à importância do AME para a saúde da mãe e do bebê, no que tange à prevenção de infecções e de diversas doenças. Por essa razão, é crucial analisar a licença-maternidade nos termos em que é posta hoje no Brasil.

Nesse sentido, ao compreender a licença-maternidade, como esta surgiu e evoluiu, torna-se importante também definir o salário-maternidade, no intuito de diferenciá-lo da licença-maternidade, bem como de expor que é tão relevante quanto esta. Ademais, igualmente necessita-se entender o programa “Empresa Cidadã”, que propicia a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias, mas de maneira restrita. As normas que preconizam a licença-maternidade, o salário-maternidade e o programa “Empresa Cidadã” são os principais exemplos de proteção à maternidade previstos na legislação brasileira.

A partir do entendimento destes, conclui-se que os cento e vinte dias são insuficientes para garantir o AME da maneira ideal. Essa conjuntura, indiscutivelmente, macula os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, pois afeta o bem-estar das mães e dos bebês de um modo negativo, tornando necessária a modificação do *status quo*.

Nessa perspectiva, introduzindo a discussão sobre as normas de proteção à maternidade previstas na legislação brasileira, tem-se que no texto constitucional estão pronunciados os direitos sociais, frutos de lutas sociais e que, para serem garantidos, dependem de ações do Poder Legislativo e Executivo. Por meio de tais direitos, é estabelecida a qualidade de vida dos indivíduos, sendo alguns exemplos o direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, à maternidade, à infância, dentre outros (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a proteção à maternidade deriva de direitos sociais, sendo preconizada essencialmente nos artigos 6º e 7ª da Carta Magna, por meio dos quais surge a licença-maternidade pelo período de cento e vinte dias, bem como é estabelecido o salário-maternidade às mães trabalhadoras (Brasil, 1988). Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, promulgada em 1º de maio de 1943, antes da Constituição Federal de 1988, já previa tal licença pelo mesmo período (CLT, 1943).

Posteriormente, entendendo que a simples previsão da licença maternidade nos moldes

estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, com duração de cento e vinte dias, poderia ser insuficiente, foi promulgada a Lei nº 11.770, a qual criou o programa “Empresa Cidadã”, destinado à prorrogação da licença mediante concessão de incentivos fiscais (Brasil, 2008). Entretanto, tal programa não é abrangentemente adotado pelas empresas brasileiras, razão pela qual torna-se insuficiente para a finalidade a qual foi criado: permitir melhor qualidade de vida às mães trabalhadoras e a seus filhos nos primeiros meses pós-parto.

### **3.1. Licença-maternidade : definição, surgimento e evolução**

A Constituição Federal garante direitos sociais aos indivíduos, e dentre eles, está a licença-maternidade, a qual estabelece que a funcionária gestante possui o direito de se afastar do emprego, antes e após o parto, sem prejuízo do salário, pelo período de cento e vinte dias, objetivando garantir a proteção à saúde da mãe e do recém-nascido (Brasil, 1988). Isso posto, o direito social de proteção à maternidade e à infância está previsto no art. 6º, caput, da Constituição:

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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (Brasil, 1988)

Ademais, o direito à licença maternidade é preconizado no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição, e no art. 392, caput, da CLT:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (Brasil, 1988)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (CLT, 1943)

No que tange ao surgimento das primeiras normas semelhantes à licença-maternidade, têm-se que, em 1932, foi criado o Decreto nº 21.417-A, o qual proibia o trabalho das mulheres grávidas pelos períodos de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, bem como asseguravam à mãe um auxílio correspondente à metade de seus salários (Brasil, 1932). Ademais, havia a possibilidade de aumento dos referidos períodos em até duas semanas, em situações excepcionais, mediante comprovação por atestado médico, além de que, durante o

período de afastamento, era assegurado um auxílio equivalente à metade dos salários das empregadas, de acordo com a média dos últimos seis meses, de maneira que o pagamento era realizado pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta deste, pelo empregador (Brasil, 1932).

Após, em 1934, foi promulgada a primeira CRFB que efetivamente preconizava direitos trabalhistas, inclusive para o público feminino, garantindo à gestante “descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e benefício previdenciário durante a licença” (Brasil, 1934). O mesmo foi disposto na CF de 1937 (art. 137, alínea “I”), na CF de 1946 (art. 157, inciso “X”) e na CF de 1967 (art. 158, inciso “XI”).

Em 1943, após a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi estabelecida uma licença efetiva, ocasião na qual a gestante se afastava do emprego pelo período de 84 dias, recebendo remuneração paga pelo empregador (CLT, 1943).

Na época, em razão de as empresas serem responsáveis por manter as empregadas grávidas que se afastavam, aumentou-se a discriminação do público feminino no mercado de trabalho. Então, iniciaram-se mobilizações de sindicatos em prol de garantir os direitos das mulheres, ocasião na qual normas coletivas foram aprovadas e posteriormente serviram de embasamento para as leis estabelecidas na Constituição de 1988 quanto à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

Na CLT, a redação inicial do art. 392, *caput*, que versava a respeito da licença-maternidade, estabelecia a proibição do trabalho da mulher grávida no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto (CLT, 1943). Posteriormente, tal redação foi modificada pelo Decreto lei nº 229, de 28/02/1967, determinando a proibição do trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto (Brasil, 1967). Por fim, a redação foi alterada pela Lei nº 10.421 de 2002, estabelecendo a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, no art. 392 da CLT (Brasil, 2002).

No art. 392 da CLT, §1º, determina-se que a empregada apresente atestado médico para notificar o empregador acerca da data de início do afastamento do emprego, a qual poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo dia) antes do parto e a ocorrência deste. Ademais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados em 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico, conforme previsto no art. 392, §2º, da CLT, bem como as mulheres que tiveram partos antecipados igualmente terão direito aos cento e vinte dias de licença-maternidade, de acordo com o art. 392, §3º, da CLT.

Inclusive, a CLT, em seu art. 392-A, *caput*, também prevê o direito à licença-maternidade para as mães adotantes pelo período de cento e vinte dias, bem como

estabelece, no art. 392-B, caput, que caso haja morte da genitora, assegura-se ao(à) cônjuge ou companheiro(a) empregado(a) o usufruto da licença-maternidade por todo o período ou pelo tempo restante, com exceção de casos em que ocorre também o falecimento do filho, ou em situações de abandono. Por fim, a legislação determina que, em casos de aborto não criminoso, evidenciado por atestado médico do SUS, a trabalhadora terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, conforme prevê o art. 395, caput, da CLT, de maneira que o pagamento da remuneração fica à cargo da Previdência social (art. 93, §5,º, do Decreto nº 3.048/99).

Ressalta-se, também, que a partir da Lei nº 11.770, de 2008, instituiu-se o programa “Empresa Cidadã”, o qual permite a prorrogação do período de licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias, além de prorrogar a licença-paternidade de 05 (cinco) dias para 20 (vinte) dias, de maneira que a remuneração referente ao período adicional é integralmente custeada pela empresa (Brasil, 2008).

No âmbito internacional, no que se refere ao período da licença-maternidade em si, têm-se que a Convenção nº 183 fixa a necessidade de um mínimo de 14 semanas (OIT, 2000). Ademais, a Recomendação nº 191 da OIT, que complementa a referida convenção, sugere o período de licença-maternidade em, no mínimo, 18 semanas (OIT, 2000).

Nessa perspectiva, conclui-se que a licença-maternidade é o período de afastamento concedido à mulher, após o parto, para que se recupere e se dedique aos cuidados da criança pelo tempo mínimo de cento e vinte dias. Entretanto, somente o afastamento não é suficiente. A mulher inserida no mercado de trabalho depende do salário recebido, seja para complementar a renda familiar, seja para subsistência. Assim, enquanto estiver afastada pela licença-maternidade, a mãe trabalhadora precisa continuar recebendo sua remuneração, no intuito de que o bem-estar próprio e da família sejam mantidos.

É nessa perspectiva que existe o salário-maternidade, o qual se associa diretamente com a licença-maternidade, embora seja diferente. Enquanto aquele é definido como o período de afastamento da mulher grávida/adotante após o parto, este caracteriza-se por ser um benefício previdenciário concedido à mãe trabalhadora, durante o afastamento, para que seja garantida a renda da empregada. Em razão dessa associação direta entre os conceitos, é fundamental entender a definição de salário-maternidade, bem como o seu surgimento e a sua evolução.

### **3.2. Salário-maternidade: conceito e competência para sua concessão**

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2009), em seu curso “Direito do Trabalho”, o salário-maternidade pode ser definido como um benefício previdenciário, pago pelo INSS, à segurada, cujo valor é equivalente à sua remuneração integral. Assim, não seria um salário, pois não é fornecido pelo empregador, mas um benefício concedido pela previdência social.

O salário-maternidade é concedido às trabalhadoras seguradas durante o período da licença-maternidade, ou seja, enquanto estiverem afastadas do trabalho por decorrência da maternidade, seja em razão do parto ou da adoção, conforme preceitua o art. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991.<sup>4</sup> Assim, tal benefício decorre da necessidade de a mãe precisar sustentar a si e ao bebê, de maneira que o Estado, por meio do salário-maternidade, assegura o previsto no art. 7º, inciso XVIII, da CF/88, com a concessão da licença sem prejuízo do emprego e do salário (Brasil, 1988).

Isso posto, têm-se que, de início, a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade era do empregador. Entretanto, com o advento da Lei nº. 6.136, de 7 de novembro de 1974, a atribuição passou a ser da Previdência Social (Brasil, 2007)<sup>5</sup>. Em razão disso, a legislação, assegurando que o pagamento do benefício fosse realizado pelo INSS, incentivou a contratação de mulheres, bem como enfatizou que a responsabilidade pela proteção à maternidade é coletiva, e não individual.

