



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO

TAMARA SOARES CARDOSO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES SOB À ÓTICA  
DA TUTELA JURÍDICA DE PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE NO  
DIREITO DO TRABALHO**

BELÉM-PA  
2024

TAMARA SOARES CARDOSO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES SOB À ÓTICA  
DA TUTELA JURÍDICA DE PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE NO  
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão do Curso de Graduação apresentado ao Instituto de Ciências Jurídicas da UFPA, Faculdade de Direito, como requisito básico para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Amanda Ferreira dos Passos.

BELÉM-PA  
2024

**TAMARA SOARES CARDOSO**

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES SOB À ÓTICA  
DA TUTELA JURÍDICA DE PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE NO  
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado como  
requisito de obtenção de grau de bacharel em Direito, pel  
Universidade Federal do Pará.

**Banca Examinadora:**

---

Prof<sup>a</sup> AMANDA FERREIRA DOS PASSOS  
Orientadora - UFPA

---

Prof.  
Membro- UPFA

---

Prof.  
Membro - UPFA

Data de aprovação: \_\_\_/\_\_\_/2024.

Conceito:\_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Neste momento tão importante, começo agradecendo a Deus pela dádiva da vida e por ter me permitido finalizar esta dissertação.

Aos meus pais, Alvaro e Dalva, as pessoas mais honestas, trabalhadoras e dedicadas, que tive e tenho o prazer de conviver. Obrigada por todos esses anos de amor e dedicação, vocês são meu maior exemplo, não só com pais, mas agora, também, como avós. Sou muito grata a deus por ter, especificamente, vocês na minha vida. A conclusão do meu curso de direito após a maternidade só foi possível pelo apoio incessante que vocês me deram. Por toda a minha vida levarei esse sentimento de gratidão no meu coração.

Aos meus meninos Luiz, Gabriel e Gustavo, obrigada por me apresentarem ao maior e mais maravilhoso desafio dessa vida, o de ser mãe/tia, vocês são o combustível da minha alma.

À minha talentosa irmã, Gaby, por sempre ver o lado bom das coisas e mostrar na prática que a busca por realização e sucesso, não precisa seguir o caminho tradicional da sociedade. Espero que sigamos partilhando as doçuras e dificuldades da maternidade, o caminho com você do meu lado é mais florido.

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Amanda Ferreira, por seus direcionamentos, o seu profissionalismo ímpar e sua disponibilidade, muito obrigada por topa seguir essa jornada comigo e me guiar da melhor maneira possível.

Aos meus amigos, da vida e que fiz nesta graduação, o curso não teria sido o mesmo sem a presença de cada um de vocês. E, a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para a conclusão deste TCC, deixo aqui registrado o meu muito obrigada!

*“Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres”*

Maya Angelou.

## RESUMO

O presente trabalho considera a evolução dos direitos trabalhistas da mulher sob a ótica da tutela jurídica de proteção à gravidez e à maternidade, abordando conceitos básicos acerca do Direito do Trabalho. Em seguida, traz à baila a dogmática jurídica acerca do instituto da Licença Maternidade, regulamentado pelo legislador infraconstitucional por meio da Lei Federal nº 10.421, de 15.04.2002, que alterou o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Saber em que medida a legislação relativa à proteção da mulher no período pré e pós gestacional é suficiente para garantia dos direitos fundamentais da mulher no mercado laboral é o problema central do trabalho. Ou seja, este estudo busca verificar se as normas existentes garantem de fato a efetiva proteção das mulheres ou se, pelo contrário, agravam as situações de discriminação delas no mercado de trabalho. Para tanto, utiliza-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, à jurisprudência e à legislação. Define-se como escopo a abordagem dos direitos adquiridos das mulheres no período pré e pós-gestacional, buscando compreender as motivações que desencadearam o estabelecimento de uma normativa própria aplicada às mulheres e as controvérsias que pairam sobre este regramento. Como resultado, constatou-se uma significativa diminuição das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No entanto, ainda estamos longe da tão almejada igualdade de gênero garantida pela Constituição, evidenciando que há muitas alterações a serem estudadas e aplicadas no Brasil para reduzir a discrepância existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho e garantir a segurança da mulher gestante trabalhadora.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Direito da Mulher Gestante. Licença Maternidade.

