

**A PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO BRASIL:** Estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo Direito do Trabalho brasileiro na Pós Modernidade.

**TUTELA MATERNITA 'IN BRASILE:** Uno studio sul corso di protezione e questioni maternità non supervisionato dalla Diritto del Lavoro brasiliano in post era moderna.

**Lucas Barbalho de Lima<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O presente artigo se dedica a um importante tema do Direito do Trabalho que é a Proteção à Maternidade. Verificam-se muitos avanços desde o surgimento dessa proteção no ordenamento brasileiro em 1932, entretanto, por meio de uma pesquisa bibliográfica, verificou-se que ainda há muitas situações que ocorrem frequentemente com mulheres grávidas e que ainda não são tuteladas pelo Direito do Trabalho, como ocorre com a gestante pede demissão sem conhecimento da gravidez, provocando uma situação de vulnerabilidade para a gestante e, principalmente, para o bebê que precisará de todas as garantias legais nesse momento mais importante da vida. Desta maneira, foi realizado no primeiro capítulo um breve histórico acerca da proteção à maternidade no Brasil e análise de textos religiosos da Igreja Católica e da Organização Internacional do Trabalho acerca desse instituto. No segundo capítulo, foi analisado o atual contexto do Direito do Trabalho na pós modernidade e como o neoconstitucionalismo pode contribuir para o avanço da Proteção à Maternidade. No terceiro capítulo, o estudo foi aprofundado na análise acerca do Princípio da Proteção à Maternidade e Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas para se verificar a possibilidade de um avanço nas garantias legais em casos ainda não tutelados no ordenamento brasileiro, como ocorreu recentemente para as gestações que se iniciaram no curso do aviso prévio ou no contrato por prazo determinado. Por último, serão apresnetadas as considerações finais acerca da pesquisa.

**Palavras Chave** – Proteção à Maternidade. Direito do Trabalho da Mulher. Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.

## **ABSTRACT**

Questo articolo è dedicato a un tema importante del diritto del lavoro, che è la tutela della maternità. Check up molti progressi da quando l'emergere di tale protezione nel sistema giuridico brasiliano nel 1932, però, attraverso una ricerca bibliografica, si è constatato che ci sono ancora molte situazioni che spesso si verificano nelle donne in

---

<sup>1</sup> Mestrando pela Universidade Católica de Pernambuco (2014). Pós-graduado em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Candido Mendes (2013). Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (2011).

gravidez e que não são supervisionadas pelo direito do trabalho, como para a mulher grávida que não sabe da gravidez, causando uma situação de vulnerabilidade para as mulheres grávidas, e especialmente para o bebê que terá necessidade de todas as garantias jurídicas neste momento mais importante da vida. Assim, foi feito no primeiro capítulo uma breve história sobre a proteção da maternidade no Brasil e a análise dos textos religiosos da Igreja Católica e da Organização Internacional do Trabalho sobre esta matéria. No segundo capítulo, analisamos o contexto atual do direito do trabalho na pós-modernidade e como o neoconstitucionalismo contribui para o progresso da proteção da maternidade. No terceiro capítulo, a análise aprofundada sobre o princípio de proteção da maternidade e do Trabalho Princípio de não-renúncia aos direitos para verificar a possibilidade de uma mudança nas garantias jurídicas nos casos não protegidos no sistema brasileiro, como aconteceu recentemente para as gravidezes iniciadas durante o período de licença ou no contrato a termo determinado. Por fim, serão apresentadas considerações finais sobre a pesquisa.

**Palavras-chave** - Proteção da maternidade. Trabalho Mulheres. Princípio de não-renúncia aos direitos do Trabalho.

## INTRODUÇÃO

Ao analisar a proteção à maternidade é imprescindível a realização de um breve levantamento histórico de fatos e normas mais importantes acerca deste instituto, com a finalidade de resgatar informações importantes para uma pesquisa mais aprofundada sobre questões atuais e que ainda não são tuteladas pelo Direito do Trabalho, demonstrando que houve muitos avanços, mas que ainda há a necessidade de ampliação dessa garantia para muitas outras gestantes, principalmente levando-se em conta a hermenêutica sistêmica do Direito do Trabalho.

É importante salientar que a presente pesquisa não se limitará, portanto, a analisar institutos já criados pela jurisprudência e doutrina especializada, mas, sim, em realizar sugestões de ampliação da proteção à maternidade ao final do presente trabalho. Para isso, algumas questões conflituosas serão apresentadas.

Inicialmente, um questionamento permeará todo o trabalho com o intuito de responder ao seguinte problema: É possível a proteção à maternidade se sobrepor a direitos e deveres de empregadores e empregados para garantir benefícios à gestante e ao bebê/nascituro?

A atualidade do tema também é outro fator que eleva a importância do presente estudo que recentemente sofreu um novo direcionamento e um aumento significativo na quantidade de pesquisas dedicadas a proteção à maternidade. Isso porque a participação da mulher no mercado de trabalho só aumentou nas últimas décadas inclusive exercendo

cargos de chefia e liderança, o que há pouco tempo era impossível de acontecer devido a uma cultura machista da sociedade.

Nos últimos anos, houve um importante avanço sobre a matéria. Apenas para exemplificar, até o ano 2012 as mulheres que engravidassem no curso do aviso prévio ou durante um contrato por prazo determinado não tinham direito nenhum, posto que inexistiam no ordenamento dispositivos legais capazes de obrigar o empregador a conceber benefícios a gestante, inclusive o Tribunal Superior do Trabalho havia pacificado o referido entendimento na Sumula nº 244, III.

Entretanto, em razão das recentes modificações na sociedade, na ampliação do entendimento sobre dignidade humana, o mesmo tribunal por meio da Resolução nº 185/2012, reformou o conteúdo do referido verbete<sup>2</sup>, para proteger os mesmos casos que não eram tutelados por meio do seu inciso III. Ou seja, a mais alta corte trabalhista passou a adotar um posicionamento antagônico em relação ao anterior, demonstrando que paradigmas estavam sendo quebrados e que a matéria tem sido revisitada pelos especialistas, em posição de avanço na perspectiva humanista e social, presente na carta maior, em especial no seu art. 1º, I.