Nessa linha de raciocínio, a OIT estabeleceu, em 1952, a Convenção nº 103, a qual determinou que o financiamento do salário-maternidade deveria ser feito por sistemas de seguridade social ou fundos públicos, em vez de ser responsabilidade do empregador (OIT, 1952). Tal determinação teve como principal objetivo evitar discriminações contra as mulheres no mercado, por parte dos patrões.

Desse modo, em 14 de julho de 1966 o Brasil ratificou e promulgou a Convenção nº 103 da OIT, por meio do Decreto nº 58.820, reforçando a necessidade de o

---

<sup>4</sup>Art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

"O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade."

Art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

“Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.”

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 71. Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

<sup>5</sup>BRASIL. Ministério da Previdência Social. Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. Disponível em: [https://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3\\_090213-144507-483.pdf](https://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf). Acesso em: 18 fev 2025.

salário-maternidade ser pago pela previdência social, (Brasil, 1966). Posteriormente, em 2000, a Convenção nº 183 da OIT, conhecida como “Convenção sobre a Proteção à Maternidade”, ampliou as disposições da Convenção nº 103, mantendo o financiamento do salário-maternidade por sistemas de seguridade social/fundos públicos (OIT, 2000).

Ressalta-se, portanto, que a proteção à maternidade por meio de prestação pecuniária, tão intensamente verificada em convenções internacionais e na legislação brasileira, não ocorre despreziosamente. Na realidade, o salário-maternidade compensa a eventual perda de renda da mãe durante o afastamento do labor, perda essa que, aliada aos custos de uma criança que acaba de nascer ou ser adotada e ingressa na família, seria inviável. Inclusive, na ausência do salário-maternidade, possivelmente a maioria das trabalhadoras mães precisaria retornar ao emprego precocemente, causando malefícios à sua própria saúde e à saúde do filho.

Portanto, compreendendo-se os conceitos de licença-maternidade e salário-maternidade, resta esclarecido que não se confundem, embora estejam interligados. Para além desses dois direitos previstos na legislação, a proteção à maternidade no Brasil também é abarcada pela Lei 11.770/2008, a qual estabelece uma possibilidade de ampliação da licença-maternidade de seis meses para as empresas que adotam o programa “Empresa Cidadã”.

É importante ressaltar que, diferentemente do que ocorre durante a licença-maternidade de cento e vinte dias, o pagamento do salário-maternidade pelos dois meses adicionais do programa “Empresa Cidadã” não é mais de competência do INSS. Essa peculiaridade e algumas outras que são inerentes à referida iniciativa faz com que esta seja pouco viável no contexto das empresas brasileiras. Por essa razão, torna-se necessário analisar a Lei 11.770/2008, abordando os principais desafios para que tenha algum efeito prático na sociedade.

### **3.3. Lei 11.770/2008 e a insuficiência do programa “Empresa Cidadã”**

Em 2008, foi instituída a Lei nº 11.770, a qual criou, por iniciativa do Governo Federal, o Programa “Empresa Cidadã”, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal (Brasil, 2008).

Dessa forma, as empresas que aderem ao programa, aderência essa que é facultativa, recebem benefícios fiscais, em troca de ampliarem o período de licença-maternidade e licença-paternidade para cento e oitenta dias e vinte dias, respectivamente, de maneira que a

responsabilidade pelos pagamentos salariais durante o tempo adicional de afastamento é integralmente do empregador, e não mais a cargo da previdência. (BRASIL, 2008). Isso está previsto no artigo 1º, incisos I e II, bem como do artigo 5º, caput, da Lei nº 11.770/2008:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

Dessa maneira, a partir do que expõe o art. 5º da referida norma, deduz-se que a responsabilidade pelo pagamento dos salários, quando da adesão da empresa ao programa “Empresa Cidadã”, compete ao empregador, ocasião na qual poderá obter benefícios, como a dedução das despesas relativas aos salários pagos aos trabalhadores durante o período adicional da licença no imposto de renda da pessoa jurídica (BRASIL, 2008).

Nesse contexto, tem-se que o programa “Empresa Cidadã” representa um avanço interessante no que tange às políticas de proteção à maternidade, entretanto, é insuficiente, considerando a baixa adesão por parte da maioria das empresas brasileiras. Isso se deve, sobretudo, ao desconhecimento da iniciativa por parte de inúmeros gestores, além de dificuldades financeiras e burocráticas para implementar a prorrogação das licenças, sobretudo entre as pequenas e médias empresas.

Conforme pesquisas e estudos realizados no âmbito de empresas públicas e privadas da região da Grande Florianópolis, em Santa Catarina, no ano de 2015, muitos gestores desconhecem as legislações sobre aleitamento materno, incluindo a Lei nº 11.770/2008.<sup>6</sup> Isso significa que os donos das empresas, que possuem, em seus quadros de colaboradores, inúmeras mulheres, não compreendem, por exemplo, que existe a possibilidade de expansão da licença-maternidade para cento e oitenta dias, mediante adesão ao programa “Empresa

---

<sup>6</sup>Há desconhecimento do gestor em relação às legislações sobre aleitamento materno. Todos os gestores desconheciam a nota técnica sobre as salas de apoio à amamentação, alguns desconheciam o Programa Empresa Cidadã, outros alegaram que cumpriam o que a lei obriga. (Fernandes *et al.*, 2018, p. 7)

Cidadã”.

Em decorrência da falta de conhecimento a respeito do programa “Empresa Cidadã”, é intuitivo concluir que a adesão das empresas à iniciativa torna-se baixa, conforme resultados obtidos pelo mesmo estudo.<sup>7</sup> Se os gestores não adotam o programa pois sequer sabem da sua existência, é evidente a insuficiência deste, visto que atinge uma quantidade pequena de empresas e, conseqüentemente, beneficia poucas mulheres. Assim, tanto não ocorre a ampliação da licença-maternidade para a maior parte das trabalhadoras, quanto que, para as empregadas que laboram em locais adeptos do programa “Empresa Cidadã”, há uma vantagem incomum, causando uma certa desigualdade.

Ademais, de acordo com o que preceitua o art. 5º, *caput*, da Lei nº 11.770/2008, apenas as empresas com regimes tributários baseados no lucro real poderão receber os benefícios fiscais pela adesão ao programa “Empresa Cidadã”, impedindo a participação das empresas optantes pelo regime do Simples Nacional ou Lucro presumido.

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Brasil, 2008)

Nessa perspectiva, tem-se que uma grande quantidade de empresas brasileiras não estão aptas a aderirem ao programa “Empresa Cidadã”, visto que o regime de lucro real é majoritariamente utilizado por empresas de grande porte. Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (2023), o Brasil registrou mais de 2 milhões de novas empresas no segundo quadrimestre do ano de 2023, das quais 93.7% são microempresas ou empresas de pequeno porte (Brasil, 2023).

Isso posto, conforme estabelecido no art. 12, *caput*, da Lei Complementar nº 123/2006, o regime de tributação utilizado pelas micro e pequenas empresas é o Simples Nacional, o qual reduz a burocracia e as obrigações da empresa unificando vários impostos e contribuições mediante documento de arrecadação.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Além de não disponibilizarem salas para amamentação/ordenha do leite materno, 95% não possuíam creche para os filhos das trabalhadoras que amamentam. Somente 35% proporcionavam auxílio-creche. O tempo máximo de licença-maternidade de 120 dias foi fornecido por 50% dos gestores, a saber, todas as empresas privadas, sendo que nenhum dos gestores aderiu ao Programa Empresa Cidadã. (Fernandes *et al.*, 2018, p. 7)

<sup>8</sup>Art. 12. Fica instituído o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional (BRASIL, 2006). BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 dez. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 25 out. 2023.

Portanto, evidencia-se que os estabelecimentos empresários que mais empregam no mercado privado, inclusive no que tange à oportunidade de emprego para o público feminino, os quais são representados pelas micro e pequenas empresas, sequer são capazes de aderir ao programa “Empresa Cidadã”, posto que não se enquadram nos pré-requisitos para receber os incentivos fiscais em troca de ampliar o período da licença. Ademais, a eventual adesão à iniciativa causaria prejuízos às empresas de pequeno e médio porte, visto que, além de precisarem arcar integralmente com os salários das funcionárias durante o período adicional de afastamento (60 dias), não recebem benefícios financeiros em troca.

Nesse contexto, não apenas a grande maioria das mães trabalhadoras tornam-se impossibilitadas de usufruírem do período de licença-maternidade ampliado, como aquelas que conseguem usufruir, por trabalharem em grandes empresas, são verdadeiramente privilegiadas em detrimento das demais, causando um ambiente de desigualdade.

De acordo com o fundamentado por Silva e Drost (2008), como as micro e pequenas empresas não poderão deduzir no imposto de renda da pessoa jurídica os gastos com a remuneração das empregadas que ampliarão a licença-maternidade, restará prejudicada a adesão ao programa "Empresa-Cidadã". Em decorrência disso, como as MPE (Micro e Pequenas Empresas) são responsáveis por empregar mais da metade da mão de obra formal do país, grande parte das mães empregadas não podem usufruir da licença-maternidade ampliada.<sup>9</sup>

Essa realidade demonstra de maneira clara que a iniciativa proposta pela Lei 11.770/2008 é insuficiente, pois não atinge um número considerável de trabalhadoras. Ademais, ainda conforme Silva e Drost (2008), surge um contexto de desigualdade, uma vez que, para as mães que vivenciam os cento e oitenta dias de licença, são observados benefícios à elas e aos filhos, enquanto que para todo o restante do público feminino, há a restrição de usufruir apenas dos quatro meses de afastamento.<sup>10</sup>

Desse modo, resta evidenciada a insuficiência do programa “Empresa-Cidadã”, o qual, embora se proponha a trazer uma alternativa no que concerne a ofertar mais conforto para as mães empregadas e seus bebês, mediante a possibilidade de expandir o período de

---

<sup>9</sup>Nessa situação as micro e pequenas empresas que são responsáveis por 50,8% da mão de obra formal do Brasil, empregando 13,2 milhões de pessoas, não terão nenhum incentivo para conceder a prorrogação da licença-maternidade a suas empregadas. Ao contrário, terão prejuízo, pois além do afastamento de empregada já integrada ao sistema produtivo, terão que arcar integralmente com a remuneração desse período (Silva e Drost, 2008).