## **ABSTRACT**

This study considers the evolution of women's labor rights from the perspective of legal protection for pregnancy and motherhood, addressing basic concepts of Labor Law. It then discusses the legal framework surrounding the institute of Maternity Leave, regulated by Federal Law No. 10,421, of April 15, 2002, which amended article 392 of the Consolidation of Labor Laws (CLT). The central issue of this work is to determine to what extent the legislation related to the protection of women during the pre and post-gestational period is sufficient to guarantee women's fundamental rights in the labor market. In other words, this study seeks to verify whether the existing regulations effectively protect women or, on the contrary, exacerbate their discrimination in the labor market. To this end, the methodology used includes bibliographic research, jurisprudence, and legislation. The scope is defined as addressing the acquired rights of women during the pre and post-gestational period, seeking to understand the motivations that led to the establishment of specific regulations for women and the controversies surrounding this regulation. As a result, a significant reduction in disparities between men and women in the labor market was found. However, we are still far from the much-desired gender equality guaranteed by the Constitution, highlighting that many changes need to be studied and applied in Brazil to reduce the discrepancy between men and women in the labor market and to ensure the safety of pregnant working women.

**Key words:** Labor Law. Right of the Pregnant Woman. Maternity leave.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1– Quadro dos principais direitos assegurados à gestante .....	22
Figura 2 - Estatística do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre a participação de homens e mulheres na força de trabalho nos últimos 10 anos .....	32
Figura 3 - Estatística do IBGE a respeito do nível de instrução da população de 25 anos ou mais .....	33

## LISTA DE ABREVIATURAS

ART	Artigo.
C.C.	Código Civil.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DEC.	Decreto
INC.	Inciso
MP	Medida Provisória
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER</b>	<b>14</b>
<b>3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 A Legislação Protetiva no Período Pré e Pós Gestacional .....</b>	<b>23</b>
<b>3.2. Os impactos da Reforma Trabalhista no trabalho das mulheres .....</b>	<b>28</b>
<b>4 DESAFIOS, PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>321</b>
<b>4.1 As barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero .....</b>	<b>341</b>
<b>4.2. A volta ao Mercado de Trabalho e o limite da estabilidade da mulher gestante...374</b>	
<b>4.3. Licença Paternidade.....</b>	<b>39</b>
<b>4.3.1. Licença Paternidade e a busca por igualdade de gênero.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4. Proteção Efetiva.....</b>	<b>43</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade entre homens e mulheres é uma batalha histórica, contínua e verdadeiramente desafiadora. Busca-se de forma constante, por exemplo, a igualdade salarial, o pleno direito das mulheres à informação, à educação, à privacidade, à escolha de decidir ter ou não filhos e quando fazê-lo, à participação política e ao alcance de boa representatividade nesse quesito, dentre outras (LUFT, 2017, p. 6)

Mesmo no decorrer dos anos e observando-se os direitos e garantias que a gestante empregada já conquistou no âmbito da Justiça do Trabalho, pode-se dizer que esta sofreu muita discriminação, sendo conhecida de longa data a desigualdade existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho (PAIVA, 2020, p.4). Essa situação tem historicamente representado um desafio para as mulheres, afetando tanto o acesso a novas oportunidades quanto a estabilidade no emprego. Ademais, a diferença salarial permanece clara, com mulheres frequentemente ganhando menos do que homens, mesmo quando desempenham funções similares.

Há avanços na busca por igualdade, um exemplo é o Artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), o qual determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, proibindo, ainda, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, e, por fim, prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei, o que enfatiza sua intenção antidiscriminatória.

Porém, apesar de todos os avanços e conquistas graduais que vêm ocorrendo ao longo de nossa história, é inegável que ainda persiste no Brasil e no mundo um cenário de intensa desigualdade entre homens e mulheres, no que diz respeito ao mercado de trabalho. Destarte, incontáveis, constantes e necessárias são as lutas travadas diariamente pelas mulheres no Brasil e no mundo para mudar isso (LUFT, 2017, p. 6). Uma dessas lutas diz respeito a legislação protetiva da mulher no período pré e pós-gestacional, visto que, o país possui normativa própria a respeito dessas garantias como: licença-maternidade remunerada, estabilidade no emprego e intervalos para amamentação. No entanto, a suficiência dessas medidas na prática é um desafio contínuo

Nesse sentido, o presente trabalho, tem como problema de pesquisa a seguinte questão: em que medida a legislação relativa à proteção da mulher no período pré e pós gestacional é suficiente para garantia dos direitos fundamentais das mulheres no mercado laboral? Dado que,

apesar das legislações que visam promover a igualdade, ainda há uma significativa disparidade de salários e oportunidades, especialmente no contexto da maternidade.