No presente estudo serão apresentadas novas questões que não são respondidas ou resolvidas pela norma jurídica, portanto, é proposto uma superação de paradigmas na proteção à maternidade, com a sugestão de novas formas de proteção não previstas no ordenamento, ou seja, promover uma ampliação na proteção à maternidade para casos ainda não tutelados e que ocorrem com frequência significativa, como naqueles casos em que a gestante pede demissão sem conhecimento da gravidez.

Além disso, a proteção à maternidade não deve ser analisada separadamente do atual contexto jurídico, ou seja, quando a teleologia de proteção social ao trabalhador presente no *caput* do art, 7º da Constituição, necessariamente possui hermenêutica no sentido de fazer valer a estrutura de dignidade presente na *lex fundamentalis*, com a

---

<sup>2</sup> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

utilização do neoconstitucionalismo como instrumento de efetividade das normas desta natureza.

Tendo em vista que o presente trabalho é notadamente teórico, o procedimento técnico que será adotado é a Pesquisa Bibliográfica baseada, especialmente, na análise de materiais especializados que já foram publicados, tais como livros, artigos e revistas, e também é uma Pesquisa Jurisprudencial, tendo em vista que foi realizada uma busca por decisões referentes ao tema pesquisado, sempre mediante análise prévia da confiabilidade da fonte da informação. Também serão investigados julgados dos tribunais do trabalho, como elementos de informação.

No que se refere especificamente à sua natureza, considera-se como Aplicada, uma vez que se busca reunir, produzir e sugerir, quebrando paradigmas formados acerca da proteção à maternidade, em especial para questões não protegidas pelo ordenamento jurídico atual.

Ademais, quanto à sua abordagem, será Qualitativa, posto que se descreverá em profundidade a atual proteção jurídica da gestante no Brasil e em textos internacionais, com base na literatura especializada. Além disso, no presente trabalho não contabilizará ou quantificará a ocorrência de determinado evento, podendo se utilizar de informações quantitativas, coletadas nos livros, artigos e revistas especializadas, mas que não correspondem aos objetivos específicos ou gerais do presente trabalho.

Quanto aos objetivos, caracteriza-se por ser Exploratória, uma vez que busca investigar em que medida a proteção à maternidade pode se sobrepor a direitos e deveres dos empregadores e dos empregados.

Portanto, se reveste de grande importância que não esta restrita às mulheres que estão grávidas, nem apenas ao bebê, mas visa beneficiar toda a sociedade, por isso, interessa a cada um de nós.

## **1 EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Antes de realizar uma evolução acerca das principais normas de proteção à maternidade, é necessário compreender o Direito do Trabalho por meio de uma análise

holística acerca do trabalho que não se restringe apenas à relação empregado e empregador. Além disso, o estudo dos objetivos imediatos e mediatos presentes na disciplina jurídica, contribuirá para evidenciar a importância de novas conquistas ainda não tuteladas no ordenamento jurídico para a proteção à maternidade.

Historicamente, o marco inicial adotado para a proteção à maternidade é o momento em que o trabalho tornou-se efetivamente remunerado pelo dono do meio de produção e, ao mesmo passo, quando o trabalhador passou a laborar de forma contínua e subordinada. Este período é denominado de Revolução Industrial e representou uma ruptura com o modelo de sociedade feudal para a sociedade capitalista e, por sua vez, o trabalho transformou-se em um importante elo entre classes distintas.

Além de muitas mudanças sociais advindas da Revolução Industrial, verifica-se a inclusão do homem na sociedade por meio do trabalho, ou seja, a posição na sociedade em que ele ocupava decorria da capacidade física e intelectual para o desempenho de suas atividades.

A relação de trabalho também foi motivo de escalonamento com a definição da importância dos sujeitos sociais, de acordo com as funções desenvolvidas, dos valores agregados a estas atividades e da autoridade política na manutenção do poder, principalmente após a industrialização, pois o homem se estabeleceu na sociedade de acordo com sua capacidade de se relacionar com o produto derivado de suas atividades produtivas, sendo estas físicas ou intelectuais (BARROSO, 2010, p. 23).

Em que pese ter havido a juridificação dos conflitos de classe com o advento do Direito do Trabalho como disciplina jurídica, a relação entre empregadores, donos dos meios de produção, e os empregados nunca foi homogênea ou pacífica, uma vez que sempre houve uma busca de ambas as partes por melhorias, para os empregadores as garantias sociais que geram custo de produção, devem ser contidas e reduzidas sempre que possível, enquanto para os trabalhadores as garantias deveriam ser ampliadas, pois representam melhorias materiais e sociais.

Para Fábio Túlio Barroso (2010, p. 46), a relação de trabalho ao mesmo tempo é conflituosa, mas também é de dependência recíproca, posto que os trabalhadores necessitam da capacidade do empregador para gerir, administrar e ampliar os postos de emprego e conceder mais benefícios, paralelamente, o empregador depende do empenho e da capacidade do trabalhador para ampliar a sua produção.

Com a evolução e a complexidade da sociedade industrial, a exacerbação do conflito de interesses se coloca em uma situação paradoxal, em virtude da relação contraditória e ao mesmo tempo complementar entre trabalhadores e capitalistas, pois ambos dependem de suas capacidades laborativas e empresariais, reciprocamente e respectivamente (BARROSO, 2010, p. 46),

Nesse contexto, a proteção à maternidade representa um tema também paradoxal, uma vez que se verificam na sociedade duas posições antagônicas protagonizadas pelos empregados e pelos empregadores, uma delas tenta para diminuir, ou ao menos conter o avanço das garantias legais das gestantes, enquanto os empregados tentam ampliar as garantias, nesta relação conflituosa resta evidente a importância do surgimento do Direito do Trabalho para servir como uma ferramenta com o objetivo de inserir o trabalhador no sistema de produção capitalista e, ao mesmo tempo, ser instrumento para equilibrar a relação entre capitalistas e empregados, protegendo e mantendo o próprio sistema, conforme define Fábio Túlio Barroso (2010, p. 49-50).