<sup>10</sup>Em se tratando de segmento mais sensível à concorrência, é pouco provável que haja alguma adesão ao Programa, de modo que acabaram sendo criadas, por via transversa, duas categorias de trabalhadoras: a de primeira grandeza, cuja prole pode contar com a mãe ao longo de todo o primeiro semestre de vida e, com isso, desfrutar dos cuidados e zelos necessários a um pleno desenvolvimento e, em um segundo nível, logo abaixo, aquelas cuja proteção se restringe aos primeiros quatro meses (Silva e Drost, 2008).

licença-maternidade no Brasil para até cento e oitenta dias, mostra-se uma medida insuficiente e ineficaz, considerando que não é utilizada pela maioria das empresas nacionais.

Isso posto, os principais mecanismos de proteção à maternidade previstos na legislação brasileira, quais sejam, a licença-maternidade, o salário-maternidade e a Lei 11.770/2008, proporcionam garantias interessantes à mãe e ao bebê, mas é preciso entender a razão pela qual não garantem o bem-estar desses.

Dentre as principais justificativas para a mudança, está o fato de que os órgãos de saúde determinam que a criança usufrua do aleitamento materno exclusivo até os seis primeiros meses de vida. No Caderno de Atenção Básica nº 23 do Ministério da Saúde, a recomendação do AME até os seis meses decorre da necessidade de fortalecimento do sistema imunológico da criança e, assim, sejam prevenidas doenças infecciosas e demais enfermidades (Brasil, 2015). Ademais, para a mãe, quanto mais tempo de amamentação, melhor, visto que o ato previne alguns tipos de cânceres e doenças cardiovasculares, por exemplo, conforme determinado no referido caderno (Brasil, 2015)<sup>11</sup>.

Inclusive, a legislação brasileira dispõe de previsão para que as mães se ausentem em duas pausas de trinta minutos, durante a jornada, para amamentarem, entretanto, a maioria das empresas não dispõe de local apropriado para que a criança possa receber o leite da maneira ideal. Em razão das dificuldades enfrentadas pelas mães para que o AME ocorra por mais tempo, mais da metade das crianças brasileiras interrompem a amamentação antes dos quatro meses de vida. Por decorrência dessa conjuntura, já existem iniciativas do Poder Legislativo quanto à ampliação da licença-maternidade no país, mas que aguardam votação, reforçando, então, que o *status quo* deve ser modificado.

#### **4 DA NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL PARA 180 DIAS**

O direito à licença-maternidade é de suma importância para as mães trabalhadoras e para seus filhos, sobretudo considerando que, antes e após o parto, a mulher necessita de dedicação máxima à nova vida que está por vir.

Nesse sentido, embora a legislação brasileira tenha normas que buscam ofertar o

---

<sup>11</sup>BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar. Cadernos de Atenção Básica, n. 23, 2015. Disponível em: [https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_aleitamento\\_materno\\_cab23.pdf](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf). Acesso em: 12 fev. 2025.

conforto e a segurança necessários às empregadas gestantes e aos seus bebês, há um entrave quanto ao período de afastamento das mães nos primeiros meses da maternidade. A licença-maternidade no país é estabelecida em cento e vinte dias, com a possibilidade restrita de ampliação para cento e oitenta dias, tornando a conjuntura insuficiente frente às demandas das mães e dos filhos. Isso se deve, sobretudo, à necessidade de amamentação exclusiva até os seis primeiros meses da criança, posto que traz benefícios à saúde da mãe e do bebê.

Assim, no decorrer dos anos, e inclusive recentemente, surgiram propostas de ampliação da licença-maternidade no Brasil para cento e oitenta dias, de maneira que todas as empregadas pudessem usufruir do período, independentemente de adesão ao programa “Empresa Cidadã”. Os cento e oitenta dias representam o tempo mínimo necessário de amamentação exclusiva, período esse que é indicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023), sendo essa a principal justificativa das referidas propostas, que são, na realidade, atos legislativos, como PEC’s e PL’s. Ademais, alguns dos atos também defendem o aumento da licença-paternidade, no intuito de que o pai participe mais da vida da criança após o nascimento ou adoção.

Para além dos atos legislativos que defendem a ampliação da licença-maternidade, outros fatores que corroboram para necessidade de mudança são a importância do AME até os seis meses para a saúde e bem-estar da mãe e do bebê, o fato de mais da metade das crianças brasileiras não usufruir do AME pelo tempo ideal e, ainda, o desconhecimento dos gestores das empresas quanto ao direito de duas pausas às mães para amamentação durante a jornada, situação que corrobora para que as empregadas não exerçam o referido direito após o retorno ao trabalho. Por tais motivos, é crucial que ocorra a ampliação da licença-maternidade no Brasil.

#### **4.1. Atos Legislativos que propõem a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias no país: demonstrativos acerca da necessidade modificação do *status quo***

Em um recorte recente de atos legislativos que propõem a implementação da licença-maternidade no Brasil de cento e oitenta dias, os principais deles são a Proposta de Emenda à Constituição 158/2019, de autoria da deputada Clarissa Garotinho (PROS - RJ<sup>12</sup>), a Proposta de Emenda à Constituição 58/2023, do senador Carlos Viana (PODE-MG<sup>13</sup>), o

---

<sup>12</sup> Partido Republicano da Ordem Social do Rio de Janeiro

<sup>13</sup> Partido Podemos de Minas Gerais

Projeto de Lei 6.063/2023, de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS<sup>14</sup>), bem como o Projeto de Lei (PL) 6.136/2023, do Senador Carlos Viana (PODE-MG).

Tais atos foram propostos nos últimos seis anos, e embora ainda não tenham sido votados, isso pode ocorrer em 2025, conforme divulgado pela Agência do Senado (Senado Federal, 2025). O fato de serem propostas recentes demonstra que a discussão a respeito da ampliação da licença-maternidade no Brasil é atual, e que são muitas as iniciativas buscando uma modificação da legislação brasileira para garantir o bem-estar das mães e das crianças após o parto.

A PEC 158/2019, em essência, estabelece que, para o crescimento saudável da criança que nasce, bem como para a melhor recuperação da mãe no pós-parto, a amamentação exclusiva até os seis primeiros meses de vida é crucial, uma vez que o leite materno fornece inúmeros nutrientes imprescindíveis ao bebê, além de que o ato de amamentar previne a mãe de desenvolver câncer e reduz as chances de doenças cardiovasculares. (Câmara dos Deputados, 2019)

Nessa perspectiva, a PEC prevê duas alterações quanto ao período da licença-maternidade: a ampliação e a fixação, para todas as trabalhadoras, da licença maternidade para 06 (seis) meses, independente de adesão ao Programa “Empresa Cidadã”, bem como a garantia, às Deputadas Federais e Senadoras, de normas específicas no tocante à concessão da licença-maternidade. No que tange à previsão de uma licença para as Deputadas Federais e Senadoras, embora seja uma iniciativa de extrema relevância, não será o foco deste trabalho, visto que o objetivo da presente pesquisa é defender a ampliação da licença-maternidade, levando em consideração as recomendações dos principais órgãos de saúde quanto ao aleitamento-materno exclusivo pelo período de seis meses.

Quanto à atual fase de tramitação da PEC 158/2019, tem-se que, após a propositura, foi aprovada na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), ante à não observação de violação à cláusula pétrea da Constituição. Entretanto, desde 2020 aguarda a criação de Comissão Especial para analisar o mérito da proposta.

Em decorrência disso, é alta a probabilidade de uma certa demora até a promulgação, visto que, após a análise de mérito na Comissão Especial, que pode durar até quarenta sessões para a aprovação, ainda ocorrerá a análise em plenário, a qual perdurará por dois turnos de votação, ocasião na qual deverá ter aprovação de, no mínimo, 3/5 dos parlamentares.

Como última etapa, a PEC precisará ser aprovada pelas duas casas legislativas, para, então, ser promulgada em forma de emenda constitucional em sessão do Congresso Nacional

---

<sup>14</sup> Partido dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul

(Câmara dos Deputados, 2019).

Apesar de o projeto estar paralisado, a propositura deste demonstra que a discussão a respeito da ampliação do período de licença-maternidade no Brasil é urgente, levando em consideração as normas da Organização Mundial da Saúde e da Sociedade Brasileira de Pediatria quanto à amamentação exclusiva dos bebês até os seis meses.

No que se refere à PEC 58/2023, do senador Carlos Viana (Podemos – MG), há também a proposta de ampliação da licença-maternidade de cento e vinte dias para cento e oitenta dias, além de estabelecer a ampliação da licença-paternidade de cinco dias para vinte dias, incluindo os casos de adoção. A proposta determina a alteração dos incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, que passariam a vigorar nos seguintes termos (Câmara dos Deputados, 2023):

Art.7º (...)

XVIII - licença-maternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 180 (cento e oitenta) dias;

XIX – licença paternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 20 (vinte) dias; "(NR)

Atualmente, tal proposta tramita na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). A justificativa para a propositura da PEC está associada à insuficiência dos períodos de licença-maternidade e licença-paternidade atualmente previstos na legislação brasileira, em especial, quanto à licença-maternidade, se forem consideradas as atuais recomendações relativas à amamentação, que deveria ocorrer de maneira exclusiva pelos seis primeiros meses de vida do bebê.