Não obstante, esta pesquisa busca verificar se as normas existentes garantem de fato a efetiva proteção das mulheres ou se, pelo contrário, agravam as situações de discriminação no mercado de trabalho.

Assim sendo, este trabalho de conclusão de curso, traz 4 sessões e mais as considerações finais, sendo a primeira esta introdução. A segunda sessão objetiva fazer uma análise histórica acerca do direito do trabalho da mulher no mundo.

O objetivo da terceira sessão é abordar a evolução legislativa do trabalho da mulher no Brasil, por meio da análise de dados estatísticos, buscando evidenciar de que forma a desigualdade de gênero no mundo do trabalho ainda se manifesta na sociedade brasileira. Trata ainda, das normas de proteção ao trabalho feminino pré e pós gestacional, que existem e foram motivadas, justamente, em virtude da histórica condição vulnerável da mulher e sobre as mudanças advindas com a reforma trabalhista.

A quarta sessão tem por objetivo o estudo dos desafios, da proteção e da discriminação da mulher no mercado de trabalho, as barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero e a volta ao mercado de trabalho. Trata ainda, sobre o papel da licença paternidade nesta questão e finaliza exemplificando em que medida a legislação existe ainda não é, de fato, suficiente para proteger as mulheres no mercado de trabalho.

Na parte final, são apresentadas as considerações finais, destacando que, apesar dos significativos esforços e progressos no Ordenamento Jurídico Brasileiro, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero. Muitas mudanças ainda precisam ser estudadas e implementadas no Brasil para reduzir a discrepância entre homens e mulheres no mercado de trabalho, especialmente para garantir a segurança efetiva das trabalhadoras gestantes e mães nesse contexto.

Metodologicamente, este estudo utiliza o método dedutivo e usa como instrumento para tanto pesquisas bibliográficas, jurisprudenciais, artigos científicos, leis e trabalhos de conclusão de curso. Busca fazer um estudo das normas e práticas relacionadas à proteção da maternidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Do mesmo modo, faz-se importante destacar que, além da análise de convenções internacionais que tratam a respeito da proteção do trabalho da mulher e também das normas constitucionais, a principal arguição desse estudo recairá sobre o capítulo celetista atinente à

proteção ao trabalho da mulher gestante, trazendo, inclusive, as modificações advindas com a reforma trabalhista, que passou a vigorar a partir de novembro de 2017 (LUFT, 2017, p. 6).

Dessa forma, este estudo visa verificar se normas existentes são, de fato, eficazes na proteção das mulheres no período pré e pós gestacional, ou se, na prática, elas são insuficientes para a garantia dos direitos fundamentais das mulheres no mercado de trabalho.

## 2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER

A essência de uma história de lutas para alcançar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, remonta à compreensão do cenário em que teve início a demanda da mão de obra feminina no mercado de trabalho e as condições desiguais de labor e de remuneração (MENEZES; JACOB, 2020, p.277).

Dessa forma, como pressuposto básico à análise de qualquer instituto ou realidade social, imprescindível faz-se um resgate histórico, a fim de permitir a contextualização, bem como as motivações e as inspirações que nos trazem à realidade com a qual nos afrontamos diariamente. Nesse sentido, é importante delinear a figura da mulher, principalmente no que se refere à sua contribuição no campo do trabalho no Brasil, a partir de um apanhado histórico, a fim de compreender sua evolução e o que motivou a criação de regras próprias atinentes à proteção do trabalho da mulher, que são aplicadas hodiernamente nas relações de trabalho (LUFT, 2017, p.8).

Como apontam as autoras Karina Menezes e Valena Jacob (2016, p.2), “por muito tempo, a mulher esteve relegada ao âmbito doméstico, onde cuidava da casa e dos filhos. Este ofício, apesar de não remunerado e fadigoso, nunca recebeu o devido valor, por se perfazer no interno do lar, enquanto os homens recebiam as honrarias de prestar, para a sociedade, um trabalho dignificante. A história das sociedades, de um modo geral, apresentava uma nítida divisão entre o público e o privado. Os homens pertenciam à esfera pública, pois deles dependiam as decisões políticas e o sustento do lar, já as mulheres pertenciam à esfera privada, cuidando de suas casas e de seu provedor”.

