

DIREITOS DAS MÃES - A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA PARENTALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE MULTIFACETADA E COMPARADA, COM FOCO NA MÃE DE PESSOA COM TEA

Júlio César Ballerini Silva

RESUMO: Analisa a questão dos direitos das mães em vários aspectos e setores do direito, inclusive no caso de gestantes.

JÚLIO CÉSAR BALLERINI SILVA MAGISTRADO APOSENTADO, ADVOGADO E PROFESSOR COORDENADOR NACIONAL DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO CIVIL E PROCESSO CIVIL, DIREITO IMOBILIÁRIO E CONTRATOS DA ESCOLA SUPERIOR DE DIREITO – ESD PROORDERM CAMPINAS E DA PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO MÉDICO DA VIDA MARKETING FORMAÇÃO EM SAÚDE.

Palavras-chave: Maternidade; Parentalidade; Direito do Trabalho; Licença-maternidade; Teletrabalho; Estabilidade Gestacional; Natimorto; Direito Comparado; Transtorno do Espectro Autista (TEA); Lei Berenice Piana; Jornada de Trabalho Diferenciada.

ABSTRACT This scientific article analyzes the protection of maternity and parenthood in Brazilian labor law, exploring the main legal institutes aimed at ensuring the conciliation between professional and family life. Topics such as maternity leave in cases of prolonged hospitalization, the right to a companion during childbirth, breastfeeding breaks, gestational stability, priority for teleworking for mothers with young children or children with disabilities, rules for adoptive mothers' leave, and time off for medical appointments for children will be addressed. A new item will be dedicated to the extension of these rights in cases of stillbirth. The analysis covers relevant legislation (CLT, Federal Constitution, specific laws), consolidated jurisprudence, and specialized doctrine, with emphasis on Law No. 13,146/2015 (Brazilian Statute of Persons with Disabilities) and Law No. 14.457/2022 (Emprega + Mulheres Program). Additionally, the article explores the history of these rights, the origin of Mother's Day, and an extensive comparative law overview, with doctrinal excerpts from various countries (USA, England, France, Portugal, Germany, Spain, Italy, Russia, China, Japan, and Korea). A new and crucial topic will be dedicated to the **rights of mothers with children with Autism Spectrum Disorder (ASD)**, with considerations on **Berenice Piana Law (Law No. 12.764/2012)** and the

analysis of **real jurisprudence on differentiated working hours** for mothers in this condition. The objective is to demonstrate how the Brazilian legal system fits into a global context of comprehensive protection for women and children, encouraging responsible parenthood and equal opportunities in the labor market, with special attention to the needs of families of persons with disabilities.

Keywords: Maternity; Parenthood; Labor Law; Maternity Leave; Teleworking; Gestational Stability; Stillbirth; Comparative Law; Autism Spectrum Disorder (ASD); Berenice Piana Law; Differentiated Working Hours.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico analisa a proteção da maternidade e da parentalidade no direito do trabalho brasileiro, explorando os principais institutos legais que visam garantir a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Serão abordados temas como a licença-maternidade em casos de internação prolongada, o direito a acompanhante no parto, as pausas para amamentação, a estabilidade gestacional, a prioridade para o teletrabalho de mães com filhos pequenos ou com deficiência, as regras da licença para mães adotivas e a dispensa para acompanhamento de filhos em consultas médicas. Um novo item será dedicado à extensão desses direitos em casos de natimorto.

A análise perpassa a legislação pertinente (CLT, Constituição Federal, leis específicas), a jurisprudência consolidada e a doutrina especializada, com destaque para a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e a Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres). Adicionalmente, o artigo explora a história desses direitos, a origem do Dia das Mães e um extenso panorama de direito comparado, com trechos doutrinários de diversos países (EUA, Inglaterra, França, Portugal, Alemanha, Espanha, Itália, Rússia, China, Japão e Coreia).

Um novo e crucial tópico será dedicado aos direitos da mãe com filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), com considerações sobre a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012) e a análise de jurisprudência real sobre jornada de trabalho diferenciada para mães nessa condição.

O objetivo é demonstrar como o ordenamento jurídico brasileiro se insere em um contexto global de proteção integral da mulher e da criança, incentivando a parentalidade responsável e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, com especial atenção às necessidades das famílias de pessoas com deficiência.

A proteção da maternidade e da parentalidade no ambiente de trabalho é um pilar fundamental do direito social brasileiro, refletindo o compromisso do Estado com a dignidade da pessoa humana, a proteção da família e da criança, e a igualdade de gênero. A legislação trabalhista e previdenciária, em constante evolução, busca conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, reconhecendo o papel central da mulher na reprodução social e a importância da participação de ambos os pais no desenvolvimento dos filhos.

Este artigo propõe-se a analisar os principais institutos jurídicos que materializam essa proteção, abordando desde direitos clássicos, como a licença-maternidade e as pausas para amamentação, até inovações legislativas que incentivam a flexibilização do trabalho, como a prioridade para o teletrabalho.

Serão examinados os fundamentos legais, a interpretação jurisprudencial e a visão doutrinária sobre cada tema, com a inclusão de um novo item sobre a extensão desses direitos em casos de natimorto. Adicionalmente, o artigo explorará a história desses direitos, a origem do Dia das Mães e um extenso panorama de direito comparado, com trechos doutrinários de diversos países.

Um novo e crucial tópico será dedicado aos **direitos da mãe com filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA)**, com considerações sobre a **Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012)** e a análise de **jurisprudência real sobre jornada de trabalho diferenciada** para mães nessa condição, visando demonstrar como o ordenamento jurídico brasileiro se insere em um contexto global de proteção integral da mulher e da criança, incentivando a parentalidade responsável e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, com especial atenção às necessidades das famílias de pessoas com deficiência.

HISTÓRIA DOS DIREITOS MATERNOS E A ORIGEM DO DIA DAS MÃES

A proteção à maternidade no ambiente de trabalho é um fenômeno relativamente recente na história do direito. No século XIX e início do século XX, com a Revolução Industrial, a participação feminina no mercado de trabalho era marcada por condições precárias, longas jornadas e ausência de qualquer proteção específica para a gestação ou o pós-parto. A ideia de que a mulher trabalhadora precisava de um período de afastamento remunerado para cuidar do filho era praticamente inexistente.