A Constituição Federal concede, aos trabalhadores urbanos e rurais, licença-maternidade de 120 dias e licença paternidade de 5 dias. Esse prazo é notoriamente insuficiente para garantir o atendimento completo às exigências maternas e paternas, em especial se considerarmos as atuais recomendações relativas à amamentação (seis meses). Trata-se de estabelecer, com segurança, os parâmetros de uma vida saudável e feliz, num momento crucial da formação, com o estabelecimento de vínculos afetivos entre pais e filhos. Precisamos conceder o tempo necessário e merecido aos recém-nascidos, além de permitir que os pais firmem uma relação que durará por toda a existência deles. (...) É um tempo precioso para a família e refletirá em benefício de toda a sociedade, com redução dos desajustes emocionais e gastos com saúde e segurança. (Brasil, 2023, p. 02)

Ademais, menciona-se o Projeto de Lei 6.063/2023, de autoria do senador Paulo Paim (PT – RS), bem como o Projeto de Lei 6.136/2023, do senador Carlos Viana. Ambos são projetos recentes, assim como a PEC 58/2023.

O PL 6.063/2023 garante cento e oitenta dias de licença-maternidade e sessenta dias de licença-paternidade, com a possibilidade de acréscimos em situações de nascimentos múltiplos: a cada gêmeo, por exemplo, a mãe teria direito a trinta dias adicionais, enquanto o pai possuiria dois dias úteis adicionais. O objetivo do PL, em se tratando especificamente da proposta de ampliação da licença-maternidade, é estabelecer um contexto de maior igualdade entre as mães trabalhadoras, visto que o usufruto da licença por cento e oitenta dias ocorre apenas pelas trabalhadoras cujas empresas aderem ao programa “Empresa Cidadã”, ou pelas servidoras públicas, que possuem direito ao afastamento de cento e oitenta dias.

E mesmo a licença maternidade, que foi fixada em 120 dias nos termos da Lei nº 10.421, de 15.04.2002, que alterou o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é ainda deferida de forma desigual. Para as trabalhadoras cujas empresas tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, ou para as servidoras públicas, a licença-maternidade é de 180 dias. (Brasil, 2023, p. 06)

Atualmente, o PL está em análise na Comissão de Direitos Humanos (CDH). Por fim, o PL 6.136/2023, também de iniciativa do senador Carlos Viana, propõe o aumento no prazo da licença-maternidade de cento e vinte dias para cento e oitenta dias, além de estabelecer o compartilhamento da licença-maternidade entre os cônjuges, permitindo uma divisão de até sessenta dias desse período. Ademais, em casos de filhos que possuam deficiência ou necessidades especiais, a licença-maternidade seria dobrada, com a possibilidade de compartilhamento com o cônjuge/companheiro de maneira alternada.

Quanto à ampliação da licença-maternidade, que é o cerne deste trabalho, a justificativa do PL 6.136/2023 está na necessidade de aumentar o contato da mãe com a criança, garantindo os cuidados recomendados e o saudável desenvolvimento nos primeiros meses.<sup>15</sup> O PL 6.136/2023 está sob análise na Comissão de Assuntos Sociais, sob a relatoria de Leila Barros.

Ante o exposto, conclui-se que são inúmeras as iniciativas buscando a ampliação da licença-maternidade no país, ainda que em conjunto com outras propostas, sobretudo de ampliação, também, da licença-paternidade. Na grande maioria das situações, o objetivo das PEC's e dos PL's é garantir o desenvolvimento saudável das crianças por meio da fixação de um tempo maior de contato entre mãe e filho nos primeiros meses de vida, principalmente entendendo a necessidade do aleitamento exclusivo até os seis meses. Ademais, busca-se

---

<sup>15</sup>Além disso, a proposição visa a aumentar o prazo da licença maternidade, expandindo de 120 para 180 dias, como maneira de majorar o contato da mãe e do pai com a criança, garantindo que o menor tenha todos os cuidados recomendados ao seu saudável desenvolvimento nesses primeiros momentos de vida. (Brasil, 2023, p. 3)

estabelecer um cenário de igualdade entre as trabalhadoras, uma vez que, apesar da existência da Lei 11.770/2008, que criou o programa “Empresa Cidadã”, o qual permite a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias, não são todas as empresas que aderem à iniciativa.

Na realidade, conforme já demonstrado, a quantidade de empresários que efetivamente são adeptos, em seus negócios, do referido programa, é baixa, em virtude das prerrogativas específicas para a concessão dos incentivos fiscais inerentes à adesão, bem como em decorrência do desconhecimento destes quanto ao próprio programa “Empresa Cidadã”.

Dessa maneira, a necessidade de ampliação da licença-maternidade, tanto para o bem-estar das crianças e das mães, quanto para o estabelecimento de um contexto mais igualitário no mercado de trabalho brasileiro, entre as mães trabalhadoras, resta evidenciado pelas propostas legislativas aqui especificadas.

Ressalta-se que, entendendo as movimentações do Poder Legislativo em prol da ampliação da licença-maternidade, é necessário compreender melhor o que é o aleitamento materno exclusivo, qual o percentual de crianças brasileiras que usufruem dele e, ainda, qual a sua relevância para o bem-estar das empregadas e de seus filhos, principalmente considerando o que determina a OMS, a SBP, a Fiocruz, dentre outros órgãos de saúde. Com isso, as justificativas utilizadas para a proposição das Propostas de Emenda à Constituição e dos Projetos de Lei descritos tornam-se claras, dando robustez à discussão de modificação das leis no país para que a licença-maternidade seja fixada em cento e oitenta dias.

#### **4.2. O percentual de crianças brasileiras que usufruem da amamentação exclusiva até os seis primeiros meses de vida**

As recomendações do Ministério da Saúde e dos principais órgãos associados é de que o aleitamento materno exclusivo ocorra até os seis primeiros meses de vida da criança. Porém, segundo Brasileito *et. al* (2012), bebês que usufruem do AME até o sexto mês não atingem sequer 10%.

Na maioria dos projetos que propõem a ampliação do período de licença-maternidade no Brasil, utiliza-se como justificativa principal a imprescindibilidade da amamentação exclusiva dos bebês até os seis primeiros meses de vida, justificativa essa baseada nas recomendações da Organização Pan-Americana de Saúde, a qual segue as diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2025).

Nesse contexto, como a licença-maternidade, em geral, possui duração de cento e vinte

dias, é comum que as mães interrompam o aleitamento exclusivo após quatro meses, visto que irão precisar retornar ao labor nessa época e, no ambiente de trabalho, ficam afastadas dos filhos.

Em razão disso, a alimentação da criança passa a compreender, além do leite da mãe, outros tipos de alimentos. De acordo com definições adotadas no Caderno de Atenção Básica do Ministério da Saúde – Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, baseado em estudos da OMS, o aleitamento materno segue as seguintes classificações:

Aleitamento materno exclusivo – quando a criança recebe somente leite materno, direto da mama ou ordenhado, ou leite humano de outra fonte, sem outros líquidos ou sólidos, com exceção de gotas ou xaropes contendo vitaminas, sais de reidratação oral, suplementos minerais ou medicamentos.

Aleitamento materno predominante – quando a criança recebe, além do leite materno, água ou bebidas à base de água (água adoçada, chás, infusões), sucos de frutas e fluidos rituais.

Aleitamento materno – quando a criança recebe leite materno (direto da mama ou ordenhado), independentemente de receber ou não outros alimentos.

Aleitamento materno complementado – quando a criança recebe, além do leite materno, qualquer alimento sólido ou semissólido com a finalidade de complementá-lo, e não de substituí-lo.

Aleitamento materno misto ou parcial – quando a criança recebe leite materno e outros tipos de leite. (Brasil, 2015, p. 13)

Conforme orientações do Ministério da Saúde do Brasil, o ideal é que ocorra a amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida do bebê (Brasil, 2015). Inclusive, de acordo com o Caderno de Atenção Básica do Ministério da Saúde – Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, não há benefícios em introduzir alimentos complementares na dieta da criança antes dos seis meses, visto que isso poderia causar prejuízos à saúde, como maior número de episódios de diarreia, risco de desnutrição, menor absorção de nutrientes, dentre outros. (Brasil, 2015).

Entretanto, é comum que as mães trabalhadoras introduzam na dieta da criança, após o fim da licença-maternidade, outros tipos de aleitamento materno que não o exclusivo. Assim, com aproximadamente quatro meses de vida, os bebês não mais consomem apenas o leite da mãe. Essa lógica é confirmada por meio do Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (ENANI), no ano de 2019, ocasião na qual constatou-se que a amamentação exclusiva (AME) em menores de 6 meses foi de apenas 45,8%, ou seja, menos da metade do percentual de crianças nesta idade (UFRJ, 2019).

Assim, é atestado que, no Brasil, não há o devido cumprimento do AME até os seis meses para a maioria das crianças. Aliado a isso, têm-se que a realidade das mães trabalhadoras brasileiras é de retorno ao trabalho após quatro meses de licença, o que gera, conseqüentemente, um incentivo à interrupção precoce da amamentação exclusiva, contribuindo com a manutenção dos dados obtidos pela pesquisa do ENANI.

Apesar de, atualmente, a realidade das mães empregadas e de seus filhos não ser ideal, sobretudo entendendo que o AME não ocorre até os seis meses na grande maioria dos casos, é fato que o aleitamento exclusivo traz uma série de benefícios para a saúde materna e infantil, inclusive com garantias de longo prazo, que irão interferir diretamente no bem-estar das mulheres e das crianças na fase adulta.

Assim, o AME, dentre outros pontos positivos, fortalece o sistema imunológico do bebê, evitando que contraia doenças infecciosas nos primeiros meses de vida, doenças essas que podem levar à morte, além de evitar sobrepeso e obesidade, bem como de interferir positivamente nos níveis de inteligência após o crescimento. Ademais, para as mães, o aleitamento exclusivo duradouro previne câncer de mama, de ovário e de útero, previne nova gravidez, fortalece o vínculo mãe-bebê, etc. Assim, a AME é essencial em diversas perspectivas, mas torna-se crucial para a garantia da saúde e do bem-estar quando ocorre pelo menos até o sexto mês de vida da criança.