Com o advento do Direito do Trabalho como instrumento de controle social, o Estado acaba por atingir a sua finalidade imediata, a inserção da classe trabalhadora na dinâmica do sistema capitalista, proporcionada pela melhoria de sua condição social, por normas de proteção, que inquestionavelmente proporcionam, ao menos no plano formal, a dignidade do trabalhador.

No mesmo momento, esta disciplina também atende à sua finalidade estatal mediata, a manutenção da ordem capitalista, com a mesma estrutura produtiva proporcionada pelas empresas privadas e com a continuidade da utilização da mão de obra subordinada e assalariada. Ou seja, ocorreram mudanças conjunturais, para a manutenção da estrutura do sistema econômico, político e produtivo.

Desta maneira, há na ciência do Direito do Trabalho diversas questões controvertidas, muitas vezes com opiniões opostas como a possibilidade de novas formas de proteção para gestantes. O consenso na referida ciência é que tem provocado o avanço de direitos trabalhistas para os trabalhadores e, ao mesmo tempo, tem promovido a manutenção do sistema capitalista, como define José Luiz Monereo Pérez (1996, p.24).

Desde el entendimiento de la naturaleza contradictoria del Derecho del Trabajo, éstas, al legalizar a la clase obrera, expresa la exploración de la fuerza de trabajo y la represión de la acción obrera, al mismo tiempo que expresa e legaliza esta lucha y las ventajas que há permitido conquistar. La tesis central se resume en la idea de que el Derecho del Trabajo, tal y como existe hoy en los países del capitalismo maduro, es esencialmente Derecho del capitalismo, sector específico del orden jurídico de una sociedad altamente compleja y "pluriconflictual". (...) el Derecho del Trabajo participa en la misma constitución de las relaciones de producción: expresa y "codifica" las relaciones de producción al mismo tiempo que las enmascara y posibilita su reproducción. (...) el ordenamiento laboral es, asimismo, un elemento y una apuesta de la acción de la clase obrera contra el orden capitalista, y un elemento de lucha de la clase dominante contra la acción de los trabajadores.

Dessa maneira, a exploração do trabalhador era muito maior e tem sido reduzida com a evolução do Direito do Trabalho. No que se refere aos direitos e garantias das mulheres a exploração não se limitava às longas jornadas de labor que eram entre 12 (doze) e 16 (dezesesseis) horas. No momento de receber o salário, apesar de desempenhar o mesmo trabalho realizado pelos homens, as mulheres recebiam metade do valor que era pago aos homens, como define José Roberto Dantas Oliva (2006, p. 40) eram denominadas de “meia força” em razão da menor capacidade física para o trabalho. Além disso, inexistia proteção ou garantias para as mulheres que engravidassem durante o contrato de trabalho e, em razão disso, eram imediatamente dispensadas e substituídas por outro empregado.

Tendo em vista que a sociedade no século XIX era bastante influenciada pelos pensamentos e ideais da Igreja Católica, vários regulamentos protecionistas do trabalho e das mulheres surgiram em países do velho continente após a Encíclica *Rerum Novarum* para estabelecer limites nas regras pactuadas entre o proletariado e a burguesia.

Em 1919, com o fim da I Guerra Mundial, foi criada pelo Tratado de Versalhes a Organização Internacional do Trabalho (BARROSO, 2010, p. 37):

(...) os Estados vencedores do conflito tratam de estabelecer no armistício de Versalhes um padrão, um modelo, o Standard de relações de trabalho, que no aspecto produtivo funciona como um artifício de equiparação entre os países industrializados, possibilitando uma utilização da mão-de-obra de forma equânime, que não desse motivos para que um país, com menores proteções sociais aos trabalhadores, pudesse produzir com uma escala de preços mais baratos, em função do reduzido custo na utilização do trabalho subordinado. Além do mais, o aspecto político entra em cena, quando ao estabelecer estes critérios intervencionistas estatais nas relações de trabalho, ratificando o Direito do Trabalho como disciplina jurídica, insere a classe trabalhadora no sistema produtivo, político e econômico, além de estabelecer os limites legais para o exercício da dialeticidade entre os atores do tecido produtivo, mantendo a paz econômica e a social estruturalmente, sob os limites da lei.

Cumprе salientar que no mesmo ano em que foi criada a Organização Internacional do Trabalho, foram editadas 06 (seis) convenções destinadas à proteção do trabalho da mulher e foi a Convenção n. 03, de 1919, que assegurou no artigo III, uma licença remunerada compulsória de 06 (seis) semanas antes do parto e mais 06 (seis) semanas após o parto, custeada pelos cofres públicos e em valor suficiente para a subsistência da gestante e do bebê, além disso, previu, no mesmo artigo, que ao retornar ao trabalho a empregada teria dois intervalos de 30 (trinta) minutos para a amamentação. Cumprе destacar que no artigo VI da referida Convenção, restou vedado

ao empregador dispensar a gestante durante a gravidez em razão do parto ou da licença obrigatória.

Os avanços na proteção à maternidade eram substanciais, contudo, havia várias outras garantias que as gestantes pleiteavam e não eram atendidas, ou seja, os avanços foram bastante inferiores aos pleitos profissionais, entre outros, destacou-se o desejo das gestantes em alterar a distribuição do período total da licença para que as 06 (seis) semanas obrigatórias antes do parto fossem transferidas para após o parto, somando com as outras e totalizando 12 (doze) semanas após o parto.

Em 1952, a Convenção n. 03, da OIT, foi novamente revisada, desta vez por meio da Convenção n. 103, da OIT, de 1952, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 20, de 18 de junho de 1965, que entre outros avanços ampliou as proteções à maternidade para as mulheres empregadas de setores não industriais, como as agrícolas, domésticas e as que trabalhavam em domicílio, deixando a cargo de cada país a regulamentação acerca de quando a gestante gozaria a licença remunerada, mas que deveria ser concedida obrigatoriamente após o parto e nunca inferior a 06 (seis) semanas.