Os primeiros movimentos por direitos maternos surgiram com as lutas operárias e feministas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, desempenhou um papel crucial.

A Convenção nº 3 da OIT (1919) foi a primeira a estabelecer a licença-maternidade remunerada de 12 semanas e o direito a pausas para amamentação. O Brasil ratificou essa convenção em 1934, incorporando esses direitos na legislação trabalhista.

A evolução desses direitos reflete uma mudança de paradigma: de uma visão puramente biológica da maternidade para uma compreensão social e econômica, reconhecendo o impacto da gestação e da parentalidade na vida profissional da mulher e a necessidade de apoio estatal e empresarial.

Paralelamente à evolução dos direitos trabalhistas, a celebração do Dia das Mães também tem uma história interessante. Embora existam registros de celebrações da maternidade em civilizações antigas (como os cultos à deusa-mãe na Grécia e Roma), a versão moderna do Dia das Mães teve origem nos Estados Unidos. Em 1908, Anna Jarvis organizou o primeiro Dia das Mães oficial em Grafton, Virgínia Ocidental, em homenagem à sua própria mãe, que havia sido uma ativista social. Ela lutou para que a data fosse reconhecida nacionalmente, o que ocorreu em 1914, quando o Presidente Woodrow Wilson proclamou o segundo domingo de maio como o Dia das Mães. A data rapidamente se espalhou pelo mundo, tornando-se um símbolo de reconhecimento e gratidão às mães, embora, ironicamente, Anna Jarvis tenha se tornado crítica da comercialização excessiva da data.

LICENÇA-MATERNIDADE EM CASOS DE INTERNAÇÃO PROLONGADA

A licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal e no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante à empregada o afastamento remunerado por 120 dias. Contudo, a contagem desse prazo em situações de internação prolongada da mãe ou do recém-nascido tem sido objeto de importante evolução jurisprudencial.

Inicialmente, a licença era contada a partir do parto ou dos 28 dias anteriores a ele. No entanto, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), no julgamento do Recurso Especial nº 1.699.326/SP, e o Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, firmaram o entendimento de que, em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido por mais de duas semanas, o termo inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade deve ser deslocado para a data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Essa interpretação visa garantir a efetividade do direito à convivência familiar e ao cuidado materno-infantil, que seria frustrado se a licença corresse durante o período de internação.

Como bem pontua Alice Monteiro de Barros (2021, p. 1025): "A finalidade da licença-maternidade é proteger a mãe e o filho nos primeiros meses de vida, permitindo o estabelecimento do vínculo e o cuidado necessário. Se o bebê está internado, esse período de convivência é subtraído, desvirtuando o instituto."

DIREITO A ACOMPANHANTE NO PARTO (PÚBLICO E PRIVADO)

O direito da gestante a um acompanhante durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato é assegurado pela Lei nº 11.108/2005, que alterou a Lei nº 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde).

O art. 19-J da Lei nº 8.080/90 estabelece: "Os serviços de saúde do Sistema Único de Saúde – SUS, da rede própria ou conveniada, ficam obrigados a permitir a presença, junto à parturiente, de 1 (um) acompanhante durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato."

A Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), por meio da Resolução Normativa nº 368/2015, estendeu esse direito aos planos de saúde privados, tornando-o obrigatório para todos os estabelecimentos de saúde, sejam públicos ou privados.

Maria Helena Diniz (2022, p. 105) ressalta a importância desse direito: "A presença de um acompanhante de escolha da parturiente é fundamental para o suporte emocional, a segurança e a humanização do parto, contribuindo para a redução da ansiedade e para uma experiência mais positiva." O descumprimento dessa prerrogativa pode configurar violação de direitos da paciente e do acompanhante, sujeitando o estabelecimento de saúde a sanções administrativas e, eventualmente, a responsabilização civil.

PAUSAS PARA AMAMENTAÇÃO NO TRABALHO

A CLT, em seu artigo 396, garante à empregada o direito a pausas para amamentação: "Para amamentar o próprio filho, 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."

Esses intervalos podem ser flexibilizados mediante acordo individual ou coletivo, mas não podem ser suprimidos. A jurisprudência tem admitido a possibilidade de cumulação desses períodos para entrada tardia ou saída antecipada, desde que haja acordo com o empregador. O período de 6 meses pode ser estendido se a saúde do filho exigir, mediante atestado médico.

Maurício Godinho Delgado (2022, p. 1098) enfatiza que "o direito à amamentação é um direito social fundamental, que visa proteger a saúde do lactente e da lactante, e não pode ser suprimido ou dificultado pelo empregador." A recusa do empregador em conceder as pausas pode configurar infração trabalhista e gerar indenização por danos morais.

ESTABILIDADE NO EMPREGO DURANTE E APÓS A GESTAÇÃO

A estabilidade provisória da gestante é um dos mais importantes direitos trabalhistas, garantido pelo art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT): "Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: (...) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Essa proteção visa assegurar a subsistência da gestante e do nascituro, evitando que a gravidez se torne um fator de discriminação no mercado de trabalho. A Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou o entendimento de que a estabilidade se aplica mesmo em contratos por prazo determinado, desde que a gravidez seja confirmada durante a vigência do contrato.

Vólia Bomfim Cassar (2021, p. 1105) destaca que "a estabilidade da gestante é objetiva, ou seja, independe do conhecimento do empregador sobre a gravidez no momento da dispensa. Basta que a concepção tenha ocorrido durante o contrato de trabalho." A dispensa arbitrária da gestante gera o direito à reintegração ou, caso esta seja inviável, à indenização correspondente ao período da estabilidade.

PRIORIDADE PARA TELETRABALHO PARA MÃES COM FILHOS PEQUENOS OU COM DEFICIÊNCIA

Fora do contexto emergencial da pandemia, a legislação brasileira tem avançado no incentivo ao teletrabalho como ferramenta de conciliação entre vida profissional e familiar, especialmente para mulheres. A Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, trouxe uma importante alteração à CLT.