Durante anos a mulher era preparada para ser uma mãe exemplar, uma boa esposa, desenvolver atividades de casa e isso naturalmente levaria a um casamento bem sucedido. Esses princípios morais e culturais eram ofertados desde cedo as mulheres por ensinamentos que sugeriam a fragilidade feminina e conseqüentemente as mesmas aceitavam a subordinação a tais conceitos de vida. Culturalmente as mulheres eram afastadas de temas como política, vida social, funções religiosas, direitos; definitivamente seu futuro já era traçado antes mesmo de nascer, seria uma dona de casa, mãe de família e boa esposa. Ou seja, historicamente, as mulheres foram excluídas do mercado de trabalho formal e relegadas a funções domésticas, sem as mesmas oportunidades e proteções legais oferecidas aos homens. Com o passar do tempo, entretanto, as mulheres começaram a questionar essas normas sociais e a exigir seus direitos no ambiente de trabalho (ROCHA *et al.*, 2013, p.3).

As transformações começaram a ocorrer no século XIX, a Revolução Industrial provocou transformações profundas nas condições de trabalho, pois, as mulheres eram exploradas bem mais que outros trabalhadores, uma vez que recebiam pagamentos inferiores, não possuíam garantias, eram expostas a locais insalubres quando grávidas, abusadas sexualmente e não tinham voz, nem vez, possuindo pouca ou nenhuma mobilização contra os maus tratos suportados. A partir desse momento, inicia-se um movimento contra a super exploração de mulheres e crianças, porém com o alcance mais humanitário do que normativo. As melhorias trazidas no início do século 19 foram sutis, mas fundamentais para dar o primeiro passo nas mudanças (BRITO, 2017, p.7). Ou seja, esse período é um marco histórico crucial que ilustra a evolução das relações laborais ao longo dos anos.

Neste cenário, nasce também uma causa jurídica, pois, os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas e a lutar contra a exploração de menores e mulheres. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019).

Ainda segundo os autores acima mencionados: "Neste período, os próprios empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias, pois elas aceitavam salários inferiores ao dos homens, contudo, desempenhavam o mesmo serviço" (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019, p. 721). A exploração da mão de obra, incluindo o trabalho infantil, e as condições degradantes enfrentadas pelos trabalhadores geraram uma crescente conscientização social e política sobre a necessidade de regulamentação. Isso levou a movimentos trabalhistas e a reivindicações por direitos e proteções no local de trabalho. Esses movimentos começaram a pressionar por reformas, culminando na implementação das primeiras leis trabalhistas.

Como aponta Garcia (2022, p.55), no início, o foco era na proteção dos trabalhadores que exerciam atividades insalubres ou perigosas, como mineiros e operários de fábrica. Com o passar do tempo, o campo do Direito do Trabalho se expandiu para incluir outras questões. Isto é, com o fortalecimento do movimento operário e o aumento da consciência social, mais legislações foram implementadas, abordando temas como segurança no trabalho, jornadas laborais, salários mínimos e proteções específicas para mulheres e crianças.

Desenvolvido em um campo jurídico complexo, o Direito do Trabalho foi destinado a equilibrar o poder entre empregadores e empregados, assegurando direitos fundamentais e protegendo os trabalhadores contra abusos. Esse avanço foi uma resposta direta às novas dinâmicas econômicas e sociais introduzidas pela industrialização. Esse período foi crucial na história, marcando o início de uma legislação que refletia uma crescente consciência sobre a

dignidade e os direitos dos trabalhadores, e estabelecendo as bases para as modernas relações de trabalho e direitos trabalhistas.

O Direito do Trabalho surgiu como uma resposta à necessidade de corrigir essas injustiças, criando um conjunto de princípios e normas legais destinados a regulamentar as relações laborais, proteger os trabalhadores e promover um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo. Com o passar do tempo, isso levou à introdução de legislações específicas para proteger grupos vulneráveis de trabalhadores, como as mulheres. As leis voltadas para a proteção das mulheres no mercado de trabalho surgiram para enfrentar as desigualdades de gênero específicas que elas enfrentavam, além das condições adversas comuns a todos os trabalhadores. Essas leis visavam combater a discriminação de gênero, a disparidade salarial e a falta de proteção durante a gravidez e a maternidade. A implementação dessas normativas foi um passo essencial para assegurar que as mulheres tivessem seus direitos garantidos no ambiente de trabalho, promovendo igualdade de oportunidades e tratamento justo independentemente do gênero.