No mesmo ano de 1952, a OIT editou a Recomendação n.º 95, apenas acrescentando pequenos, porém importantes detalhes à Convenção n. 103, tais como a possibilidade de prorrogação da licença maternidade até 14 (quatorze) semanas e, que o salário maternidade seria fixado em 100% dos ganhos da mulher antes do parto.

Também é importante destacar, neste momento, que a referida Recomendação n.º 95 estabelecia que a empregada gestante poderia ser demitida caso apresentasse uma postura desidiosa no trabalho em decorrência de faltas e, também expressamente previa que inexistia proteção da gestante nos contratos com prazo determinado, tendo o referido entendimento sido aplicado de forma majoritária até o ano de 2012 no Brasil, momento em que o Tribunal Superior do Trabalho reformou o teor da Súmula 244, e passou a admitir a proteção da gestante, mesmo nos contratos em que a gestação se inicie no contrato a termo, no aviso prévio ou no contrato por experiência, como acima indicado.

Tem-se que a primeira norma acerca da proteção à maternidade no Brasil fora o Decreto n.º 21.417-A, de 1932, que previu no artigo 7º acerca da proibição do trabalho da mulher no período de 04 (quatro) semanas antes e 04 (quatro) semanas após o parto, bem como concedia à mulher 02 (dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação da criança, durante o período de 06 (seis) meses.

Quanto ao salário maternidade, a gestante receberia 50% da média do salário no último semestre. Muitas garantias criadas em 1932 pela referida Lei foram incorporadas na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e estão em vigor no ordenamento jurídico até a presente data.

Como medida para promover a inserção da mulher no mercado de trabalho, em 1974, fora editada a Lei n.º 6.136, que transferiu da empresa para a Previdência Social o ônus de arcar com os salários da gestante no período em que esta não poderia trabalhar.

Com a Constituição de 1988, inaugura-se uma nova fase no tocante aos direitos sociais. Em especial à gestante, no artigo 10, II, b, do ADCT de 1988, foi estabelecida a estabilidade provisória de 05 (cinco) meses após o parto.

Cabe ressaltar que até aquele momento, não havia no ordenamento jurídico uma proteção à relação do emprego da gestante. Apenas na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 391, havia menção a impossibilidade de dispensa em razão da gravidez.

A Constituição da República, em seu artigo 6º, instituiu a Proteção à Maternidade como sendo uma Cláusula Pétrea e delegou ao Estado o dever de realizar medidas de proteção não apenas endereçadas à gestante, mas, também ao nascituro que necessita muito mais da proteção do que a própria gestante.

No artigo 7º, XVIII, o constituinte ampliou a licença maternidade que já estava prevista na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 de 04 (quatro) semanas antes do parto e 08 (oito) semanas após o parto e passou a ser de 120 (cento e vinte) dias, o que representa, aproximadamente, 17 (dezessete) semanas.

Em 1995, por meio da Lei n.º 9.029, o legislador aumentou o rigor contra práticas discriminatórias de empresas relacionadas à maternidade que prejudicavam a participação da mulher no mercado de trabalho. Uma das práticas proibidas pelo foi a exigência de atestado de gravidez nos exames médicos realizados nos processos de seleção de empregadas, tipificando inclusive como crime, além disso, também classificou como ato ilícito a prática de medidas que provoquem algum tipo de controle de natalidade ou de esterilização.

Em 2006, a Lei nº 11.324 passou a estender às empregadas domésticas o direito à estabilidade provisória e à licença maternidade reconhecidos pelo ordenamento jurídico, não havendo razão para distingui-las das gestantes que não eram domésticas.

Em 2008, a Lei 11.770, criou o Programa Empresa Cidadã, como importante instrumento para iniciar uma ampliação no período da licença maternidade. Contudo, o

referido programa não é compulsório para todos os empregadores, devendo a empresa se cadastrar para conceder um aumento de 60 (sessenta) dias na licença maternidade totalizando 180 (cento e oitenta) dias, em troca de redução de pagamento do Imposto de Renda. Além disso, a referida Lei ampliou para as servidoras públicas do poder público federal, a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias.

Em 2013, fora promulgada a Lei n.º 12.812 que estendeu as garantias constitucionais às gestantes que tinham engravidado durante o aviso prévio ou durante um contrato com prazo determinado, a referida ampliação dos direitos da mulher foi importante para aumentar a qualidade de vida do bebê e da gestante, após o parto. Além disso, a referida lei apenas confirmou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que havia editado a Súmula nº 244 acerca da matéria, a fim de possibilitar a proteção das gestantes que engravidavam no curso do aviso prévio ou nos contratos por prazo determinado.

Desta maneira, verifica-se no ordenamento jurídico uma evolução significativa da Proteção à Maternidade, contudo, ainda há questões que precisam ser tuteladas e outras precisam ser ampliadas, sobre essas questões, será aprofundado o estudo nos próximos capítulos. Antes disso, e não menos importante, é a compreensão do Direito do Trabalho na Pós Modernidade, uma vez que se verifica uma mudança de paradigma na ciência jurídica e, conseqüentemente, há várias elementos importantes que precisam ser analisados, como o fenômeno da judicialização, do Constitucionalismo da Efetividade e do Ativismo Judicial.

## **2 DIREITO DO TRABALHO NA PÓS MODERNIDADE**

O tema da Proteção à Maternidade não pode ser analisado exclusivamente sob a ótica dogmática, pois uma análise científica mais profunda sobre esse importante instituto do Direito do Trabalho, em especial no tocante à proteção da mulher sem analisar o atual contexto da atuação do Poder Legislativo e do Poder Judiciário, no Estado Democrático de Direito, pois provocaria uma pesquisa limitada e incompleta.

Será analisada a relação entre o Constitucionalismo e o Direito do Trabalho brasileiro na Pós Modernidade e como essa nova concepção pode justificar o aumento de garantias legais destinadas à maternidade.

Inicialmente, importante compreender que após a Segunda Grande Guerra Mundial, iniciou-se uma fase de fortalecimento das Constituições em vários países da

Europa que tiveram líderes tiranos. Desta maneira, as cartas magnas passaram a prever garantias e direitos que teoricamente não poderiam ser alterados a bel prazer de um único líder.