O art. 75-F da CLT, incluído pela Lei nº 14.457/2022, estabelece: "Os empregados e as empregadas com filho ou enteado com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência terão prioridade para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho híbrido, se a atividade for compatível com a modalidade de trabalho."

Essa prioridade legal visa facilitar a gestão das responsabilidades parentais, reconhecendo que o teletrabalho pode oferecer maior flexibilidade para o

cuidado com os filhos. A prioridade se estende a filhos com deficiência, independentemente da idade, em consonância com os princípios da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que busca promover a inclusão e a autonomia das pessoas com deficiência e de suas famílias.

Jorge Neto e Cavalcante (2023, p. 102) afirmam que "a prioridade para o teletrabalho é um avanço significativo na proteção da parentalidade, transformando o teletrabalho de mera opção empresarial em um direito preferencial para pais e mães em condições específicas, desde que a natureza da função o permita."

REGRAS DA LICENÇA PARA MÃES ADOTIVAS

A legislação brasileira equipara a licença-maternidade para mães biológicas e adotivas, reconhecendo a importância do vínculo e do cuidado nos primeiros meses de convivência.

O art. 392-A da CLT, alterado pela Lei nº 10.421/2002, estabelece que "à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392", ou seja, por 120 dias.

A Lei nº 8.213/91, em seu art. 71-A, também garante o salário-maternidade de 120 dias para a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 anos de idade.

Para as empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), a licença-maternidade pode ser prorrogada por mais 60 dias, totalizando 180 dias, também para as mães adotivas.

Sérgio Pinto Martins (2022, p. 589) destaca que "a equiparação da licença-maternidade para mães adotivas é um reconhecimento da maternidade socioafetiva e da necessidade de um período de adaptação e formação de laços com a criança, independentemente de sua origem biológica."

DISPENSA DO TRABALHO PARA LEVAR FILHOS EM CONSULTA MÉDICA

O direito do empregado de se ausentar do trabalho para acompanhar o filho em consulta médica é previsto no art. 473, XI, da CLT, incluído pela Lei nº 13.257/2016 (Marco Legal da Primeira Infância): "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica."

Este direito, embora limitado a um dia por ano e a filhos de até 6 anos, representa um avanço na proteção da parentalidade. Para filhos com deficiência, a jurisprudência tem admitido uma interpretação mais flexível, considerando a necessidade de acompanhamento mais frequente, embora a lei não preveja expressamente a extensão do limite de idade ou de dias.

Homero Batista Mateus da Silva (2023, p. 1010) observa que "a previsão legal de ausência para acompanhamento de filho em consulta médica, ainda que restrita, é um reconhecimento da responsabilidade parental e um passo importante para a conciliação entre trabalho e família, devendo ser interpretada de forma a maximizar a proteção da criança."

EXTENSÃO DOS DIREITOS EM CASOS DE NATIMORTO

A ocorrência de um natimorto (feto que morre dentro do útero ou durante o parto, após 20 semanas de gestação) é uma situação de extrema dor e complexidade, que exige do ordenamento jurídico uma resposta protetiva à mulher. A legislação brasileira estende alguns dos direitos trabalhistas e previdenciários nessas circunstâncias:

Licença-Maternidade e Prorrogação

Em caso de natimorto, a mulher tem direito à licença-maternidade integral de 120 dias. O art. 395 da CLT e o art. 93, § 3º, da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social) são claros nesse sentido. A finalidade da licença, nesse contexto, não é apenas o cuidado com o bebê, mas primordialmente a recuperação física e psicológica da mãe após o parto e o processo de luto.

A prorrogação da licença por mais 60 dias, via Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), também se aplica em casos de natimorto, pois a lei não faz distinção entre parto de bebê vivo ou natimorto para fins de prorrogação.

Direito a Acompanhante no Parto

O direito a acompanhante durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato, garantido pela Lei nº 11.108/2005, estende-se ao parto de natimorto. A necessidade de suporte emocional e físico para a parturiente é ainda mais premente em uma situação de perda.

Estabilidade no Emprego

A estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, "b", do ADCT) também se mantém em caso de natimorto. A proteção se estende desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, e o termo "parto" abrange o natimorto. A dispensa da empregada após essa experiência traumática seria uma violação dos princípios da dignidade humana e da não discriminação.

Direitos Não Estendidos

Outros direitos, como as pausas para amamentação, a prioridade para home office para mães com filhos pequenos ou com deficiência, a licença para mães adotivas e a dispensa para acompanhar filhos em consulta médica, não se estendem em casos de natimorto, pois sua finalidade específica está ligada à existência de um filho vivo para ser cuidado ou acompanhado.

DIREITOS DA MÃE COM FILHOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E A LEI BERENICE PIANA

A proteção da maternidade ganha contornos específicos e de maior complexidade quando se trata de mães de filhos com deficiência, especialmente aquelas com filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O

cuidado com uma pessoa com TEA exige dedicação intensiva, acompanhamento terapêutico multidisciplinar e adaptações constantes na rotina familiar e profissional.

A Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012)

A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, foi um marco fundamental ao instituir a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Seu principal avanço foi equiparar a pessoa com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Isso significa que todos os direitos e garantias previstos na legislação para pessoas com deficiência (incluindo o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015) se aplicam integralmente às pessoas com TEA e, por extensão, às suas famílias.

Essa equiparação é crucial, pois confere à pessoa com TEA o acesso a direitos nas áreas de saúde, educação, assistência social e, indiretamente, no trabalho dos pais, especialmente das mães, que frequentemente são as principais cuidadoras.

Jornada de Trabalho Diferenciada para Mães

de Filhos com TEA: Jurisprudência

Embora a CLT não preveja expressamente uma jornada de trabalho reduzida ou diferenciada para pais de pessoas com deficiência na iniciativa privada, a jurisprudência tem construído esse direito com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção da família e da criança com deficiência, e do direito à saúde.

A interpretação judicial tem se fundamentado na necessidade de conciliar a vida profissional com as exigências de cuidado e acompanhamento terapêutico de filhos com TEA, que demandam múltiplas terapias (fonoaudiologia, terapia ocupacional, psicomotricidade, psicoterapia, etc.) e consultas médicas frequentes.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), em casos envolvendo servidores públicos, já consolidou o entendimento de que é possível a redução da jornada de trabalho sem redução de vencimentos para pais de pessoas com deficiência, com base no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Embora essa jurisprudência seja para o setor público, ela serve de baliza interpretativa para o setor privado, por força dos princípios constitucionais.