Com o tempo, essas regulamentações foram se expandindo e evoluindo, abordando aspectos como licença-maternidade, a proibição de demissões por motivo de gravidez e a busca pela igualdade salarial. Essas mudanças refletem um esforço contínuo para equilibrar as relações de trabalho e garantir que todos os trabalhadores, sem distinção de gênero, tenham seus direitos respeitados e promovidos (SOUZA, 2019).

No entanto, apesar dos avanços significativos ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam desafios no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial, a sub-representação em cargos de liderança e a persistência de estereótipos de gênero. A contínua luta pelos direitos trabalhistas das mulheres sublinha a necessidade de maior conscientização e ação coletiva para alcançar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. É crucial que as mulheres sejam reconhecidas não apenas como trabalhadoras, mas também como líderes e agentes de transformação.

Portanto, embora a legislação trabalhista tenha progredido ao longo dos anos, ainda há muito a ser feito para assegurar a igualdade de gênero no mercado de trabalho. É necessário um esforço coordenado entre empresas, empregadores, governos e a sociedade para promover mudanças reais e duradouras que, em vez de penalizar a mulher por conquistar seus direitos, contribuam para uma inserção mais equitativa no mercado de trabalho. Visto que, embora o processo de conquista do espaço na área trabalhista tenha sido parcialmente conquistado,

algumas reformas ainda serão necessárias para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária (ROCHA *et al.*, 2013, p.5).

### 3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o Direito do Trabalho teve seu marco inicial com a promulgação da Lei Áurea, embora tal norma não tenha tido qualquer cunho justralhista, ainda assim, esta pode ser considerada referência na história do Direito do Trabalho Brasileiro. Isto porque, tal norma “cumpru papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado” (DELGADO, 2019, p. 125).

Além disso, a Lei do Ventre Livre, considerada umas das primeiras leis abolicionistas do Brasil, determinava que os filhos de escravizadas nascidos a partir de 1871 seriam considerados livres. Essa lei criou dois cenários para dar liberdade aos filhos de escravas, e um desses cenários previa uma indenização aos senhores de escravos. Ademais, contribuiu para enfraquecer a legitimidade que a escravidão tinha na sociedade brasileira e foi usada pelo movimento abolicionista para combater a escravidão.

Como aponta Delgado (2019, p.126), de fato, a Lei Aurea não só compôs um diploma que eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como também, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização de força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, a Lei Aurea sintetiza o marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nos quatro períodos que se sucederam a 1888.

O autor cita ainda que, não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer vínculo de emprego, de indústria, ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter liame, ainda que ténue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se apenas de reconhecer que nesse período anterior marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restavam espaços significativos para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista.

Não havia em outrora espaço para o trabalho livre como fórmula de contratação de labor com alguma importância social; para a industrialização como processo diversificado com tendência à concentração e centralização inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos, cidade e regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organizações coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas. Bem como, não havia espaço para a própria sensibilidade do Estado, em absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. Entretanto, tais condições vão reunir-se com a riqueza e a

diversidade, apenas a contar do final da escravatura, no fim do século XIX (DELGADO, 2019. p. 126).

Isto posto, ainda seguindo os ensinamentos de Delgado (2019), pode-se afirmar que no Brasil de 1888 até 1930, o quadro legislativo referente ao trabalho era identificado sob o codinome de fase de manifestações incipientes ou esparsas, valendo destacar neste diapasão temporal, a promulgação do Código Civil de 1916, trazendo em seu bojo o capítulo que aborda as relações locatícias de serviços, regulamentando a prestação de mão de obra de trabalhadores e em 1919, onde fora publicada a lei que versa sobre acidente de trabalho, importante no cenário brasileiro. Neste sentido, Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País.

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos.

Nesse quadro, o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social. Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento (DELGADO, 2019. p. 127).

Além disso, ainda há nesse período uma expressiva legislação estadual em São Paulo sobre a área justralhista, que, em resumo, regula as condições de trabalho em fábricas, institui o Departamento Estadual do Trabalho e cria os tribunais rurais paulistas (DELGADO, 2019). Ainda sob a ótica dos ensinamentos do referido autor o segundo período a se destacar nessa

evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988 (DELGADO, 2019. p. 129).

Neste cenário, verifica-se que há nesta época uma intensa movimentação no Brasil, com o intuito de implementar um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas, mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autônomas do movimento operário; de outro lado, por meio de uma meticulosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, controlado pelo Estado estritamente intervencionista.

