

APOIO ÀS TRABALHADORAS GESTANTES E LACTANTES

Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos¹

Maria Edlene Lins Felizardo²

Fernanda Pereira Barbosa³

Ludmila Pereira Araújo⁴

Leonardo Osório Mendonça⁵

“Ser mãe não é uma profissão; não é mesmo
nem um dever: é apenas um direito entre tantos
outros”

Oriana Fallac

i

Resumo: O presente artigo trata sobre a importância de se garantir um meio ambiente de trabalho hígido e seguro às trabalhadoras gestantes e lactantes. As condições peculiares de vida dessas trabalhadoras atraem a necessidade de um tratamento específico, com

- 1 Procuradora Regional do Trabalho, Membro Titular da 2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do MPT, Mestrado em Direito Constitucional pela UFRN, Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU, Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará. E-mail: izabel.ramos@mpt.mp.br.
- 2 Procuradora do Trabalho, lotada na Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, Coordenadora Regional da Coordinfância, Coordenadora do Fórum de Aprendizagem Profissional da Paraíba, Membro da Comissão de Direitos Humanos da Paraíba. E-mail: maria.felizardo@mpt.mp.br.
- 3 Procuradora do Trabalho, atualmente exercendo a função de membro-auxiliar do Procurador-Geral da República na Assessoria Jurídica Trabalhista. Mestrado em Direitos Humanos (LLM/Human Rights) pela *Birkbeck University of London*. Especialista em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: fernanda.barbosa@mpt.mp.br.
- 4 Procuradora do Trabalho, lotada na PTM de Pelotas/RS. Especialista em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso. E-mail: ludmila.araujo@mpt.mp.br.
- 5 Procurador do Trabalho, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região. E-mail: leonardo.mendonca@mpt.mp.br.

a adoção das medidas que se fizerem necessárias para assegurar a plena saúde física e mental das trabalhadoras, bem como para garantir o direito à vida e à saúde da criança e do nascituro. Atento a essas questões, foi instituído, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, o Grupo de Trabalho de Apoio às Trabalhadoras Gestantes e Lactantes. Vinculado à CODEMAT, o referido grupo de trabalho atua em quatro eixos distintos, quais sejam, articulação com o Poder Executivo e Poder Legislativo, mapeamento de boas práticas, desenvolvimento de pesquisas e estudos e a realização de campanhas. Os objetivos específicos, as ações já realizadas e os planejamentos futuros do grupo de trabalho serão revelados no decorrer do artigo. Pautado no objetivo de garantir condições seguras e adequadas de trabalho às trabalhadoras gestantes e lactantes, o grupo de trabalho tem, como propósito, garantir que mulheres possam exercer o direito à maternidade em sua plenitude e livres de qualquer forma de discriminação ou retaliação.

Palavras-chave: meio ambiente de trabalho; saúde e segurança; trabalhadoras gestantes e lactantes; Ministério Público do Trabalho; grupo de trabalho; direito à maternidade.

INTRODUÇÃO

A gravidez é o estado normal e fisiológico da mulher desde a fecundação do óvulo pelo espermatozoide até o parto; dura cerca de duzentos e sessenta e seis dias e provoca alterações do útero, do corpo, também podendo ocasionar alterações psíquicas, que, via de regra, regredem por volta de um mês após o parto.

Sabemos que gravidez não é doença. Mas o estado especial em que se encontram as mulheres durante este período atrai a necessidade de uma maior proteção legal e atenção especial de todas e todos que se encontram próximos da gestante.

Apesar da importância e imprescindibilidade da gravidez, sob todos os aspectos, para a perpetuação da espécie, o estado gravídico e o simples fato de ser mãe, muitas vezes, são fatores determinantes

para gerar situações de discriminação, a exemplo da diferença salarial ainda existente entre homens e mulheres. Tais práticas discriminatórias são normalmente fruto de valores patriarcais reproduzidos socialmente, e o rompimento com esses valores, inclusive por meio de alterações legislativas, mostra-se determinante para viabilizar a construção de uma sociedade mais igualitária.

Não obstante reconheçamos a relevância e atualidade da temática referente à igualdade de gênero, o presente artigo possui foco distinto, qual seja, questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho e, mais precisamente, à saúde e à segurança da trabalhadora gestante e da trabalhadora lactante.