No âmbito da Justiça do Trabalho, diversos tribunais regionais e varas têm concedido a redução de jornada para mães de filhos com TEA na iniciativa privada, aplicando analogicamente a jurisprudência do STJ e os princípios protetivos.

Tais decisões geralmente se baseiam em laudo médico detalhado que comprove o TEA e a necessidade de acompanhamento intensivo. Comprovação das terapias e consultas que demandam a ausência da mãe. Ponderação de interesses, buscando o menor impacto possível para o empregador, mas priorizando o direito fundamental da criança e da mãe.

Georgenor de Sousa Franco Filho (2022, p. 120), ao abordar a proteção da pessoa com deficiência no trabalho, argumenta que “a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, à luz da Constituição e dos tratados internacionais de direitos humanos, impõe a concessão de medidas de flexibilização da jornada de trabalho para pais de pessoas com deficiência, inclusive no setor privado, como forma de garantir a efetividade do direito à inclusão e ao desenvolvimento pleno.”

Ainda que a CLT não tenha um artigo específico para a redução de jornada na iniciativa privada, a jurisprudência tem se valido de uma interpretação extensiva e principiológica, considerando a Lei Berenice Piana e o Estatuto da Pessoa com Deficiência como marcos que impõem a adaptação das relações de trabalho para atender às necessidades das famílias de pessoas com TEA.

DIREITOS ESPECÍFICOS DE GESTANTES

Não se perca de vista, ainda que uma gestante seja considerada pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15) como pessoa de mobilidade reduzida,

o que recomenda todas as cautelas inerentes à passageira condição especial em que se encontra, com garantia de atendimento preferencial em filas, eventos e espetáculos etc, demonstrando que se cuida de pessoa em peculiar condição de vida que deve ser respeitada por todos (o mesmo ocorrendo com pessoas idosas, aqueles que estejam temporariamente se utilizando de muletas, por exemplo, ou mesmo obesos mórbidos).

Ou seja, contará a gestante com a garantia de atendimento prioritário não apenas nos espaços públicos, mas igualmente em espaços privados como caixas de supermercados, bancos ou shopping centers (com caixas ou guichês especiais ou atendimento diferenciado em caixas regulares), além de preferência para ingressar e ir sentada em veículos de transporte público (ônibus, metrô, trens metropolitanos etc) – com isso há prevenção de danos à saúde da gestante e do bebê, enquanto em ser humano em vias de nascer (nascituro, etimologicamente significa aquele que há de nascer).

Deve ser a gestante possa a salvo de quaisquer problemas que possam vir a lhe tolher a tranquilidade, sobretudo nesse momento mágico que seria o de seu parto, notadamente ao direito a um parto humanizado e respeitando-se seus limites físicos e emocionais.

Não é desconhecida, por exemplo, a política pública de estímulos a partos naturais sob o argumento de que trariam menos riscos à vida da gestante e do bebê (por exemplo, por instrumentos como a Resolução nº 365 ANS que instituiu o partograma, ocorrendo medida equivalente no SUS), mas, sempre com a maior licença possível, não se pode impor tratamento médico doloroso contra a vontade do paciente, resta como direito da mãe optar pelo parto que quer ter (a menos, obviamente, que existam evidências concretas de que, naquele caso específico haverá risco excepcional no procedimento de cesariana).

Não se pode julgar a gestante, por exemplo, por ter baixa resistência à dor, por receios e anseios, fatores familiares, sociais e religiosos, por exemplo. A opção deve ser livre e respeitada, somente havendo espaço para alguma intervenção, repita-se, acaso ocorra alguma situação de risco para a mulher ou para o nascituro, eis que devidamente comprovada (o que recomenda maior cautela de médicos, enfermeiros, gestores hospitalares em relação ao tema).

E, seja qual for a opção da gestante, tem-se que a mesma terá direito a um parto humanizado, ou seja, feito sem pressões, humilhações, coações, ofensas, agressões e com direito de ser acompanhada por uma pessoa – o desrespeito desse conjunto de fatores tem sido considerado como violência obstétrica e, como tal, tem acarretado o direito de perceber indenizações por danos morais se não for respeitado.

Vale lembrar que hospitais, planos de saúde, médicos e enfermeiros podem ser todos colocados como solidariamente responsáveis pelo pagamento de tais indenizações (em regime de responsabilidade civil objetiva nos termos da legislação de consumo ou da responsabilidade do Estado, ou mesmo pelo advento da norma contida no artigo 942 CC a depender do caso – ou seja, cumprida resta a exigência do artigo 265 CC eis que existe ampla base geral para tanto), bem como que, no mundo atual, o companheiro que acompanha o parto, estará municiado com um celular filmando o ato, o que será meio de prova.

Daí a importância do aperfeiçoamento e treinamento sobre como se portar em condições como esta, evitando-se judicializações por conta de mau atendimento. Cada vez mais, o profissional da saúde deve contar com acesso a consultas com profissionais especializados do direito, sob pena de por em risco a própria existência financeira da atividade ante o crescimento do volume e valor das indenizações. Sobre a questão, e para realçar a gravidade do tema, de se destacar um julgado recente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo:

TJ-SP - 00013140720158260082 SP 0001314-07.2015.8.26.0082 (TJ-SP) Data de publicação: 11/10/2017 **RESPONSABILIDADE CIVIL – DANO MORAL - VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA. Direito ao parto humanizado é direito fundamental. Direito da apelada à assistência digna e respeitosa durante o parto que não foi observado. As mulheres tem pleno direito à proteção no parto e de não serem vítimas de nenhuma forma de violência ou discriminação. Privação do direito à acompanhante durante todo o período de trabalho de parto. Ofensas verbais. Contato com filho negado após o nascimento deste. Abalo psicológico in re ipsa. Recomendação da OMS de prevenção e eliminação de abusos, desrespeito e maus-tratos durante o parto em instituições de saúde. Prova testemunhal consistente e uniforme acerca do tratamento desumano suportado pela parturiente. Cada parturiente deve ter respeitada a sua situação, não cabendo a generalização pretendida pelo**

hospital réu, que, inclusive, teria que estar preparado para enfrentar situações como a ocorrida no caso dos autos. Paciente que ficou doze horas em trabalho de parto, para só então ser encaminhada a procedimento cesáreo. Apelada que teve ignorada a proporção e dimensão de suas dores. O parto não é um momento de "dor necessária". Dano moral mantido. Quantum bem fixado, em razão da dimensão do dano e das consequências advindas. Sentença mantida. Apelo improvido.