Em momento seguinte, os textos constitucionais passaram a restringir-se às intenção de vontades, com direitos e garantias sem aplicabilidade imediata, estando repleta de normas programáticas. Desta maneira, era bastante comum haver um distanciamento entre o texto constitucional de um país e a realidade vivenciada pela população.

Atualmente, no Brasil verifica-se que o Constitucionalismo possui características de um constitucionalismo da Efetividade, em que o texto constitucional pode ser utilizado para pleitear uma garantia ou um direito. Desta maneira, o texto constitucional possui natureza de norma jurídica normativa imediata e aplicável ao caso concreto.

No Brasil, como decorrência da atribuição de normatividade à Constituição, surge a doutrina da efetividade, que procurava superar algumas disfunções na formação do ordenamento jurídico nacional, evidenciadas na ausência de determinação política para o exercício das disposições constitucionais e no uso da Constituição unicamente como instrumento ideológico. O objetivo da doutrina da efetividade era o de tornar as normas constitucionais aplicáveis direta e indiretamente na maior extensão de sua densidade normativa (BARROSO, 2008a, p.15).

Além disso, o Poder Legislativo tem sido inerte as rápidas mudanças sociais, o que tem provocado uma atuação mais ativa do Poder Judiciário para garantir direitos tutelados, o que se denomina de ativismo judicial. Portanto, é importante analisar esses elementos que interagem com o Direito do Trabalho brasileiro e que tem promovido o avanço das garantias.

O Direito não é uma ciência exata ou imutável, há várias concepções sobre essa ciência e com frequência as definições modificam-se na mesma medida em que o homem se transforma, ou seja, as mudanças no Direito são frequentes, assim como o homem está sempre em mutação.

O Direito limitava-se ao estudo da norma jurídica criada pelo Poder Legislativo, ou seja, a supervalorização da Lei, a convicção de que todos os conflitos poderiam ser tutelados a partir da aplicação do texto legal, em sua literalidade. Contudo, após a Segunda Guerra Mundial, restou evidente a necessidade de criação de mecanismos de proteção das garantias adquiridas e para conter práticas autoritárias.

Dessa maneira, as Constituições passaram a ocupar maior importância no ordenamento jurídico e a conter princípios e garantias importantes para as respectivas sociedades, com o objetivo de diminuir a possibilidade de retorno do autoritarismo dos líderes políticos. Ao mesmo passo, nos Estados Liberais se evidencia uma menor preocupação com as questões sociais, além da intensificação do processo de Globalização, provocando um aumento nos conflitos sociais e com a diminuição das fronteiras, também se verifica um maior contraste entre as diferenças de grupos sociais.

Com o aumento na quantidade e na complexidade dos conflitos sociais, as Leis que são produzidas principalmente pelo Poder Legislativo, não representavam mais as necessidades da população, posto que a ineficiência na produção de regras de dever ser, que representariam os anseios do povo provocaram uma atuação do Poder Judiciário mais proativa do que anteriormente.

O que significa dizer que o Poder Judiciário passou com mais frequência a realizar funções que não correspondiam com a sua atividade preponderante, ou seja, criar novas regras em razão da ausência de Leis que deveriam ser criadas pelo Poder Legislativo. O mesmo aconteceu com a proteção à maternidade que foi ampliada por meio da atuação do Poder Judiciário em casos concretos, provocando em um segundo momento a regulamentação pelo Poder Legislativo, portanto, não se pode afastar a análise no Poder Judiciário sobre a matéria.

Outra questão importante é que a Constituição consagra os direitos fundamentais, princípios e finalidades públicas que são mais importantes para uma nação, tais como, por exemplo, a proteção à maternidade que possui uma importância que não se restringe apenas para a gestante ou apenas para o bebê, mas se destina para todos os seres humanos que precisam de cuidados nos primeiros meses de vida.

Com essa nova corrente do Direito Constitucional Contemporâneo, denominada de Neoconstitucionalismo, verifica-se que a Constituição passa a ocupar um outro papel de importância no ordenamento, não apenas de servir como uma referência para o Direito, mas também ser ela mesma fundamento para garantias e proteções.

Desta maneira, as normas constitucionais passam a ter eficácia direta e imediata, sendo o texto constitucional aplicado para tutelar direitos e garantias no caso concreto, como se tem no art. 5º, § 1º da Carta maior.

No caso da Proteção à Maternidade, verifica-se que inexitem no ordenamento jurídico a previsão legal, ou regulamentação de todas as situações relacionadas às

gestantes, por essa razão importante se faz a compreensão do Princípio de Proteção à Maternidade, uma vez que deve ser aplicado diretamente àqueles casos em que inexistente previsão legal de proteção mais específica.

Sendo assim, o aspecto teleológico da dignidade da pessoa, aliado à melhoria da condição social, além de outros direitos, elementos presentes nas normas constitucionais dos arts. 1º e 7º, respectivamente, servem de lastro para que se avance cada vez mais na proteção tanto ao trabalho da mulher quanto do nascituro e da criança.

Portanto, importante percebermos que os avanços na matéria têm sido decorrentes de um Poder Judiciário atuante e de um Poder Legislativo inerte às novas mudanças e que a Constituição Federal pode e deve ser aplicada ao caso concreto para dirimir lides judiciais, em especial, no que se refere à proteção à maternidade.

### **3 PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

A proteção à maternidade é um importante direito social inserido no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 que visa garantir proteção à gestante e, principalmente, ao bebê. No texto constitucional não há muitos dispositivos que se destinam ao instituto da maternidade, mas sem dúvidas a sua inserção entre o rol dos direitos sociais confere uma importância elevada em relação a outros direitos e garantias.

A interpretação da Constituição é denominada de Hermenêutica Constitucional e possui alguns estudos acerca da importância, interpretação e amplitude dos direitos sociais, desta maneira é importante para a presente pesquisa, antes de estudar a ampliação de um direito social, definir e compreender o significado e a extensão da proteção à maternidade.