#### **4.3. A importância da amamentação exclusiva até os seis meses : saúde materna, infantil e benefícios de longo prazo**

Inúmeros estudos científicos comprovam que o leite materno é de extrema relevância para a criança, sendo superior a outros tipos de leite (Brasil, 2015). Isso se deve, sobretudo, a diversos nutrientes contidos na substância, que evitam infecções, doenças e até mortes entre os menores que são amamentadas.

De acordo com o Caderno de Atenção Básica – Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, do Ministério da Saúde, é estimado que o aleitamento materno evitaria 13% das mortes em menores de 5 anos de todo o planeta (BRASIL, 2015).

Ademais, conforme demonstram estudos de avaliação de risco, aproximadamente 1,47 milhões de vidas seriam salvas anualmente se fossem obedecidas as orientações acerca do aleitamento materno exclusivo dos bebês até os seis primeiros meses de vida, e complementado até os dois anos ou mais (Brasil, 2015). Ressalta-se, também, que a probabilidade de contrair doenças infecciosas entre crianças menores de seis meses cuja

alimentação seja por AME representa apenas 12% do risco apresentado pelas crianças que não foram amamentadas (SBP, 2018).

Fazendo-se um recorte entre países de média e baixa renda, os riscos de morte foram 3,5 vezes maiores em crianças do sexo masculino e 4,1 vezes maiores em crianças do sexo feminino menores de seis meses, se feita uma comparação entre crianças amamentadas e não amamentadas (SBP, 2018). Da mesma forma, em países de alta renda, observou-se uma redução de 36% das mortes súbitas em crianças que mamam, além de 58% na ocorrência de enterocolite necrosante (SBP, 2018).

Em continuidade, conforme exposto no documento científico “Amamentação: A base da vida”, elaborado pelo Departamento Científico de Aleitamento Materno da Sociedade Brasileira de Pediatria (2018, p. 2), se 90% dos bebês com menos de 1 mês de idade e 90% das crianças menores de seis meses fossem adeptos da amamentação exclusiva, cerca de 823 mil mortes a cada ano, em crianças menores de 5 anos, seriam evitadas (SBP, 2018).

Para além disso, a amamentação, em si, previne infecções respiratórias e episódios de diarreia em crianças. Ademais, quando se observa as crianças que são amamentadas por mais tempo, estas tiveram 33% menos chances de contrair otite, até os dois anos de vida, em detrimento dos menores não amamentados ou amamentados por menos tempo (SBP, 2018).

Outra enfermidade que pode ser evitada com a amamentação prolongada é a asma. Conforme estudos divulgados pela Sociedade Brasileira de Pediatria, na obra científica “Amamentação: A base da vida” (SBP, 2018), foi observada uma redução de 9% da ocorrência de asma em crianças amamentadas ou amamentadas de maneira prolongada, quando comparadas aos menores não amamentados ou mesmo amamentados por menos tempo.

Ainda, se observados efeitos de longo prazo, houve uma estimativa de redução em 26% nas chances de desenvolvimento de sobrepeso ou obesidade, na infância, adolescência ou fase adulta de pessoas que receberam a amamentação, sendo mais forte a associação naqueles que usufruíram de AME (SDP, 2018). Em continuidade, tem-se que a amamentação previne, também, a ocorrência de diabetes tipo 2, sobretudo em adolescentes, além de que a amamentação por mais de três meses se associa à menor incidência de diabetes tipo 1 (SDP, 2018).

Uma das descobertas mais interessantes quanto à amamentação prolongada nas crianças está associada ao progresso no QI, fazendo uma correlação entre a amamentação e a inteligência. Assim, pesquisas demonstraram que crianças amamentadas possuem QI maior do que aquelas não amamentadas ou amamentadas por menos tempo. Ademais, estudos

realizados no Brasil sugeriram que, no longo prazo, a amamentação traz efeitos sobre a inteligência, a escolaridade alcançada e a renda na vida adulta (SBP, 2018).

O leite materno é detentor de substâncias bioativas, como ácidos graxos poli-insaturados de cadeia longa (AGPICL), os quais estão associados ao bom desenvolvimento cerebral. Alguns dos derivados de tais ácidos, como o ácido araquidônico (ARA/ômega 6) e o ácido docosahexaenoico (DHA/ômega 3), são fundamentais para a manutenção, o crescimento e o desenvolvimento cerebrais (SDP, 2018). Estudos comprovam que mães que possuem taxas mais altas de DHA no sangue no momento do parto têm filhos com pontuações mais altas em testes futuros de inteligência, tornando claro que a referida substância, presente no leite materno, é importante para o desenvolvimento cerebral das crianças (SBP, 2018).

Por fim, em se tratando dos benefícios para as crianças, a amamentação reduz os riscos de alergias, de hipertensão e de colesterol alto. Quanto às alergias desenvolvidas na infância, uma das mais comuns está associada à proteína do leite, ou seja, a intolerância à lactose. Muitas vezes, as crianças desenvolvem esse tipo de enfermidade quanto expostas a pequenas doses de leite de vaca nos primeiros momentos de vida, doses essas que às vezes estão presentes em fórmulas infantis (Brasil, 2015).

Para além disso, conforme estudos da OMS, “os indivíduos amamentados apresentaram pressões sistólica e diastólica mais baixas (-1,2mmHg e -0,5mmHg, respectivamente), níveis menores de colesterol total (-0,18mmol/L) e risco 37% menor de apresentar diabetes tipo 2.” (Brasil, 2015).

Ademais, é imperioso destacar que a amamentação traz uma série de benefícios para a saúde das mães. No que tange à prevenção de diabetes, além de ser verídica a menor incidência da doença em crianças amamentadas por mais tempo, estudos demonstraram que a mulher que amamenta também adquire proteção contra a enfermidade. Conforme exposto no Caderno de Atenção Básica – Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, do Ministério da Saúde, foi descrita uma redução de 15% na incidência de diabetes tipo 2 para cada ano de lactação (STUEBE, 2005). Atribui-se essa proteção a uma melhor homeostase da glicose em mulheres que amamentam.” (Brasil, 2015, p.21).

Um outro ponto de muita relevância a se destacar para a saúde das mães que amamentam é o fato de que existe uma correlação direta entre o aleitamento materno e a redução de incidência do câncer de mama, independentemente de idade, etnia, presença ou não de menopausa, dentre outros fatores. Um estudo do *Collaborative group on hormonal factors in breast cancer* estimou que a probabilidade de contrair o câncer de mama diminui

cerca de 4,3% a cada 12 meses de duração da amamentação (Collaborative Group on Hormonal Factors in Breast Cancer, 2002).

Conforme exposto no Caderno de Atenção Básica nº 23 do Ministério da Saúde - Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar, estudos demonstram que a amamentação também protege contra câncer de ovário, câncer de útero, hipercolesterolemia, hipertensão, doença coronariana, obesidade, doença metabólica, osteoporose, fratura de quadril, artrite reumatoide, depressão pós-parto e diminuição do risco de recaída de esclerose múltipla pós-parto (Brasil, 2015). Também, o ato de amamentar pode funcionar como método contraceptivo, evitando nova gravidez (Brasil, 2015).

Ressalta-se que a amamentação, em geral, igualmente promove a ampliação do vínculo afetivo entre a mãe e o filho, de maneira que, quanto mais tempo durar, mais benefícios trará (Brasil, 2015).

Portanto, em conclusão aos inúmeros estudos que verificaram a incidência de enfermidades entre crianças que usufruíram de amamentação prolongada e aquelas que não foram amamentadas com o leite materno, ou de forma alguma, ou de maneira insuficiente, bem como que estudaram os efeitos da amamentação para as mulheres, é evidente que a AME é essencial para a qualidade de vida dos bebês e das mães.

Assim, como as recomendações dos principais órgãos de saúde, como a OMS, o Ministério da Saúde e a SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria), são de que o aleitamento exclusivo deve ocorrer até os seis meses de vida do bebê, quaisquer entraves que dificultam atingir esse objetivo devem ser evitados. Por óbvio, o fato de, em geral, a licença-maternidade no país prever o afastamento da mãe por apenas cento e vinte dias, com exceção daquelas que trabalham em empresas adeptas ao programa “Empresa Cidadã”, as quais são minorias, prejudica que a AME ocorra.

O trabalho materno se destaca como um dos principais fatores para a interrupção precoce do aleitamento, inclusive antes dos quatro meses de licença. Segundo Brasileiro *et al* (2012, p. 04), existe correlação direta entre o desmame antes do quarto mês de vida da criança e o retorno da mãe ao trabalho, pois a empregada não consegue fornecer o leite ao bebê durante a jornada, bem como não pode usufruir dos trinta minutos de pausa para a amamentação no labor.

A correlação direta para isso está no fato de que, ao se deslocarem para o ambiente de trabalho, as mães não podem levar os filhos, seja por não conseguirem dar a atenção necessária à criança enquanto se ocupam com as atividades laborais, seja pelo ambiente de trabalho não ser adequado ao bebê.

É imprescindível destacar que a legislação brasileira prevê pausas para a amamentação às mães que retornam ao trabalho, direito previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a maioria das empresas não possui estruturas ideais para que a situação ocorra, fazendo com que muitas mães não possam usufruir do direito previsto em lei. Ademais, inúmeros gestores sequer possuem conhecimento a respeito do direito das mães trabalhadoras aos dois momentos de pausa para amamentação, fazendo com que não se mobilizem para ofertá-lo no interior das empresas.