Isto se deve ao fato de o presente artigo destinar-se à publicação festiva relacionada ao aniversário de vinte anos da CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, criada pela Portaria n. 410, de 14 de outubro de 2002.

De todo modo, fica o registro da importância em se combater todas as causas da desigualdade de gênero em nosso país, sendo digna de destaque, ainda que brevemente, a existência de Grupo de Trabalho específico no Ministério Público do Trabalho para tratar da questão, qual seja, o Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado, vinculado a outra coordenadoria temática, a COORDIGUALDADE – Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho.

O Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado tem por objetivo o fomento do debate e da capacitação sobre o direito de trabalhadoras e trabalhadores a cuidar de seus dependentes, o estímulo à aprovação de normas em favor da licença parental e da não discriminação de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como a ponderação do impacto do dever de cuidado nas denúncias, procedimentos ministeriais (Grupo, 2022).

Respeitados os objetivos específicos dos dois grupos de trabalho acima mencionados, e considerando a interseção das temáticas, têm

sido travados diálogos permanentes, bem como adotadas estratégias conjuntas de atuação para o atingimento dos seus objetivos.

1 DOS OBJETIVOS DO GRUPO DE TRABALHO DE APOIO ÀS GESTANTES E LACTANTES

Originariamente, o Grupo de Trabalho foi constituído intercoordenadorias do Ministério Público do Trabalho, estando vinculado às já citadas CODEMAT, Coordigualdade e à Coordinfância – Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes.

Atualmente, e por questões organizacionais, o Grupo de Trabalho de Apoio às Gestantes e Lactantes encontra-se vinculado apenas à CODEMAT, coordenadoria que tem por atribuição atuar na defesa de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e na redução dos riscos do trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança asseguradas na Constituição Federal (Jardim; Lira, 2013, p. 10)

Considerando a importância da proteção à maternidade e ao período de amamentação, o Grupo de Trabalho de Apoio à Gestante e Lactante, com a sua atual configuração, foi criado pela Portaria n. 52/2023 da Procuradoria-Geral do Trabalho, tendo como objetivo principal a adoção de medidas que visem a atender aos objetivos estabelecidos nos itens 3.1⁶, 3.2⁷ e 5.1⁸ da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, e que tenham alguma relação com o meio ambiente de trabalho (Brasil, 2023).

6 Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos.

7 Até 2030, acabar com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças menores de 5 anos, com todos os países objetivando reduzir a mortalidade neonatal para pelo menos 12 por 1.000 nascidos vivos e a mortalidade de crianças menores de 5 anos para pelo menos 25 por 1.000 nascidos vivos.

8 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

A Organização das Nações Unidas estabelece algumas sugestões para a melhoria da saúde das gestantes, e dentre essas sugestões, destacamos a importância em “propiciar um ambiente agradável, afetivo e pacífico às gestantes, dando prioridade a elas, cedendo a vez em filas, auxiliando-as em seu deslocamento e no carregamento de pacotes” (Gameiro, 2019). Ademais, a ONU sugere também a realização de campanhas sobre planejamento familiar, prevenção do câncer de mama e de colo de útero, gravidez de risco, importância do exame pré-natal, nutrição da mãe e aleitamento materno, e da importância em não se automedicar e não receitar remédios para gestantes.

Evidente que várias questões relacionadas à maternidade e amamentação não estão limitadas ao mundo do trabalho, mas existe um grande espaço para atuação e interlocução do Ministério Público do Trabalho com entidades governamentais e não governamentais para travar debates sobre o tema e adotar ações relevantes conjuntas.

É que, apesar de o Brasil possuir uma legislação protetiva em relação ao tema, muito ainda precisa ser feito e melhorado, conforme veremos mais adiante.