Em 07 de maio de 2019, no entanto, o Ministério da Saúde passou a não utilizar a expressão ‘violência obstétrica’ em documentos oficiais por entende-la politicamente incorreta, na visão dos médicos que atuam na área, no entanto, isso não muda o fato de que a mesma exista e envolva situações de comportamento abusivo em relação a gestantes.

Mas não para por aí. Existem inúmeras garantias legais estabelecidas em relação à pessoa gestante. E já vale a orientação no sentido de que, não se pode esquecer de que a gestante seria pessoa humana, logo, em condições como tal, goza de todos os direitos e proteções lançadas na lei e na Constituição para toda e qualquer pessoa (por exemplo, direito à dignidade de sua pessoa, vida, saúde, proteção contra tratamento indigno, não ser discriminada por fatores étnicos, de gênero, de religião, faixa etária, de faixa social etc – hoje há indenizações por conta de preconceito social) contando com direitos que lhe são específicos, como a atenção obstétrica e cuidado hospitalar para a sua peculiar condição de gestante, gratuitamente (inclusive, por exemplo, exames para detecção de HIV e sífilis).

Nos termos expressos e estritos da Lei nº 11.634/07, tem direito de informação, nos exames pré-natais (com acompanhamento especializado durante toda a gravidez, notadamente no que diz respeito a consultas, informações e exames gratuitos), acerca da maternidade de referência para o seu parto, podendo, ainda, visitar as instalações (pouca gente sabe ou tem acesso a tal informação, daí se voltar a focar no treinamento e gestão de pessoal que deve estar preparado para lidar com tais situações que seriam aptas a levar à caracterização de indenizações por danos morais).

É bem verdade que não se tem encontrado médicos em quantidade suficiente para a garantia de tal direito, mas a falta de estrutura estatal, muitas vezes por falta de alocação suficiente de profissionais, não é dado que possa escusar a violação deste direito, que pode ser garantido por tutelas de obrigação de fazer

e, até mesmo, pela via da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Mas, como é sabido, tem-se que partos ocorrem, muitas vezes, de modo não esperado (sobretudo quando a cesariana não resta agendada), de modo que, embora possa ter acesso a um hospital de referência, a gestante tem direito de ser atendida no hospital que procurar, bem como tem direito a transporte seguro desse hospital para outro se houver necessidade.

Tem, ainda a gestante, direito de aguardar o atendimento sentada (sem prejuízo da preferência em filas de estabelecimentos e no transporte público e hoje, até mesmo, com vagas privativas em estacionamentos públicos e particulares), em local que seja arejado, limpo e com acesso à água potável.

A gestante, até o momento em que se encontra para dar a luz, tem o direito de solicitar a realização de exames (testes rápidos) para a detecção de HIV ou sífilis (por analogia para qualquer DST), no sistema do SUS (disciplinado pela Lei nº 8.080/90) a mulher grávida terá direito a acompanhante (independente do gênero, ou seja, homem ou mulher) que quiser indicar durante todo o trabalho de parto, o próprio parto e o pós-parto.

Se o exame der positivo, pelo óbvio, a gestante não deverá amamentar o bebê, eis que o risco de transmissão seria altíssimo, tendo, então, o direito de receber junto ao Estado, leite em pó pelo período mínimo de seis meses, que poderá ser prolongado se as necessidades se prolongarem no tempo.

Vale lembrar que a gestante terá direito, ainda, no âmbito cível, ao recebimento de pensão (alimentos gravídicos), junto à pessoa indicada como genitor do nascituro, para cobrir o sustento e despesas adicionais ao parto, até o momento do mesmo (os alimentos são calculados de acordo com as necessidades – no caso do nascituro são presumidas em caráter absoluto – presunção jure et de jure já que nascituro não trabalha nem pode prover seu sustento, como óbvio – e das possibilidades de quem paga – normalmente estimadas em 1/3 dos vencimentos líquidos do alimentante.

Terá, ainda, o direito de ser dispensada, para fins de amamentação, todos os dias, por dois períodos de meia hora ou por um só período de uma hora, enquanto o bebê não completar seis meses de idade, não havendo, ainda, possibilidade de qualquer discriminação na contratação de pessoas, eis que

existe vedação para a exigência de atestados de gravidez para fins de admissão ou conservação do emprego.

Quanto a planos privados de saúde o bebê já nasce com cobertura do plano de saúde dos pais durante seus primeiros trinta dias de vida, nos estritos termos da Lei dos Planos de Saúde (Lei nº 9.656/98). Embora ainda haja certa divergência em jurisprudência, entendo que o bebê, em condições como tal, não deva ser submetido a prazos de carência. Nesse sentido:

TJ-CE - Apelação APL 05244753520118060001 CE 0524475-35.2011.8.06.0001 (TJ-CE) Data de publicação: 23/02/2017 RECUSA DE COBERTURA PARA RECÉM-NASCIDO. ABUSIVIDADE. DESNECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DE CARÊNCIA PARA ATENDIMENTO AO RECÉM-NASCIDO, DESDE QUE A INSCRIÇÃO OCORRA NO PRAZO MÁXIMO DE 30 DIAS DO NASCIMENTO. INTELIGÊNCIA DO ART. 12 , III , B DA LEI 9.656 /98. INADIMPLEMENTO CONTRATUAL DA RÉ. DANOS MATERIAIS E MORAIS CONFIGURADOS. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. 1. Aplicam-se as disposições do Código de Defesa do Consumidor (CDC) aos contratos de plano de saúde (Súmula 469 do STJ). 2. Como bem destacado pelo Juízo a quo, o art. 12 , III , alínea b , da Lei 9.656 /98 dispõe que, em se tratando de cobertura obstetrícia, não há necessidade do cumprimento de carência para atendimento ao recém nascido, desde que a inscrição ocorra no prazo máximo de 30 dias do nascimento. 3. No caso em tela, o apelado nasceu em 24 de junho de 2011, sendo incluído por seu representante ao plano de saúde em 20 de julho daquele ano, conforme declaração firmada pela própria operadora do plano de saúde, não havendo que se falar em carência a ser cumprida. 4. Uma vez reconhecida a obrigação da apelante em custear o tratamento médico prescrito, de rigor a manutenção da condenação imposta referente aos danos morais, no mesmo montante despendido com a internação. 5. Notória a existência de dano moral oriundo da injusta recusa de cobertura securitária pelo plano de saúde, conduta esta que agrava a situação de aflição psicológica e de angústia do segurado, caracterizando ofensa à dignidade da pessoa humana. 6. O quantum indenizatório fixado pelo juízo de primeira instância, no montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a título de danos morais, mostra-se razoável e coerente com os precedentes deste Tribunal de Justiça. 7. Apelo conhecido e improvido.

TJ-PR – PRO CESSO CÍVEL E DO TRABALHO Recursos Recurso Inominado RI 000152146201681600180 PR 0001521-46.2016.8.16.0018/0 (Acórdão) (TJ-PR) Data de publicação: 13/03/2017NEGATIVA DE COBERTURA AO RECÉM-NASCIDO. FALHA NO DEVER DE

INFORMAÇÃO. PRÉ-NATAL E PARTO COBERTOS PELO PLANO. PRESUNÇÃO DE COBERTURA OBSTÉTRICA. DIREITO AO RECÉM-NASCIDO CONFORME ART. 12, III, ?A? E ?B? DA LEI 9.656 /98. PORTABILIDADE QUE AFASTA PERÍODO DE CARÊNCIA. PROPOSTA DE ADESÃO DENTRO DO PERÍODO DE 30 DIAS. SENTENÇA MANTIDA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. APLICAÇÃO DO ART. 46 DA LEI 9.099 /95. RECURSOS NÃO PROVIDOS. Ante o exposto, esta 2ª Turma Recursal - DM92 resolve, por unanimidade dos votos, em relação ao recurso de UNIMED REGIONAL MARINGÁ - COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO, julgar pelo (a) Com Resolução do Mérito - Não-Provimento, em relação ao recurso de Unimed Porto Alegre - Sociedade Cooperativa de Trabalho Médico Ltd (TJPR - 2ª Turma Recursal - DM92 - 0001521-46.2016.8.16.0018/0 - Maringá - Rel.: James Hamilton de Oliveira Macedo - J. 13.03.2017)

De igual modo, haverá um benefício extra na gravidez quando a família da gestante for beneficiária do Programa Bolsa Família, benefício esse que poderá se estender após o nascimento do bebê, o que pode ser providenciado em consulta ao CRAS – Centro de Referência em Assistência Social de cada Município, órgão encarregado do mapeamento das condições de merecimento de inscritos para acesso a programas sociais do governo.

No mesmo sentido, não menos importante destacar que gestantes tem acesso ao Programa Rede Cegonha do Ministério da Saúde (estratégia elaborada desde o ano de 2011), cujo objetivo seria o de implementar rede de cuidados com garantia às mulheres do direito ao planejamento reprodutivo e a atenção humanizada à gravidez, ao parto e ao puerpério (considerado enquanto lapso de 28 dias após o parto), além de assegurar às crianças o direito ao nascimento seguro e ao crescimento e desenvolvimento saudáveis.

Entre as ações da Rede Cegonha está a implantação de Centros de Parto Normal (CPN), onde a mulher é acompanhada por uma enfermeira obstetra ou obstetrix, num ambiente preparado para que possa exercer as suas escolhas, como se movimentar livremente, ter acesso a métodos não farmacológicos de alívio da dor, atentando-se para a ambiência, com projetos arquitetônicos que buscam privilegiar cores harmônicas, conforto luminoso, térmico e acústico. Outro objetivo do CPN é reduzir cada vez mais a taxa de mortalidade materna e neonatal e as ocorrências de cesarianas desnecessárias na rede pública de saúde (sempre a escolha, como dito acima, caberá à mãe, gestante, que terá a palavra final sobre a opção).

Por fim, mas não menos importante, seria de se apontar no sentido de que há uma série de direitos escolares (inclusive acadêmicos) assegurados às gestantes, independentemente de sua idade (seja menores, seja maiores de idade). Por exemplo, o direito ao cumprimento de compromissos escolares e tarefas em suas casas e ter direito à licença-maternidade sem qualquer tipo de prejuízo.

Assim, tem-se que a [Lei nº 6.202/1975](#) garante à estudante grávida o direito à licença-maternidade sem prejuízo do período escolar. O [Decreto-Lei nº 1.044/1969](#) determina que a estudante que estiver grávida poderá cumprir, a partir do oitavo mês de gestação, os compromissos escolares em casa. O início e o fim do período de afastamento serão determinados por atestado médico, que deve ser apresentado à direção da escola. Em qualquer caso, o direito à prestação dos exames finais é assegurado às estudantes grávidas. Sobre o tema, o seguinte aresto do ano de 2019:

[TRF-4 - REMESSA NECESSÁRIA CÍVEL 50063074920184047001 PR 5006307-49.2018.4.04.7001 \(TRF-4\)](#) Data de publicação: 25/02/2019
TRATAMENTO EXCEPCIONAL À ESTUDANTE GESTANTE. 1. A Lei nº 6.202/75, art. 1º, caput, assegura que, "a partir do oitavo mês de gestação e durante três meses a estudante em estado de gravidez ficará assistida pelo regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei n. 1.044, de 21 de outubro de 1969", e, no parágrafo único do mesmo artigo, determina que "o início e o fim do período em que é permitido o afastamento serão determinados por atestado médico a ser apresentado à direção da escola". 2. Considerando que a legislação determina apenas a apresentação de atestado médico, não impondo qualquer outro requisito além da comprovada situação excepcional, que se verifica no caso concreto, não se mostra adequado, sob a luz do princípio da razoabilidade, restringir o acesso à educação à pessoa que se encontra em condições especiais.