Por essas razões, a legislação não comporta normas completas o suficiente para permitir que o AME aconteça pelo período de seis meses, seja pelo fato de as mães interromperem a amamentação precocemente para retornarem ao labor após os cento e vinte dias, ocasião na qual não conseguem usufruir das pausas previstas em lei para fornecer o leite ao bebê, seja porque a iniciativa que permite a ampliação da licença para cento e oitenta dias, como o programa “Empresa Cidadã”, não é amplamente adotado nos estabelecimentos empresários.

#### **4.4. O art. 396 da CLT e o direito a dois descansos especiais para amamentação: por que não é suficiente?**

A amamentação, embora seja interrompida precocemente após o retorno das mães trabalhadoras ao labor, tem a possibilidade de continuar sendo oferecida ao bebê até os seis meses, por meio das pausas concedidas pela legislação para que as trabalhadoras consigam amamentar o filho. Essas pausas existem para permitir que sejam seguidas as orientações dos órgãos de saúde quanto ao AME, porém, infelizmente não são utilizadas pelas mães da maneira ideal.

Conforme estabelece o artigo 396 da CLT, além da garantia dos cento e vinte dias de licença-maternidade sem prejuízo do salário, são concedidas pausas às mães trabalhadoras de uma hora diária para o aleitamento materno dos filhos, até os seis meses de vida da criança.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

Nessa perspectiva, após a abordagem da necessidade de ampliação da licença-maternidade no país frente às necessidades das mães e das crianças, surge o questionamento a respeito do porquê seria de fato imprescindível que o período de afastamento fosse expandido se, após os quatro meses de licença, ainda há o direito a 1 hora

diária de pausa, na jornada de trabalho, para amamentação das crianças até os seis meses.

A resposta para o questionamento está no fato de que a maioria das empresas sequer dispõe de estrutura adequada para que a amamentação ocorra, tanto por não ser do interesse do empregador utilizar recursos financeiros para isso, quanto por entender que o tempo de pausa pode prejudicar o rendimento da mulher. As salas de apoio à amamentação, que são básicas para efetivamente propiciar a pausa na jornada para o aleitamento, não existem na maior parte das empresas brasileiras.

Conforme pesquisas qualitativas feitas na região da Grande Florianópolis, Santa Catarina, que identificaram as condutas dos gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno, tanto em empresas públicas como privadas, especialmente no que tange à percepção dos padrões quanto à criação de salas de amamentação, concluiu-se que estes possuem mais dificuldades do que facilidades para tal, de modo que a visão em torno das pausas para aleitamento é predominantemente negativa. Em síntese, os gestores aduzem que as salas para amamentação não são criadas pois as empregadas não solicitam, bem como alegam que a liberação das mães para os intervalos de amamentação prejudicaria o fluxo do trabalho (Fernandes *et al*, 2018, p. 07).

Ademais, têm-se que os gestores verdadeiramente desconhecem as legislações sobre aleitamento materno, realidade que já foi, inclusive, mencionada no decorrer deste trabalho. Em razão disso, muitos padrões não se atentam ao fato de que as mães trabalhadoras permanecem na necessidade de amamentar seus filhos mesmo com o fim da licença, tornando mais distante a ideia de eventualmente implementar uma sala de amamentação no estabelecimento empresarial, por exemplo (Fernandes *et al*, 2018, p. 07).

O resultado disso é que a existência de políticas de apoio à amamentação nas empresas é restrita. Inclusive, é comum que existam iniciativas voltadas a clientes ou pacientes, por exemplo, mas não às empregadas, demonstrando uma espécie de preconceito com relação às mães trabalhadoras. De acordo com os mesmos estudos, nenhum dos administradores da empresas possuía política de aleitamento materno para as empregadas, mas cerca de 20% deles possuía iniciativas semelhantes para os clientes, pacientes ou alunas. Outros gestores relataram que tentaram promover iniciativas isoladas para ajudar no procedimento de amamentação das trabalhadoras, como o investimento em bombas de extração de leite, entretanto, com a ausência das salas para amamentação, tais iniciativas fracassaram (Fernandes *et al*, 2018, p. 07).

Isso posto, a previsão legal de pausa para aleitamento durante a jornada de trabalho não se materializa na prática. Inclusive, em vez de interromperem o expediente para

amamentarem seus filhos e usufruírem do direito que lhes é garantido, muitas mães acordam a saída do trabalho uma hora antes, para que, chegando em casa, possam fornecer o leite materno ao bebê. Porém, durante todo o dia, os filhos não podem usufruir do aleitamento da maneira tradicional, ou seja, junto da mãe, pela quantidade de vezes necessária, fazendo com que as mulheres recorram à amamentação complementar para suprir a carência.

Para além disso, embora exista a possibilidade de extração e acondicionamento do leite materno, para que seja fornecido ao bebê enquanto a mãe está fora, os efeitos produzidos não são os mesmos de quando ocorre o contato entre a mãe e o filho. Assim, ainda que a empregada possa extrair o próprio leite e armazená-lo para ofertar a criança, fica prejudicado o vínculo afetivo, que é de suma relevância para o bem-estar. É o que se delimita no Caderno de Atenção Básica – Aleitamento Materno e Alimentação Complementar, do Ministério da Saúde:

Acredita-se que a amamentação traga benefícios psicológicos para a criança e para a mãe. Uma amamentação prazerosa, os olhos nos olhos e o contato contínuo entre mãe e filho certamente fortalecem os laços afetivos entre eles, oportunizando intimidade, troca de afeto e sentimentos de segurança e de proteção na criança e de autoconfiança e de realização na mulher. Amamentação é uma forma muito especial de comunicação entre a mãe e o bebê e uma oportunidade de a criança aprender muito cedo a se comunicar com afeto e confiança. (BRASIL, 2015, p. 24).

A bem da verdade, as empregadas não recebem o apoio necessário quando retornam ao trabalho. Somado a isso, existe o fato de que muitas mulheres já enfrentam a gravidez em situação de desamparo, principalmente pela ausência de redes de apoio e, inclusive, pela falta do pai. Dessa forma, voltar ao labor sem encontrar um ambiente de conforto torna extremamente prejudicial a ocorrência da amamentação exclusiva pelo tempo indicado.

A situação descrita representa um enorme retrocesso, sobretudo entendendo que 25% da população economicamente ativa no Brasil é composta por mulheres que possuem bebês pequenos, com menos de seis meses. Tais empregadas, infelizmente, não recebem o apoio necessário no período pós-parto (Fernandes *et al*, 2018).

A mudança dessa realidade não apenas é imprescindível para fornecer qualidade de vida às mães empregadas e aos seus filhos, mas também como fator positivo às empresas. Ao contrário do que se pensa, quando a mãe é incentivada a trabalhar, a tendência é de que intensifique o vínculo com o estabelecimento, melhorando a imagem da empresa. É essa a conclusão de estudos realizados para avaliar a condição das empresas públicas e privadas quanto à amamentação, na Grande Florianópolis, Santa Catarina:

Além das vantagens para a mãe, o filho, família e sociedade, as empresas também se beneficiam com o apoio ao aleitamento materno, através do menor absenteísmo da trabalhadora, ela passa a ter maior adesão ao emprego e a empresa conquista uma imagem mais positiva perante os funcionários e a sociedade.(Fernandes *et al*, 2018, p. 07).

Assim, conclui-se que as duas pausas concedidas na legislação para que as mães amamentem seus filhos após o retorno ao trabalho, nos termos do art. 396 da CLT, são insuficientes, posto que sequer são implementadas. Assim, surge mais um fator que expõe a necessidade de ampliação da licença-maternidade para, no mínimo, cento e oitenta dias.

Em razão de o AME restar prejudicado pelo período de seis meses, por consequência da legislação insuficiente de proteção à maternidade no Brasil, o bem-estar das mães e das crianças não é garantido, sobretudo quando se percebe as vulnerabilidades às quais se sujeitam as crianças recém-nascidas por não consumirem o leite materno devidamente. Para as mães, as inúmeras enfermidades que são prevenidas com o aleitamento prolongado não são obstadas. Por isso, os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, norteadores do ordenamento jurídico brasileiro, são verdadeiramente maculados, intensificando a urgência de mudança da realidade vigente.

#### **4.5. A interrupção precoce do aleitamento materno e a contrariedade aos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia**

A Constituição Federal Brasileira é norteada por inúmeros princípios, os quais são essenciais para estabelecer os direitos sociais e fundamentais à população. Dentre os referidos princípios, um dos mais relevantes é o da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CF (Brasil, 1988).

As normas jurídicas brasileiras devem se estabelecer de maneira que a vida humana seja protegida em conceitos amplos, com respeito à integridade física e psíquica, além da garantia de condições mínimas para a existência do indivíduo. Portanto, a dignidade da pessoa humana é um preceito jurídico absoluto, um imperativo jurídico categórico, não podendo ser relativizado.

Diante disso, entendendo que a legislação brasileira fixa o período de licença-maternidade em cento e vinte dias, mas que esse tempo dificulta de maneira significativa que as mães possam fornecer o aleitamento materno exclusivo aos seus filhos pelo período recomendável de seis meses, surgem consequências negativas para a mulher e a criança, as quais maculam a dignidade da pessoa humana.

Em um contexto no qual a empregada precisa retornar ao mercado de trabalho após os cento e vinte dias, seja porque a renda do público feminino é imprescindível para o complemento da renda familiar, seja porque muitas mães sequer possuem apoio de outras pessoas para sustentar a família, sendo elas as garantidoras dos filhos, a continuidade da amamentação, nos moldes tradicionais, fica dificultada.

Ainda que exista a possibilidade de aleitamento complementar, este não é indicado até os seis primeiros meses de vida. Para além disso, mesmo havendo a possibilidade de a mãe extrair o próprio leite e armazená-lo, os efeitos da AME são melhor absorvidos quando ocorre o contato mãe-filho durante o ato de amamentar. É fato que a legislação brasileira oportuniza às mães duas pausas durante a jornada para amamentação, até que a criança complete os seis meses, porém, as empresas não dispõem de um ambiente ideal para isso.