2 DA ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES E PROPOSTAS CONCRETAS RELACIONADAS AO TEMA

Tendo em vista a importância do tema, a necessidade de avanços, a existência de questões que transcendem a temática trabalhista e outras questões relevantes, o Grupo de Trabalho, buscando um diálogo e interação constantes com a sociedade civil e outros órgãos governamentais, já realizou reuniões que contaram com a presença de diversas entidades.⁹

Em reuniões e discussões anteriormente realizadas, deliberou-se que as ações do Grupo de Trabalho se concentrariam em quatro

⁹ Destacamos a presença da ABRASCO, ANAMT, CEBES, CFM, CNDH, CNS, FEBRASFO, Fórum Sindical do Trabalhador, FIOCRUZ, INSS, Ministério da Saúde – Coordenação de Saúde do Trabalhador, REHUNA, Secretaria de Inspeção do Trabalho, Sociedade Brasileira de Medicina da Família e Comunidade, e da Sociedade Brasileira de Pediatria.

eixos de atuação, quais sejam: i) articulação com o Poder Executivo e Poder Legislativo; ii) mapeamento de boas práticas; iii) pesquisas e estudos e; iv) campanhas e divulgação.

Definiu-se, ainda, de forma coletiva e democrática e em decisão referendada pelas entidades parceiras, pela adoção de medidas relacionadas aos seguintes aspectos:

Divulgação de maiores informações sobre direitos relativos às gestantes e lactantes para as mulheres trabalhadoras;

Cadastramento de empresas que possuam sala de apoio à amamentação e concessão de selo para as empresas que possuam tais salas;

Melhorar o monitoramento e condições dos fatores de riscos ocupacionais das trabalhadoras gestantes;

Garantias de retorno ao trabalho com redução de carga horária quando comprovadamente em período de aleitamento;

Revisão do tempo de licença paternidade;

Revisão da contagem do tempo de licença maternidade/paternidade em casos de bebês prematuros;

Flexibilização da jornada de trabalho e tolerância para atrasos no início da gestação;

Licença por abortamento e licença fetal;

Estímulos das empresas para que homens trabalhadores parceiros de mulheres grávidas participem do pré-natal;

Ratificação da Convenção n. 156 da OIT (adoção no ano de 1981) – Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família;

Inserir, na caderneta da gestante, informações que possibilitem à avaliação das condições de trabalho a que estão submetidas as trabalhadoras gestantes;

CODEMAT

Ratificação da Convenção 183 da OIT (Adoção no ano 2000) – Sobre a Proteção à Maternidade;

Realização de estudos e esclarecimentos para a classe médica sobre os assuntos relacionados ao trabalho de gestantes e lactantes;

Divulgação de maiores informações sobre direitos relativos à amamentação no trabalho;

Atuação para a garantia de espaço de aleitamento;

Realização de campanhas para combater o imaginário popular equivocado de que a trabalhadora gestante é sinônimo de fardo econômico no mundo do trabalho;

Campanhas de esclarecimento para que novas empresas adiram à licença maternidade de cento e oitenta dias;

Discussões sobre as licenças maternidade e paternidade em caso de famílias homoafetivas e discussões a respeito da licença parental;

Licenças em caso de aborto.

Algumas ações já foram realizadas pelo Grupo de Trabalho, sendo apresentadas, a seguir, algumas medidas elaboradas e os próximos encaminhamentos e ações planejadas pelo Grupo de Trabalho ainda para este ano de 2023.

Por fim, registramos que, embora os atuais objetivos do Grupo de Trabalho vinculado que está à CODEMAT estejam relacionados à saúde e segurança no trabalho, temáticas associadas à igualdade de gênero também fazem parte do objeto de atuação, sempre em parceria com a COORDIGUALDADE, face à necessidade de discussão dos temas com outras entidades.

Passemos agora às realizações e planejamentos próximos do Grupo de Trabalho.

2.1 DIÁLOGOS COM O PODER EXECUTIVO E LEGISLATIVO

Conforme consta de seu sítio eletrônico, a Organização Internacional do Trabalho adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: número 3 (1919); número 103 (1952) e número 183 (2000). Além disso, a convenção sobre seguridade social (norma mínima), 1952 (n. 102) reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social. Sua Parte VIII, referente às prestações de maternidade, prevê assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras (OIT, 2011).

O Brasil ratificou as Convenções n. 3 (que não está mais em vigor, face à ratificação da convenção 103) e 103 (esta última por meio do Decreto n. 58.820, de 14 de julho de 1966), tendo ela entrado em vigência nacional no dia 18 de junho de 1966.

Ocorre que, apesar dos avanços relacionados ao tema e a ratificação da Convenção acima mencionada, a Organização Internacional do Trabalho aprovou, no ano de 2000, a Convenção n. 183 relativa à revisão da convenção sobre a proteção à maternidade, tendo esta entrado em vigor na ordem internacional no dia 07 de fevereiro de 2002.