A proteção à maternidade se trata de um direito social e, apesar de haver na doutrina uma divergência quanto à possibilidade de reformas nos direitos sociais, para Gilmar Ferreira Mendes (2012, p. 192), os direitos sociais são sim cláusulas pétreas e são revestidas de imutabilidade.

Há polêmica quanto a saber se além dos direitos individuais, expressamente referidos no art. 60, § 4º, da CF, também os direitos sociais estariam protegidos como cláusula pétrea. De um lado, nega-se que os direitos sociais participem do rol dos limites materiais ao poder de reforma, argumentando-se que aquele dispositivo da Lei Maior fala em “direitos e garantias individuais” e não em direitos fundamentais, gênero de que tanto os direitos individuais como os sociais seriam espécies. (...) No Título I da Constituição (*Dos Princípios Fundamentais*) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da

República e essa dignidade deve ser compreendida no contexto também das outras normas do mesmo Título em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas.

Para Alexandre de Moraes (2014, p. 203), os direitos sociais são de observância obrigatória no Estado Social de Direito, uma vez que ao Estado compete a melhoria de condições de vida e a concretização da igualdade social.

São os direitos sociais elencados no artigo 6º, da Constituição da República de 1988, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

A proteção à maternidade possui várias funções importantes, dentre outras, destaca-se que a proteção à maternidade transcende a vida privada da gestante e de sua família, provocando a renovação das gerações e, por isso, é um tema de interesse e importância universal.

Além disso, a inserção da proteção à maternidade impede qualquer prática que comprometa os direitos e garantias já alcançadas no tocante ao tema, tais como, por exemplo, a licença maternidade, estabilidade provisória, períodos de amamentação e assistência médica. Ademais, busca também direcionar as futuras normas criadas pelo Legislador e políticas públicas pelo Poder Executivo.

Indiscutível é a importância do referido princípio de proteção à maternidade, posto que se constitui em uma proteção para própria espécie humana, como ocorre com outras espécies na natureza, principalmente, durante o início de suas vidas quando há uma dependência absoluta à genitora, sem a qual a sobrevivência seria impossível.

Dessa maneira, a Constituição da República de 1988, denominada de a Constituição Cidadã por Ulysses Guimarães, por ter uma preocupação com questões sociais mais acentuadas, vedou a dispensa discriminatória de mulheres grávidas até 05 (cinco) meses após o parto e previu uma licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias de remuneração no valor integral ao salário.

Outro princípio, contudo, mais específico do Direito do Trabalho e que possui muita relação com o tema da presente pesquisa é o da Irrenunciabilidade dos Direitos

Trabalhistas que impede o avanço da exploração dos empregadores sobre os empregados, uma vez que proíbe a negociação e renúncia de direitos trabalhistas pelos empregados. Nesse sentido, resta impossibilitada a renúncia de direitos trabalhistas por qualquer trabalhador, inclusive pela gestante sem conhecimento de sua gravidez.

Desta maneira, a impossibilidade de a gestante renunciar a um direito adquirido referente à estabilidade provisória ou à licença maternidade está prevista no ordenamento jurídico brasileiro, como forma de proteger a própria gestante e, principalmente, o nascituro.

Ademais, o ordenamento jurídico já protege a gestante contra as dispensa arbitrária e a injusta, mas não prevê o caso recorrente da gestante que pede demissão, o que representa uma lacuna preocupante, pois deixa à margem da proteção legal inúmeras gestantes que pedem demissão sem o conhecimento do seu estado gravídico.

Sendo a finalidade tanto da norma quanto da jurisprudência a proteção da gestante e do nascituro, verifica-se uma lacuna normativa na proteção destes sujeitos e na utilização da disponibilidade da norma trabalhista, quando a empregada, mesmo gestante, sem assim ter ciência, pede demissão.

Diante desta situação, tem-se um hiato, inclusive quanto à aplicação do princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas. De observar ainda que o próprio conteúdo da Súmula nº 244 do TST é no sentido de proteção à relação de emprego, tendo como supedâneo a norma constitucional, do art. 10, II, b da ADCT.

Contudo, com a devida venia, uma vez que não tendo conhecimento do estado gravídico que se encontra, o pedido de demissão de uma gestante seria anulável, e passível de reintegração caso fosse da sua vontade após a ciência da situação gravídica, uma vez que a Proteção à Maternidade, como princípio constitucional deve se sobrepor ao dispositivo legal, que apenas se restringe às garantias contra a dispensa arbitrária.

Sendo assim, a reintegração de uma trabalhadora que pediu demissão sem saber do seu estado não estaria contrariando a norma constitucional ou trabalhista, mas sim, estaria aplicando a sua finalidade que é proteger a gestante e o nascituro, em um período que está com uma menor capacidade para o trabalho e precisa da proteção social para a continuidade segura da gravidez e a salvaguarda de direitos fundamentais para o filho.

Portanto, como vimos, resta demonstrado a fragilidade do fundamento da inexistência de previsão legal para realizar a reintegração da gestante que sem conhecimento do estado gravídico, pede demissão, posto que o princípio da proteção à

maternidade tem aplicabilidade imediata e consiste na proteção da mulher no período em que a mesma encontra-se grávida e, portanto, passível de proteção, independentemente se pediu demissão ou não, pois o suporte fático é que a gestante estava grávida no final do contrato de trabalho e, portanto, deve ser protegida.

De mais a mais, o próprio verbete sumulado pelo TST estabelece uma condição subjetiva para a proteção à relação de emprego nestas condições. O elemento objetivo, a estabilidade provisória decorre da gravidez da empregada, mesmo quando ela não sabe de sua situação, pois privilegia-se o estado gravídico, que independe do conhecimento pela empregada.

De igual forma, ao estabelecer a proteção ao emprego em face de gravidez, proporciona a anulabilidade do pedido de demissão, pelos mesmos motivos, visto que o que deverá prevalecer são os preceitos de proteção diante da ordem pública e não a da esfera privada e pessoal, limitando a potestade<sup>3</sup> do direito de pedir demissão<sup>4</sup>.