Em decorrência da interrupção precoce do aleitamento materno, realidade essa que atinge mais da metade das crianças no país, os bebês tornam-se mais suscetíveis a contrair infecções respiratórias, episódios de diarreia, alergias, dentre outras enfermidades. A grande problemática em torno disso está no fato de que os recém-nascidos possuem sistema imunológico pouco desenvolvido, uma vez que detêm somente a imunidade inata, que representa uma linha de defesa imediata e genérica. De acordo com Diniz e Figueiredo (2014), os bebês adquirem mais facilmente infecções em virtude do sistema imunológico imaturo.

Assim, qualquer tipo de enfermidade contraída pode ser letal nos primeiros meses de vida. Conforme aduz o Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente (2021), da Fundação Oswaldo Cruz, a AME é capaz de diminuir em 13% a mortalidade infantil. Em vista disso, se a amamentação exclusiva não pode ser incentivada no país, as crianças tornam-se verdadeiramente suscetíveis a problemas de saúde, não somente na infância, mas a longo prazo, considerando, também, os benefícios da AME na fase adulta.

É evidente que os indivíduos deixam de ter assegurada a proteção à vida e à qualidade de vida que é tão relevante na Constituição Federal Brasileira. Em decorrência disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, que deveria nortear as normas, é maculado pelas previsões legais de proteção à maternidade, especificamente no que tange ao período de licença maternidade. O mero fato de os recém-nascidos não contarem com a proteção à saúde da maneira adequada, pois ficam expostos a doenças que, com o aleitamento exclusivo, poderiam ser evitadas, demonstra que sua integridade não está totalmente salvaguardada.

Para além disso, as mães deixam de obter proteção a inúmeros males que igualmente seriam evitados com a amamentação prolongada. Conforme exposto no decorrer do trabalho,

a AME evita câncer de ovário, de útero, hipercolesterolemia, hipertensão, obesidade, dentre outras doenças. Com a possibilidade de comprometimento à saúde materna, como negar que a dignidade das mães trabalhadoras não fica comprometida a partir do momento em que a amamentação exclusiva é interrompida precocemente?

Ressalta-se, também, que um outro princípio norteador da Constituição Federal Brasileira é o da isonomia. Conforme ensina José Afonso da Silva (2005), o princípio da igualdade ou isonomia objetiva mitigar as desigualdades existentes na sociedade, tanto sociais, quanto econômicas e sociais, promovendo a justiça social e a dignidade da pessoa humana. Portanto, pelo princípio da isonomia, entende-se que é papel do Estado reduzir ao máximo as desigualdades existentes entre os indivíduos para torná-los “iguais” perante à lei, ou seja, com as mesmas condições.

Isso implica que a legislação nacional deve oferecer proteção diferenciada aos que vivem à margem da sociedade, ou seja, aqueles que não conseguem, por fatores alheios à sua vontade, atingir o contexto mínimo necessário para se viver com qualidade. Dentre esse grupo minoritário, estão as mulheres. Mais ainda, estão as mulheres grávidas que se inserem no mercado de trabalho. É evidente que o público feminino, por razões históricas, sofre com uma sociedade eminentemente voltada para o bem-estar do homem. Essa situação se agrava quando a mulher engravida e dá à luz a uma criança, pois passa a ter necessidades dobradas, o que gera gastos e despesas para a máquina pública. O preconceito e a desigualdade que naturalmente já assola o público feminino, se intensifica.

Para além disso, em razão das necessidades especiais decorrentes da gravidez, é imprescindível que a legislação brasileira forneça garantias de segurança e bem-estar às mães trabalhadoras, não somente por serem mulheres, mas por estarem grávidas e prestes a terem um filho. Portanto, o princípio da isonomia deve ser assegurado no ato de o Estado criar leis que atendam, da melhor maneira possível, às necessidades das mulheres grávidas, antes e após o parto, e de seus menores. O princípio da isonomia deve estabelecer a igualdade quanto à qualidade de vida para as mães trabalhadoras, seus filhos e o restante da sociedade. Porém, infelizmente não é o que ocorre nos moldes da legislação brasileira atual de proteção à maternidade.

Desse modo, a licença-maternidade de cento e vinte dias dificulta a ocorrência de AME entre as crianças até os seis meses de idade, tornando-as mais suscetíveis à contração de doenças infecciosas e demais enfermidades. Ademais, também inserem as mães em situação de maior vulnerabilidade, visto que deixa de garantir uma proteção a doenças passíveis de serem adquiridas pelas mulheres, como alguns tipos de câncer.

Isso posto, o princípio da isonomia não está presente quando se pensa a respeito do período de licença-maternidade de cento e vinte dias. É importante ressaltar, também, que a legislação brasileira, por meio do programa “Empresa-Cidadã”, possibilita que as mães trabalhadoras usufruam da licença-maternidade estendida, por seis meses, mas desde que as empresas nas quais elas laborem façam adesão ao programa por conta própria. No entanto, a maior parte das organizações empresariais não é adepta do referido programa, fazendo com que uma parcela do público feminino usufrua da licença por cento e oitenta dias, enquanto o restante, não. Nesse ponto, portanto, é possível observar que sequer há isonomia dentro do grupo de mães trabalhadoras brasileiras, pois somente algumas delas podem usufruir da benesse de uma licença ampliada. Como essa conjuntura poderia ser traduzida, senão clarificando que o princípio da isonomia é verdadeiramente maculado na legislação brasileira atual que prevê os cento e vinte dias de licença maternidade?

Nesse sentido, o Estado tem falhado no que tange ao seu papel social de estabelecer a igualdade aos indivíduos, na medida de suas desigualdades. Resta claro, portanto, que tanto o princípio da dignidade da pessoa humana, quanto o princípio da isonomia, são maculados quando se reflete acerca do período de licença-maternidade previsto na legislação brasileira atual.

É imprescindível, assim, lutar pela ampliação da licença-maternidade no Brasil, visto que os cento e oitenta dias são fundamentais para assegurar as necessidades e o bem-estar das mães e dos filhos no período pós-parto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou demonstrar que a ampliação do período de licença-maternidade no Brasil é crucial, considerando as necessidades das mães e de seus filhos nos primeiros meses pós-parto.

As mulheres enfrentaram e enfrentam culturas machistas e patriarcalistas, quando no âmbito do mercado de trabalho, não possuindo direitos trabalhistas voltados para a proteção à maternidade, direitos esses que foram conquistados no decorrer dos séculos, após lutas de proletários por melhores condições de trabalho. A inserção da mulher no mercado, inclusive, ocorreu somente para complementar a renda do homem, demonstrando que o público feminino não era uma prioridade.

Com o decorrer dos séculos, instituições como a Organização Internacional do Trabalho, por meio de convenções, viabilizaram a criação de uma percepção global quanto à necessidade de proteção das mulheres no âmbito trabalhista, considerando que estas estavam cada vez mais inseridas no mercado. As convenções da OIT, então, inspiraram a criação de legislações pelos países, legislações essas voltadas para o bem-estar das trabalhadoras, inclusive das mães. No Brasil, surgem a licença-maternidade e o salário-maternidade como benefícios cruciais para as empregadas que vivenciam a maternidade, os quais permitem o sustento das famílias com conforto durante o afastamento da mulher em virtude do parto ou da adoção.

Apesar das conquistas na legislação brasileira quanto ao tema, que podem ser definidas pelo direito à licença-maternidade, ao salário maternidade, às pausas para a amamentação e à possibilidade de ampliação do período de afastamento para cento e oitenta dias, mediante adesão da empresa ao programa “Empresa Cidadã”, nos dias atuais resta evidenciado que são insuficientes.

Isso se deve, sobretudo, ao fato de que os recém-nascidos, após o nascimento, dependem do leite materno para fortalecer o sistema imunológico, de maneira que, pelo menos até os seis meses de vida, é necessário que esse leite seja a única fonte de alimentação das crianças. Por meio do aleitamento materno exclusivo pelo período de cento e oitenta dias, evita-se que os recém-nascidos e bebês contraíam uma série de doenças, sobretudo infecciosas, as quais podem levar à morte precoce. Inclusive, estudos comprovam que a mortalidade infantil é reduzida quando ocorre o AME.

Ademais, a saúde da mãe também é preservada quando a amamentação ocorre por mais tempo, uma vez que o AME previne alguns tipos de cânceres, obesidade, doenças

cardiovasculares, dentre outras, para as mulheres.

O AME, portanto, é extremamente importante quando ocorre até os seis meses do bebê, sendo significativamente comprometido quando o público feminino retorna ao trabalho após o fim dos cento e vinte dias de licença, tanto porque as empresas públicas e privadas no país não são contempladas de locais apropriados para garantir a ocorrência da amamentação enquanto as mães estão trabalhando, quanto porque o contato mãe-filho é diminuído pelo mero fato de a empregada precisar se deslocar até o local de labor e/ou voltar a se dedicar às demandas da empresa. Como o período de licença-maternidade é garantido apenas por cento e vinte dias, todas as demandas das mães e dos filhos após o parto quanto à amamentação ficam prejudicadas, interferindo diretamente em seu bem-estar e qualidade de vida.

Por essa razão, existem diversas iniciativas que objetivam modificar a legislação brasileira atual, por meio de emendas constitucionais e projetos de lei, para expandir a licença-maternidade no país para cento e oitenta dias, que é o tempo indicado pelo Ministério da Saúde e demais órgãos correlatos para que a amamentação exclusiva ocorra. As PEC's e os PL's abordados, os quais debatem o tema, ainda aguardam votação, mas demonstram que a discussão sobre a ampliação da licença-maternidade no país é recente e urgente, sobretudo por serem atos legislativos propostos nos últimos seis anos.