Dentre as melhorias apresentadas pela Convenção n. 183 da OIT, destacam-se, em resumo, as seguintes.

Nos termos do art. 1º, a Convenção também se aplica a mulheres empregadas em formas atípicas de trabalho, extraíndo-se a interpretação de que, com a ratificação da Convenção, todas as mulheres, independentemente da modalidade do vínculo de trabalho, serão alcançadas pelas normas protetivas, inclusive mulheres que trabalham por aplicativos e plataformas digitais.

Verifica-se, portanto, que o âmbito de aplicação da Convenção 183 é mais amplo, abrangendo mais mulheres do que as disposições da Convenção 103 da OIT.

O art. 3º prevê a adoção, pelos países signatários, de medidas necessárias para que mulheres gestantes e lactantes não sejam obrigadas a executar trabalhos que comportem significativo risco para a saúde da mãe ou da criança, reforçando o direito fundamental à saúde de forma peculiar e específica para trabalhadoras gestantes e lactantes e seus bebês. O direito à saúde é constitucionalmente previsto apenas de forma ampla para todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras (art. 7º, XXII). A Convenção 103 da OIT, por seu turno, nada prevê a esse respeito.

O art. 9º, 1, reforça o dever do Estado-membro em garantir que a maternidade não constitua fonte de discriminação, atraindo a obrigação estatal em incrementar a legislação e em adotar políticas públicas especialmente voltadas para tal finalidade. A Convenção 103, por seu turno, não possui previsão nesse sentido.

Verifica-se, portanto, que a proteção que a Convenção n. 183 da OIT confere à trabalhadora gestante e lactante é mais ampla e encontra-se mais adaptada à sociedade moderna e ao mundo atual do trabalho. Isso porque a própria Convenção n. 183 prevê que ela substitui, relativamente aos Estados que a ratificarem, a Convenção n. 103 da OIT.

Considerando a importância da ratificação da Convenção n. 183 da Organização Internacional do Trabalho, foi elaborado um Parecer e Estudo Técnico para que o processo de ratificação seja iniciado, tendo o documento sido direcionado para as autoridades competentes e, caso elas assim entendam, seja iniciado diálogo com a Presidência da República com esta finalidade.

Outra ação de diálogo com o Poder Executivo Federal diz respeito à articulação e tratativas realizadas com o Ministério da Saúde para a inclusão de link ou *QR Code* de acesso à edição n. 42 do MPT em Quadrinhos “Direitos das Gestantes” (MPT em quadrinhos, 2020) na Caderneta da Gestante, possibilitando que um número maior de pessoas tenha acesso à informação e conhecimento dos seus direitos.

Fruto de um trabalho de articulação do Grupo de Trabalho junto à Secretaria de Assuntos Legislativos, foram realizadas ações com o Poder Legislativo Federal, dentre as quais citamos a realização e participação efetiva de membros do Grupo de Trabalho em audiência pública na Comissão da Mulher da Câmara dos Deputados no dia 28 de maio (Dia Internacional da Luta pela Saúde da Mulher e Dia Nacional da Redução da Mortalidade Materna).

Ainda, quando da audiência pública realizada no dia 28 de maio, destacamos que foi apresentada, pelo Grupo de Trabalho, proposta para Projeto de Lei que determine a instalação de espaços privados para aleitamento materno em shoppings, aeroportos e rodoviárias com grande circulação de pessoas, possibilitando que lactantes que transitam nestes locais tenham maior privacidade no ato da amamentação, caso assim prefiram. Destacamos que este projeto de lei não altera a necessidade de as empresas manterem, na forma da legislação vigente, espaço para amamentação a ser utilizado por suas trabalhadoras.

Por fim, importante destacar também, dentre as ações já adotadas pelo Grupo de Trabalho, também foram realizadas articulações com vistas à aprovação, pela Câmara dos Deputados, do Projeto de Lei n. 853/2019, que acrescenta ao calendário oficial a “Semana Nacional da Conscientização sobre Direitos das Gestantes”, a ser celebrada anualmente na semana do dia 15 de agosto. No momento de elaboração desse artigo, o mencionado Projeto de Lei está aguardando a redação final a ser dada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados.