Desta maneira, a gestante não poderia renunciar a uma proteção de ordem pública que possui, haja vista que no ordenamento jurídico a proteção inicia-se com a concepção da mulher e não com o conhecimento da gravidez. Sendo assim, ao pedir demissão, a empregada já se encontra grávida e, por possuir garantias constitucionais não pode transacionar ou disponibilizar o direito, sob pena de comprometer todo ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que um dos seus paradigmas é a impossibilidade do empregado dispor de seus direitos trabalhistas, encontrando-se a vontade das partes submissas às determinações legais.

Desta maneira, evidencia-se a importância do tema razão pela qual cumpre consignar que a proteção à maternidade consiste em matéria de ordem pública, cabendo ao Estado criar mecanismos de proteção à gestante, independente de a dispensa contratual ter ocorrido por causa do empregador ou da gestante, quando ainda não tinha conhecimento do estado gravídico, o que mesmo assim não modifica a situação.

---

<sup>3</sup> Nesse sentido: MEIRELES, Edilton. Natureza Jurídica e Limites da Dispensa Arbitrária ou sem Justa Causa, em: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. Coordenação de Gustavo Tependino, Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Ana Frazão e Gabriela Neves Delgado. Revista dos Tribunais, São Paulo, 2013, pág. 347. (...) temos que o denominado direito potestativo não passa de um direito subjetivo, aqui entendido como uma situação jurídica na qual a um sujeito é devida uma prestação. Prestação essa entendida como uma conduta humana, seja qual for a sua modalidade, de dar, fazer ou não fazer (se abster, se sujeitar).

<sup>4</sup> MEIRELES, Edilton. *Idem*, pág. 349. Sobre os efeitos do ato antijurídico: Nessa hipótese, a lei nega efeito ao ato antijurídico, através de sua nulidade absoluta ou sua anulabilidade. É a hipótese de despedida deo empregado estável sem justa causa. Nesse caso, e em várias outras hipóteses, a lei prevê a anulabilidade do ato. Nega-se, assim, efeito ao ato antijurídico.

Contudo, com o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas a livre negociação e renúncia de direitos trabalhistas passaram a ser vedadas no Direito do Trabalho, impedindo que o trabalhador reduzisse as suas garantias em razão da pressão exercida por aquele que detem os meios de produção. Atualmente, no ordenamento jurídico o artigo 468, da CLT, manifesta essa impossibilidade de alteração do contrato de trabalho sem o consentimento de ambas as partes e, principalmente, que a modificação não represente um prejuízo ou uma perda para o hipossuficiente.

Portanto, não poderia a gestante renunciar a um direito trabalhista, pois não é permitido transigir sobre direitos e garantias conquistadas por todos os empregados, o que compromete todo o ordenamento jurídico e as conquistas alcançadas.

Atualmente, a gestante que é dispensada pelo empregador possui direito a ser reintegrada ao seu emprego, pois em razão de seu estado gravídico possui direitos e garantias e, portanto, essa proteção é reconhecida pela legislação, pela doutrina e pela jurisprudência.

Portanto, o princípio da irrenunciabilidade é plenamente aplicável ao presente caso, inclusive com efetividade imediata ao presente caso, posto que a norma-princípio determina de forma bastante clara que um trabalhador não pode renunciar direitos e garantias que lhes são favoráveis.

Logo, na possibilidade de a gestante pedir demissão não pode ser diferente da situação em que é dispensada sem justa causa ou de forma arbitrária, pois o pressuposto para a estabilidade provisória e a licença maternidade é a gravidez durante o contrato de trabalho.

Dessa maneira, é possível juridicamente e em razão do princípio constitucional da proteção à maternidade, aliado ao princípio da indisponibilidade, atender a proteção à gestante que pede demissão sem conhecimento da gravidez, garantindo uma gestação digna tanto para ela quanto para o nascituro.

Não obstante, a jurisprudência tem afastado a proteção à gestante nestas condições, com o fundamento de que inexistente previsão legal que justifique a sua reintegração, além disso, justifica que o ADCT protege as gestantes apenas contra a dispensa injustificada ou arbitrária, conforme se tem abaixo:

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. A legislação trabalhista visa proteger o trabalhador do poder potestativo de dispensa do empregador, vinculando a garantia provisória de emprego à dispensa sem justa causa ou arbitrária. No presente caso, a intenção de rescindir o contrato não partiu do empregador, mas da empregada, não podendo agora o pedido de demissão ser anulado para reintegrá-la aos quadros da empresa ou conferir-lhe indenização correspondente, se a ela, no momento

de sua efetivação, a fez de forma hígida. Recurso não provido. (PROCESSO Nº 0001688-68.2012.5.24.0006-RO.1A C Ó R D Ã O 2ª Turma Relator : Des. RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA Revisor : Des. NICANOR DE ARAÚJO LIMA Recorrente : VANESSA DA CUNHA SANTOS Advogados : Thiago Espírito Santo Arruda e outros Recorrida : TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES.S.A. Advogados : Jane Resina Fernandes de Oliveira e outros Origem : 6ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS Publicação 30/01/20140).

Após pesquisa nos sítios de internet dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, apenas foi encontrada uma única decisão que aplicou a proteção à maternidade mesmo no caso em que a gestante pediu demissão, restando comprovado que a empregada não tinha conhecimento da gestação no momento do pedido de demissão.

#### **4 CONCLUSÕES**

O presente trabalho demonstrou as várias razões pelas quais o tema da proteção à maternidade é de grande importância para o Direito do Trabalho, entre elas, verificou-se que o beneficiado pelas garantias não é apenas a gestante, mas, principalmente, o bebê e também toda a sociedade, uma vez que ao garantir a proteção à maternidade está preservando a vida e oferecendo um desenvolvimento sadio para uma vida digna.

Inicialmente foi realizado um levantamento acerca dos objetivos do Direito do Trabalho e restou verificado que o trabalho possui um papel inclusivo, permitindo ao homem a participação na sociedade e, neste contexto, a mulher não pode ser impedida de seus direitos por mera formalidade, ainda mais na fase mais importante de sua vida.

Em momento seguinte, uma evolução das regulamentações brasileiras sobre a matéria até as recentes modificações na jurisprudência e na legislação, seguida pela apresentação de um caso ainda não tutelado pelo Direito do Trabalho como ocorre com as gestantes que pedem demissão sem conhecimento da gravidez.