Apesar disso, tais projetos ainda não foram totalmente votados e aguardam trâmites burocráticos do legislativo para que possam, enfim, modificar a realidade e efetivamente garantir o bem-estar das mães trabalhadoras e de seus filhos. Enquanto isso não ocorre, os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia são maculados para esses grupos em específicos. A dignidade da pessoa humana é ferida a partir do instante em que as mães e os bebês sujeitam-se a doenças infecciosas e outras enfermidades mais graves quando a amamentação exclusiva é interrompida antes dos quatro meses. Ademais, o princípio da isonomia não é observado quando algumas mulheres podem usufruir da licença-maternidade por cento e oitenta dias, mediante adesão da empresa ao programa “Empresa Cidadã”, e outras não. A realidade, portanto, não é a mesma para esses dois grupos. O mesmo ocorre para os filhos, pois uma parte das crianças é agraciada com a amamentação por mais tempo, enquanto o restante, que inclusive é a maioria, não usufrui do benefício.

Portanto, analisando o período de licença-maternidade no Brasil, demonstrou-se que é insuficiente para a qualidade de vida das mães e dos filhos no pós-parto, levando em consideração a importância do AME pelo período de seis meses, relevância essa tanto para a mulher quanto para o seu bebê. Em razão de a legislação brasileira não garantir a proteção à maternidade da maneira devida, são maculados os princípios da dignidade da pessoa humana

e da isonomia para o público feminino e infantil. Os objetivos específicos da monografia, portanto, foram observados em cada um dos capítulos trazidos. Por fim, o objetivo geral, pautado na defesa da ampliação da licença-maternidade, torna-se uma consequência direta das reflexões feitas no decorrer do trabalho, especificando que é imprescindível a modificação do status quo, a fim de estabelecer o bem-estar das mães trabalhadoras e de seus filhos após o parto, em conformidade com as recomendações do Ministério da Saúde, da OMS, da SBP, da Fiocruz e de órgãos associados.

## REFERÊNCIAS

- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª Ed. 7ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 1999.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. Volume 1. Tradução de Sérgio Milliet. Disponível em: <https://joacamillopenna.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/beauvoir-o-segundo-sexo-volume-11.pdf>. Acesso em 18 fev 2025.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.
- BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934)**. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1937)**. Promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 132, de 20 de dezembro de 2023. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regulamenta o trabalho industrial e estabelece normas para a proteção dos direitos dos trabalhadores. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 maio 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 6 maio 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D58820.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 1966.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D58820.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999; e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria 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. Brasília, DF: Casa Civil, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm). Acesso em: 25 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.189, de 4 de junho de 1984**. Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 jun. 1984. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/17189.htm#:~:text=%E2%80%9CArt.,e m%20empresas%20ou%20atividades%20industriais.&text=II%20%2D%20%C3%A0%20mulher%20empregada%20em,execute%20tarefas%20manuais%20com%20habitualidade](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17189.htm#:~:text=%E2%80%9CArt.,e m%20empresas%20ou%20atividades%20industriais.&text=II%20%2D%20%C3%A0%20mulher%20empregada%20em,execute%20tarefas%20manuais%20com%20habitualidade). Acesso em: 18 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. (Cadernos de Atenção Básica, n. 23). Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_aleitamento\\_materno\\_cab23.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf). Acesso em: 09 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da Criança: Aleitamento Materno e Alimentação Complementar**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_aleitamento\\_materno\\_cab23.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf). Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 58, de 2023**. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade, licença paternidade e adotante. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/160956>. Acesso em: 9 fev. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 6.063, de 2023**. Dispõe sobre a proteção a proteção à maternidade e a paternidade assegurada pelo art. 6º, 7º, XIX, 201, II, e 203, I da

Constituição, reconhece a natureza de valor social fundamental à parentalidade, em todas as suas formas, e estabelece os períodos de gozo da licença parental. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161642>. Acesso em: 9 fev. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 6.136, de 2023**. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161723>. Acesso em: 9 fev. 2025.

BRASILEIRO, Aline Alves; AMBROSANO, Gláucia Maria Bovi; MARBA, Sérgio Tadeu Martins; POSSOBON, Rosana de Fátima. **A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras**. Artigo baseado na tese de doutorado de BRASILEIRO, A. A., apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde da Criança e do Adolescente da Universidade Estadual de Campinas em 2012. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/11/3731.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASILEIRO, Aline Alves; AMBROSANO, Gláucia Maria Bovi; MARBA, Sérgio Tadeu Martins; POSSOBON, Rosana de Fátima. **A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras**. Artigo baseado na tese de doutorado de BRASILEIRO, A. A., apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde da Criança e do Adolescente da Universidade Estadual de Campinas em 2012. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/11/3731.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Conheça a tramitação de propostas de emenda à Constituição**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/573448-saiba-mais-sobre-a-tramitacao-de-pecs/>. Acesso em 09 fev. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 158/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2223715>. Acesso em: 09 fev. 2025.

COLLABORATIVE GROUP ON HORMONAL FACTORS IN BREAST CANCER. Breast cancer and breastfeeding: collaborative reanalysis of individual data from 47 epidemiological studies in 30 countries, including 50302 women with breast cancer and 96973 women without the disease. **Lancet**, v. 360, p. 187-195, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Lilian Martins Oliveira; Figueiredo, Bruna de Campos Guimarães. O sistema imunológico do recém-nascido. **Rev Med Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1-7, 2014. Disponível em: <http://biblioteca.unisced.edu.mz/handle/123456789/3228>

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges; SANTOS, Evanguelia Kotzias Atherino dos; ZAMPIERI, Maria de Fátima Mota; GREGÓRIO, Vitória Regina Petters; HERNANDES, Maria de Jesus; RIBEIRO, Letícia Carina. **Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Cn3rF9Mc6z9pcPqQP7FrqQJ/?lang=pt>. Acesso em: 13 fev. 2025.

FIOCRUZ. Portal de Boas Práticas. **Principais questões sobre AME até os 6 meses: o papel dos profissionais de saúde**. Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/principais-questoes-sobre-ame-ate-os-6-meses-o-papel-dos-profissionais-de-saude/>. Acesso em: 12 fev. 2025.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução de Waltensir Dutra. 22. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986. Disponível em: [https://resistir.info/livros/historia\\_da\\_riqueza\\_do\\_homem.pdf](https://resistir.info/livros/historia_da_riqueza_do_homem.pdf). Acesso em: 10 fev. 2025.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Obra original publicada em 1867.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 100, de 1951. Convenção sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor**. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_100.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html). Acesso em: 13 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 103, de 1952. Convenção sobre a Proteção à Maternidade (Revisada)**. Genebra: OIT, 1952. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_103.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html). Acesso em: 13 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111, de 1958. Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html). Acesso em: 13 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 183, de 2000. Convenção sobre a Proteção à Maternidade**. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2012/08/15300/0415904165.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 191, de 2019. Convenção sobre a Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 13 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 3 sobre a Proteção à Maternidade, 1919**. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_003.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html). Acesso em: 10. fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 4, de 1919. Convenção sobre o Trabalho Noturno (Mulheres)**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_004.html#:~:text=resolve%20denunciar%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20relativa,Independ%C3%Aancia%20e%2049%C2%BA%20da%20Rep%C3%BAblica](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_004.html#:~:text=resolve%20denunciar%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20relativa,Independ%C3%Aancia%20e%2049%C2%BA%20da%20Rep%C3%BAblica). Acesso em: 10. fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Breastfeeding**. 2023. Disponível em: [https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab\\_2](https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2). Acesso em: 08.02.2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Aleitamento materno e alimentação complementar**. Brasília: OPAS/OMS, [s.d.]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/aleitamento-materno-e-alimentacao-complementar>. Acesso em: 15 fev. 2025.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

PINHEIRO, Maria. A Constituição de Weimar e os direitos sociais: um marco histórico. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, Senado Federal, v. 43, n. 169, p. 229-254, jan./mar. 2006. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606.

ROCHA, Anderson et al. **A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTA DA MULHER AO LONGO DOS TEMPOS**. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais, Aracaju, v. 1, n. 17, p. 77-84, 2013.

SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917**. Reorganiza o Serviço Sanitário do estado. *Diário Oficial do Estado de São Paulo*, São Paulo, 29 dez. 1917. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/65811>. Acesso em: 13 fev. 2025.

SENADO FEDERAL. Senado pode votar em 2025 ampliação de licença maternidade e paternidade. **Senado Notícias**, 16 jan. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/01/16/senado-pode-votar-em-2025-ampliao-de-licenca-maternidade-e-paternidade>. Acesso em: 15 fev. 2025.

SILVA, Alessandro da; DROST, Oscar. **Comentários sobre a licença maternidade e as inovações da Lei nº 11.770/08**. In: Justiça do Trabalho. ano 25 – nº 299. Porto Alegre: HS Editora, novembro de 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. Disponível em: <https://estudeidireito.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/03/josc3a9-afonso-da-silva-curso-de-direito-constitucional-positivo-2005.pdf>. Acesso em 30 jan. 2025.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA (SBP). **Amamentação: a base da vida**. 2018. Disponível em:

[https://www.sbp.com.br/fileadmin/user\\_upload/21162c-DC-Amamentacao-\\_A\\_base\\_da\\_vida.pdf](https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/21162c-DC-Amamentacao-_A_base_da_vida.pdf). Acesso em: 09 fev. 2025.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa – volume II**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Disponível em: <https://toaz.info/doc-view-3>. Acesso em: 10 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Aleitamento materno: Prevalência e práticas de aleitamento materno em crianças brasileiras menores de 2 anos 4: ENANI 2019**. - Documento eletrônico. - Rio de Janeiro, RJ: UFRJ, 2021. (108 p.). Coordenador geral, Gilberto Kac. Disponível em: <https://enani.nutricao.ufrj.br/download/relatorio-4-aleitamento-materno/>. Acesso em: 09 fev. 2025.