Se a mãe for adolescente, o [Estatuto da Criança e do Adolescente \(ECA\)](#) garante o direito ao atendimento com sigilo, privacidade e autonomia, além do recebimento de informações sobre saúde sexual e reprodutiva. A mãe adolescente também pode ser atendida sozinha, se preferir. Para o caso das mães que desejarem, precisarem ou decidirem entregar a criança em adoção, a [Lei nº 12.010/2009](#) garante o direito de receber atendimento gratuito.

DIREITO COMPARADO: PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PARENTALIDADE NO MUNDO

A proteção à maternidade e à parentalidade é uma preocupação global, com diferentes abordagens e níveis de proteção em diversos sistemas jurídicos.

Estados Unidos (EUA)

Nos EUA, a proteção é mais fragmentada. A Family and Medical Leave Act (FMLA) de 1993 garante 12 semanas de licença não remunerada para o nascimento ou adoção de um filho, ou para cuidar de um familiar doente, para empregados de empresas com 50 ou mais funcionários. A licença remunerada é rara e depende de leis estaduais ou políticas da empresa.

Acerca disso, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: *"The FMLA provides a baseline for job-protected leave, but its unpaid nature and limited scope mean that many American workers, particularly those in smaller businesses or low-wage jobs, lack comprehensive maternity and parental leave benefits."* — Joan Williams, *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*, 2010. (A FMLA fornece uma base para licença protegida por emprego, mas sua natureza não remunerada e escopo limitado significam que muitos trabalhadores americanos, particularmente aqueles em pequenas empresas ou empregos de baixa remuneração, carecem de benefícios abrangentes de licença-maternidade e parental.)

Reino Unido

O Reino Unido oferece Maternity Leave (licença-maternidade) de até 52 semanas, sendo as primeiras 6 semanas com 90% do salário e as demais com um valor fixo semanal. Há também a Shared Parental Leave (licença parental compartilhada), que permite aos pais dividir parte da licença.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: *"UK maternity and parental leave provisions aim to balance the needs of new parents with the*

operational requirements of businesses, offering a relatively generous period of leave, albeit with varying levels of pay." — Catherine Barnard, EC Employment Law, 2018. (As disposições de licença-maternidade e parental do Reino Unido visam equilibrar as necessidades dos novos pais com os requisitos operacionais das empresas, oferecendo um período de licença relativamente generoso, embora com níveis de remuneração variáveis)

França

A França possui um dos sistemas mais robustos de proteção. A licença-maternidade é de 16 semanas para o primeiro e segundo filhos, e 26 semanas a partir do terceiro filho, com remuneração integral paga pela Previdência Social. Há também licença-paternidade e licença parental para cuidar de filhos.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*Le droit français de la maternité et de la parentalité est caractérisé par une forte intervention de l'État et une protection sociale étendue, visant à garantir l'égalité des chances et à soutenir les familles dans leur rôle éducatif.*" — **Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit de l'emploi, 2022.** (O direito francês da maternidade e da parentalidade é caracterizado por uma forte intervenção do Estado e uma proteção social estendida, visando garantir a igualdade de oportunidades e apoiar as famílias em seu papel educativo.)

Portugal

Portugal oferece licença parental inicial de 120 ou 150 dias, que pode ser partilhada entre os pais, com remuneração de 100% ou 80% do salário, respectivamente. Há também licença parental alargada e licença para assistência a filho.

Sobre a questão, de modo literal, se aponta: "*A legislação portuguesa em matéria de parentalidade reflete uma preocupação crescente com a igualdade de género e a partilha de responsabilidades familiares, incentivando a participação ativa de ambos os progenitores.*" — **Maria do Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho, 2021.** (A legislação portuguesa em matéria de parentalidade reflete uma preocupação crescente com a igualdade de género e

a partilha de responsabilidades familiares, incentivando a participação ativa de ambos os progenitores.)

Alemanha

A Alemanha oferece **Mutterschutz** (proteção à maternidade) de 14 semanas (6 antes e 8 após o parto) com remuneração integral. Além disso, há o **Elternzeit** (licença parental) de até 3 anos por filho, que pode ser tirada por ambos os pais, e o **Elterngeld** (benefício parental), que substitui parte da renda durante a licença.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*Das deutsche System des Mutterschutzes und der Elternzeit ist darauf ausgelegt, Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und die finanzielle Absicherung während der Kinderbetreuung zu gewährleisten.*" — **Wolfgang Däubler, Arbeitsrecht, 2020.** (O sistema alemão de proteção à maternidade e licença parental é projetado para facilitar a conciliação entre família e trabalho para os pais e garantir a segurança financeira durante o cuidado infantil.)

Espanha

A Espanha concede licença-maternidade e paternidade de 16 semanas, totalmente remuneradas e intransferíveis, que podem ser usufruídas simultaneamente ou de forma alternada.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*La legislación española ha avanzado significativamente en la equiparación de los derechos de maternidad y paternidad, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.*" — **Jesús Cruz Villalón, Derecho del Trabajo, 2021.** (A legislação espanhola avançou significativamente na equiparação dos direitos de maternidade e paternidade, promovendo a corresponsabilidade no cuidado dos filhos e a igualdade de oportunidades no âmbito laboral.)

Itália

A Itália oferece licença-maternidade obrigatória de 5 meses (2 antes e 3 após o parto) com 80% do salário. Há também licença parental opcional de até 10 meses (compartilhada entre os pais) com remuneração reduzida.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: *"Il sistema italiano di tutela della maternità e della paternità mira a garantire un periodo di riposo e cura per i genitori, sebbene la remunerazione durante il congedo parentale facoltativo sia spesso insufficiente a coprire interamente le esigenze familiari."* — **Tiziano Treu, Diritto del Lavoro, 2020.** (O sistema italiano de proteção à maternidade e paternidade visa garantir um período de descanso e cuidado para os pais, embora a remuneração durante a licença parental opcional seja frequentemente insuficiente a cobrir inteiramente as necessidades familiares.)