Considerando que o dia 15 de agosto é o Dia da Gestante, o Grupo de Trabalho tem articulado, com o apoio da Secretaria de Assuntos Legislativos e da Secretaria de Relações Institucionais, visitas a órgãos públicos para que, na data acima mencionada, realizem ações de divulgação dos direitos das gestantes.

2.2 MAPEAMENTO DE BOAS PRÁTICAS

Alguns parceiros institucionais destacaram a importância de mapeamento de boas práticas realizadas por empresas e que tenham relação com o tema, devendo haver a divulgação de tais práticas como forma de publicização e de estímulo, para que outras empresas também tenham interesse em adotar políticas de respeito e apoio à trabalhadora gestante.

Dentre as boas práticas já mapeadas, destacamos as seguintes:

1. Carga horária flexível

A rotina de grávidas e lactantes é fortemente alterada por conta das novas demandas com os pequenos. Interessante neste momento, por conta das consultas e exames médicos, conceder horários flexíveis para esse grupo de empregadas, para que elas consigam compatibilizar sua nova rotina com as responsabilidades do trabalho.

Tal prática também se mostra vantajosa para o empregador, na medida em que evita que a trabalhadora deixe de cumprir integralmente sua jornada de trabalho naquele dia em que esteja precisando de apenas algumas horas para tais demandas.

2. Trabalho remoto

Com o avanço da COVID-19, vivenciamos uma nova fase na humanidade, na qual os postos de trabalho tiveram que ser adaptados para manter a produção e as atividades comerciais, sem expor os seus trabalhadores ao risco elevado de contágio. Neste diapasão, as empresas adequaram muitas de suas atividades ao trabalho remoto, o que aprimorou bastante esse modelo de prestação de serviço.

O trabalho remoto, neste caso, poderá também ser utilizado, garantindo mais conforto à empregada gestante ou lactante e mantendo sua produção, tendo em vista que algumas funções podem ser perfeitamente realizadas na modalidade remota.

3. Kit maternidade

O kit maternidade tem grande relevância social, cultural, afetiva e corporativa. A ação de ofertar um kit maternidade aproxima a trabalhadora da empresa, além de auxiliar os pais e mães na rotina de cuidados com a criança. O kit pode ser composto de informativos, materiais de limpeza, saúde, dentre outros itens considerados essenciais na composição do enxoval do bebê.

4. Apoio psicológico

Sem dúvidas, muitas trabalhadoras gestantes e/ou que acabaram de conceber um filho precisam lidar com as inúmeras inseguranças em relação ao seu corpo e suas emoções, além da pressão da sociedade e do trabalho.

Sendo assim, o benefício do apoio psicológico torna-se imprescindível nesse momento, vez que ajuda a lidar com as inseguranças e pressões que as mulheres vivem no mundo corporativo, principalmente quando se tornam mães.

5. Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008)

Os períodos de licença maternidade podem ser prorrogados por mais 60 dias, com a manutenção do salário-maternidade, desde que a organização adira ao Programa Empresa Cidadã, com reembolso via desconto no imposto de renda. A prática vale também para a licença paternidade, nesse caso, aumentando-se de 5 para 20 dias de afastamento.

Apesar de ser um direito legalmente estabelecido, este foi indicado aqui como boa prática por se tratar a adesão ao Programa Empresa Cidadã de uma faculdade empresarial, tendo sido verificadas empresas que aderem ao programa e que podem ser exemplos de valorização social do trabalho e de cumprimento de sua função social.

Novas boas práticas serão mapeadas, de preferência com a participação de entidades parceiras, para posterior divulgação à sociedade.

2.3 PESQUISAS E ESTUDOS

Tendo em vista a formação acadêmica eminentemente jurídica das integrantes e do integrante do Grupo de Trabalho, este é o eixo que mais necessita da atuação dos parceiros institucionais. A realização de pesquisas e estudos sobre o tema faz parte das metas estabelecidas para atuação a partir do segundo semestre de 2023.

Dentre os temas que necessitam de melhores estudos técnicos, destacamos o melhoramento do monitoramento e condições dos fatores de riscos ocupacionais das trabalhadoras gestantes, além da realização de estudos e esclarecimentos para a classe médica sobre os assuntos relacionados ao trabalho de gestantes e lactantes.