Utilizou-se do Neoconstitucionalismo com a finalidade de oferecer uma justificção para a ampliação pretendida de garantir os direitos à gestante que pede demissão sem conhecimento da gravidez. Além disso, restou evidenciado que as principais mudanças são decorrentes do Poder Judiciário brasileiro que possui uma atuação ativa e não se limita a aplicar a Lei ao caso concreto, promovendo o avanço de garantias justas aos jurisdicionados e apenas em momento seguinte o Legislador regulamenta para inserir no ordenamento jurídico as garantias já concedidas pelo Judiciário.

A proteção sugerida enfrenta um problema, uma vez que tendo sido a gestante que pediu demissão, supostamente não teria renunciado direitos. E mais, a dialeticidade da aplicação da proteção jurídica, à maternidade aos direitos e deveres dos empregadores e empregados, bem como a disponibilidade da ruptura do contrato de trabalho em condição de proteção à relação de emprego.

O empregado não pode dispor de seus direitos nem mesmo poderá renunciá-los, o mesmo ocorre com a gestante que pede demissão sem conhecimento, portanto, não poderá renunciar seus direitos, nem mesmo quando não tinha o conhecimento de tê-los adquirido.

E, quanto a possibilidade da proteção à maternidade se sobrepor aos direitos e deveres de empregados e empregadores, restou demonstrado que sendo a vida o principal bem jurídico, a proteção à vida deve predominar em relação a outros direitos e deveres, caso não bastasse, a proteção à maternidade beneficia todos os seres humanos, posto que todos precisam, e assim continuarão, dos cuidados nos primeiros anos de vida.

Foram analisadas as principais definições acerca dos Princípios de Proteção à Maternidade e do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, tendo em vista a sua importância para a presente pesquisa.

Portanto, é possível realizar uma ampliação das garantias das gestantes que pedem demissão sem conhecimento da gravidez, uma vez que o empregado não pode renunciar direitos e garantias, mesmo não tendo conhecimento de sua aquisição. Além disso, o principal beneficiado é o bebê e não a gestante, ampliando para uma coletividade os benefícios dessa proteção universal. Em relação à fundamentação jurídica para a referida ampliação, restou evidenciado que a própria Constituição da República de 1988, no artigo 6º, a proteção à maternidade como sendo um dos direitos sociais. Por último, as teorias do Constitucionalismo da Efetividade decorrentes da nova fase do constitucionalismo na Pós Modernidade contribuem para a presente pesquisa, uma vez que defendem a aplicação imediata e direta do texto da Constituição Federal de 1988 no caso concreto.

## **5 REFERÊNCIAS**

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS. Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. 1 ed. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Fábio Túlio. *Novo contrato de trabalho por prazo determinado*. Curitiba: Juruá, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. *Da falta de efetividade à judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial*. Revista Jurídica UNIJUS, Uberaba, Universidade de Uberaba – UNIUBE, Vol. 11, nº 15, nov. 2008a. Disponível em: [http://www.uniube.br/publicacoes/unijus/arquivos/unijus\\_15.pdf](http://www.uniube.br/publicacoes/unijus/arquivos/unijus_15.pdf)>. Acesso em: 05 ago. 2014.

BARROSO, Luiz Roberto. *Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática*. Revista de Direito do Estado, Rio de Janeiro, n. 13, jan./mar. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 21.417-A, de 17 de maio de 1932. *Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais*. 1932. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/imprensa/versao-integral-do-decreto-1.htm>, em 06 de julho de 2014.

BRASIL. Decreto n.º 58.820, de 14 de julho de 1966. *Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade*. 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), em 06/07/2014.

BRASIL. Decreto Legislativo n.º 20, de 18 de junho de 1965. *Aprova as Convenções de ns. 21,22, 91,93,94,97,103,104,105106,e 107 e rejeita a de n.º 90, adotações pela Conferência-geral da Organização Internacional do Trabalho*. disponível em [http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/legis\\_jur/sumario/declara%C3%A7%C3%A3o%20legislativo%20n%C2%BA%2020%20de%201965.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/declara%C3%A7%C3%A3o%20legislativo%20n%C2%BA%2020%20de%201965.pdf), em 06/07/2014.

BRASIL. Lei n.º 6.136, de 07 de novembro de 1974. Disponível em <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128446/lei-6136-74>, em 06/07/2014.

DELGADO, Maurício Goldinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo. LTr, 2014.

DWOEKIN, Ronald. *Uma Questão de Princípio*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FERRAZ JR, Tercio Sampaio. *Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Atlas, 2013.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza. *(Ré) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 4. Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. *Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAÇÔNICA, Marina de Andrade. *Metodologia científica para o curso de direito*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. *Manual de metodologia da pesquisa do direito*. São Paulo: Saraiva, 2003

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 203.

MORAES. Vanderlei Pascoal. *Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho*. Presidente Prudente 2003. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146> > Acesso em: 15 Janeiro. 2014.

- NADER, Paulo. *Introdução ao Estudo do Direito*. 34. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro et al. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTR, 1998.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- OLIVA, José Roberto Dantas. *Autorização para o trabalho infanto-juvenil artístico e nas ruas e praças: parâmetros e competência exclusiva do Juiz do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 28, ano 2006.
- OLIVEIRA, Luciano. *Não me fale do Código de Hamurabi!* In: Sua excelência o comissário e outros ensaios de sociologia jurídica. Rio de Janeiro: Letra Legal, 2004.
- OIT. *Convenção n.º 03*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade> em 06/07/2014.
- OIT. *Convenção n.º 103*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/524> em 06/07/2014.
- OIT. *Recomendação 95 da OIT*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/463>, 06/07/2014.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*; 3.ed. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 2004.
- PÉREZ, José Luiz Monereo. *Introducción al nuevo derecho del trabajo: una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo*. Valência. Madri: Trotta, 1999.
- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ROMITA, Arion Sayão. *O Princípio da Proteção em Xequê e outros Ensaios*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2003
- SMITH, Adam. *A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.