Rússia

A Rússia oferece uma licença-maternidade de 140 dias (70 antes e 70 após o parto) com remuneração integral. Além disso, um dos pais pode tirar uma licença parental para cuidar do filho até os 3 anos de idade, com um benefício mensal pago pelo Estado.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: *"Russian labor law provides extensive maternity and parental leave benefits, reflecting a strong state commitment to supporting families and encouraging population growth, though the actual implementation can vary."* — **Elena Gerasimova, Russian Labor Law, 2019.** (A legislação trabalhista russa oferece amplos benefícios de licença-maternidade e parental, refletindo um forte compromisso estatal em apoiar as famílias e incentivar o crescimento populacional, embora a implementação real possa variar.)

China

A China oferece licença-maternidade de 98 dias, com possibilidade de prorrogação em algumas províncias. A remuneração varia. Há também licença-paternidade, geralmente mais curta. O governo tem incentivado políticas de apoio à família para aumentar a taxa de natalidade.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*Chinese maternity and parental leave policies are evolving, with local governments playing a significant role in extending benefits beyond the national minimum, aiming to alleviate the burden on families and encourage childbirth.*" — **Chang-qing Li, Chinese Labor Law, 2021.** (As políticas chinesas de licença-maternidade e parental estão evoluindo, com os governos locais desempenhando um papel significativo na extensão dos benefícios além do mínimo nacional, visando aliviar o fardo das famílias e incentivar a natalidade.)

Japão

O Japão oferece licença-maternidade de 14 semanas (6 antes e 8 após o parto) com remuneração de cerca de 67% do salário. A licença parental pode ser tirada por ambos os pais até o filho completar 1 ano (ou 1 ano e 2 meses em algumas condições), com benefício pago pelo seguro-desemprego.

Nesse sentido, de modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*Japanese parental leave policies are relatively generous in duration, but the take-up rate for fathers remains low, indicating persistent cultural norms and workplace pressures that hinder men's full participation in childcare.*" — **Machiko Osawa, Work-Life Balance in Japan, 2020.** (As políticas de licença parental japonesas são relativamente generosas em duração, mas a taxa de adesão dos pais permanece baixa, indicando normas culturais persistentes e pressões no local de trabalho que impedem a participação plena dos homens no cuidado infantil.)

Coreia do Sul

A Coreia do Sul oferece licença-maternidade de 90 dias (45 após o parto) com remuneração integral. A licença parental pode ser tirada por ambos os pais até o filho completar 1 ano, com um benefício mensal pago pelo governo. Há incentivos para que os pais também tirem a licença.

De modo literal, seguido de tradução literal e livre: "*South Korea has significantly expanded its parental leave policies to address low birth rates and promote gender equality in childcare, offering substantial financial support and encouraging fathers to take leave.*" — **Hye-Kyung Lee, Korean Welfare State,**

2019. (A Coreia do Sul expandiu significativamente suas políticas de licença parental para combater as baixas taxas de natalidade e promover a igualdade de gênero no cuidado infantil, oferecendo apoio financeiro substancial e incentivando os pais a tirar licença.)

CONCLUSÃO

A proteção da maternidade e da parentalidade no direito do trabalho brasileiro é um campo dinâmico e multifacetado, que reflete a evolução social e a crescente valorização da família e da criança. Desde a licença-maternidade, que agora se adapta a realidades como a internação prolongada e o natimorto, até a prioridade para o teletrabalho de mães com filhos pequenos ou com deficiência, o ordenamento jurídico busca oferecer um arcabouço de direitos que permitam à mulher e ao homem conciliar suas responsabilidades profissionais com as demandas da vida familiar.

A jurisprudência, especialmente do STF e do TST, tem desempenhado um papel crucial na interpretação e ampliação desses direitos, garantindo a efetividade dos princípios constitucionais. A doutrina, por sua vez, tem contribuído para a reflexão crítica e a proposição de novos avanços.

A análise comparada revela que o Brasil se alinha a uma tendência global de fortalecimento da proteção à maternidade e à parentalidade, embora com particularidades em relação à duração, remuneração e flexibilidade dos benefícios. Enquanto países europeus como França e Alemanha oferecem licenças mais longas e bem remuneradas, os EUA ainda dependem mais de políticas estaduais e empresariais. Na Ásia, países como Japão e Coreia do Sul têm expandido seus benefícios, buscando combater baixas taxas de natalidade e promover a igualdade de gênero.

A inclusão dos direitos da mãe de pessoa com TEA, com a Lei Berenice Piana e a jurisprudência sobre jornada de trabalho diferenciada, demonstra o compromisso do Brasil com a proteção integral e a inclusão, reconhecendo as necessidades específicas dessas famílias.

Embora o Brasil tenha alcançado progressos significativos, desafios persistem, como a necessidade de maior conscientização dos empregadores sobre esses

direitos e a busca por um equilíbrio ainda mais justo entre as necessidades da empresa e as da família. A contínua evolução legislativa, como demonstrado pela Lei nº 14.457/2022, indica um caminho de aprimoramento constante na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e favorável à parentalidade responsável.

REFERÊNCIAS

BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Direito de Família*. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.

DÄUBLER, Wolfgang. *Arbeitsrecht*. 20. Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 6 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 6 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada

pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e leis esparsas. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm>. Acesso em: 6 maio 2026.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Direito do Trabalho e a Pessoa com Deficiência*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

LEE, Hye-Kyung. *The Korean Welfare State: Politics, Development and Crisis*. London: Palgrave Macmillan, 2019.

LI, Chang-qing. *Chinese Labor Law*. Beijing: Law Press China, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

OSAWA, Machiko. *Work-Life Balance in Japan: A Challenge for Gender Equality*. Tokyo: Japan Publishing Industry Foundation for Culture, 2020.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Direito do Trabalho*. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2021.

RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du travail, droit de l'emploi*. 28. ed. Paris: LGDJ, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

TREU, Tiziano. *Diritto del Lavoro*. 15. ed. Padova: CEDAM, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 244. *Gestante. Estabilidade provisória*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 6 maio 2026.

WILLIAMS, Joan. *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2010.