2.4 CAMPANHAS E DIVULGAÇÃO

Sem olvidar da necessidade em avançarmos, via alterações legislativas e ratificação da Convenção n. 183 da OIT, no reconhecimento e efetivação de direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes, reconhecemos que o Brasil possui uma adequada legislação sobre o tema.

Ocorre que a falta de conhecimento e esclarecimento da população impede a fruição dos direitos e o cumprimento da lei em todos os seus aspectos.

Tanto é verdade que o grupo interinstitucional estabeleceu, dentre as várias metas de atuação, algumas relacionadas ao maior esclarecimento e conhecimento de seus direitos pelas trabalhadoras gestantes e lactantes.

Dentre outras ações realizadas, a elaboração de uma edição da série MPT em Quadrinhos sobre o tema em parceria com a Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região - Direito das Gestantes. Além da distribuição regular nas sedes da Procuradoria-Geral do Trabalho e Procuradorias Regionais do Trabalho, a revista em quadrinhos foi distribuída por Procuradoras e Procuradores do Trabalho em maternidades públicas dos estados do Distrito Federal, Rio Grande do Norte, Alagoas, Amazonas e Pernambuco.

Importante destacar, ainda, a realização de três campanhas, em momentos distintos, e em parceria com a Secretaria de Comunicação, tendo os temas maternidade e amamentação como eixo principal. Parte do conteúdo das campanhas realizadas, assim como outros materiais de divulgação, são objeto de exposição que está sendo organizada pelo Ministério Público do Trabalho para a semana do dia 15 de agosto de 2023.

Cite-se, por fim, a intensificação de ações de divulgação do tema nas semanas do dia 28 de maio (Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher e Dia Nacional de Redução da Mortalidade Materna) e no dia 15 de agosto (Dia da Gestante), sendo que esta última data, por estar próxima à data de elaboração e publicação deste artigo, tem merecido destaque especial, com a reprodução de ações já realizadas e novas ações de divulgação do tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações acima apresentadas representam parte dos trabalhos realizados pelo Ministério Público do Trabalho em relação ao tema proposto.

Porém, muito ainda precisa ser feito e vários são os desafios e objetivos propostos ao Grupo de Trabalho sobre o tema.

Apenas uma atuação coordenada, interinstitucional e democrática poderá garantir que o direito de ser mãe seja plenamente garantido a todas, não podendo a mulher ser discriminada, retaliada ou punida pela fruição de um dos mais belos direitos existentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 853, de 19 de fevereiro de 2019**. Acrescenta ao calendário oficial a “Semana Nacional de Conscientização sobre Direitos das Gestantes”, a ser celebrada anualmente em 15 de agosto, e dá outras providências. Brasília:

Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192288>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Portaria n. 410, de 14 de outubro de 2003. Cria a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho. **Boletim Especial**: Brasília, n. 10-C, p.1, 24 out. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria n. 52, de 17 de janeiro de 2023**. Altera o art. 1º Portaria PGT nº 1896/2022, que reinstituiu o Grupo de Trabalho, denominado GT Apoio às Gestantes e Lactantes, código GT01002-20, para fazer constar os objetivos esperados da atuação do GT. Brasília: PGT, 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria n. 1.678, de 20 de novembro de 2020**. Constitui Grupo de Trabalho, denominado GT Apoio às Gestantes e Lactantes, Código GT01002-20. Brasília: PGT, 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

GAMEIRO, Nathália. Plano de proteção à trabalhadora gestante e lactante é lançado em Brasília. **Fiocruz Brasília**, 2019. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/plano-de-protecao-a-trabalhadora-gestante-e-lactante-e-lancado-em-brasil/>. Acesso em: 12 jul. 2023.

GRUPO de trabalho Gênero e Cuidado: Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Ministério Público do Trabalho**, [2022]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica-gt-genero-cuidado>. Acesso em: 12 jul. 2023.

JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de. **Meio ambiente do trabalho aplicado**: homenagem aos 10 anos da Codemat. São Paulo: LTr, 2013.

MPT EM QUADRINHOS. Direitos das gestantes. Vitória, ES: Ministério Público do Trabalho no Estado do Espírito Santo, n. 42, ago. 2020. Disponível em: <http://mptemquadrinhos.com.br/download/HQ42.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. [OIT, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nota 4**: proteção da maternidade. Genebra: OIT, 2011. 4 p. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n. 4). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 12 jul. 2023.