Essa evolução sofreu pequeno — e pouco consistente — interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Texto Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais (a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição). Entretanto, logo imediatamente o governo federal retomou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas, através do estado de sítio de 1935, dirigido preferencialmente às lideranças políticas e operárias adversárias da gestão oficial. Mais que isso, com o estado de sítio de 35, continuado pela ditadura manifesta de 1937, pôde o governo federal eliminar qualquer foco de resistência à sua estratégia político-jurídica, firmando solidamente a larga estrutura do modelo justralhista, cujas bases iniciara logo após o movimento de outubro de 1930. O modelo justralhista mencionado forma-se a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções. Todas essas políticas mostraram-se coerentemente lançadas e estruturadas nos quinze anos do governo instalado em 1930 (DELGADO, 2019. p. 129).

Por conseguinte, ainda sob o prisma do pensamento de Delgado (2019) toda essa luta para estruturar um modelo justralhista reuniu-se, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943).

Sobre a CLT, Luz versa o seguinte: “Muito se discute a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no país. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmavam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores nos idos de 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição.” (LUZ, 2019. p. 15).

Delgado afirma que “embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um Código do Trabalho” (DELGADO, 2019, p. 132).

Neste sentido, é possível dizer que a CLT se manteve quase que intocada, mesmo com os adventos de governos ditatoriais neste período no país, e que sua veracidade só será contestada com a promulgação da Constituição de 1988, mesmo que o texto original da Carta Magna tenha preservado algumas incoerências antidemocráticas, houve uma melhoria significativa no âmbito do avanço democrático. De um lado, assegurou-se, pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no País, especialmente sem interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88). De outro lado, fixaram-se reconhecimentos e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a interveniência das entidades sindicais de trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI, todos da CF/88).

Incrementou-se, ademais, a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, seja em primeira instância, seja no plano dos tribunais regionais (o art. 112, CF, em seu texto original de 1988, dispunha: “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal...”). Nessa mesma linha de expansão institucional, o Texto Magno de 1988 conferiu novo perfil e novas estruturas, garantias e atribuições ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o poderoso órgão agente, judicial e extrajudicial, além da clássica função de órgão interveniente nos processos (art. 127, caput, e art. 129, II, III e IX, CF/88). Todas essas notáveis alterações no sistema judicial (considerados os órgãos da Justiça do Trabalho e o próprio MPT) permitiriam, tempos depois, a busca de verdadeira efetividade para o Direito do Trabalho em todo o território nacional. Incentivou a Constituição, ainda, o manejo das ações coletivas na seara trabalhista, seja por meio da substituição processual sindical (art. 8º, III, CF/88), seja por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho (art. 127, caput, e art. 129, II, III e IX, CF/88) (DELGADO, 2019, p. 135).

Deste modo, ao que tange o Direito do Trabalho e as constituições brasileiras, destaca-se que: a Constituição do Império, de 1924, era limitada ao assegurar a liberdade de trabalho; em contrapartida, a Constituição de 1891, garantiu no caput do art. 72 a brasileiros e a estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, entretanto, tal Constituição assegurava a liberdade de associação.

Já a Constituição da República de 1934 foi a primeira a disciplinar a ordem econômica e social, dispondo que os sindicatos e associações profissionais seriam reconhecidos em conformidade com a lei, estabelecia também, o amparo à produção, instituía condições de trabalho na cidade e nos campos, tendo em vista a produção social do trabalhador e os interesses econômicos.

A Constituição de 1937 coloca o trabalho como um dever social, assegurando a todos o direito de subsistir mediante seu trabalho honesto, bem como o dever de proteção do Estado. Nesta entoad, a Constituição de 1946 retoma as diretrizes democráticas de 1934, assegurando aos brasileiros e aos estrangeiros, a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade (LUZ, 2019).

Finalmente, a Constituição de 1988 que em seu art. 7º, arrola os direitos sociais de empregados urbanos e rurais. Ele lista uma série de direitos fundamentais, incluindo o direito ao salário mínimo, jornada de trabalho limitada, pagamento de horas extras, férias anuais remuneradas, licença-maternidade remunerada, entre outros. Esses direitos visam garantir condições dignas de trabalho e proteção social aos trabalhadores brasileiros. O artigo 7º é um importante instrumento legal para promover a justiça social e a igualdade no mercado de trabalho.

Porém, mesmo com os avanços citados anteriormente, compete historiar que a trajetória democrática do Direito do Trabalho, iniciada em outubro de 1988, coexistiu, logo em seguida à promulgação da Constituição da 1988, com uma crise de graves proporções no País. Tal conflito foi importado do furacão ultraliberalista que foi implementado hegemonicamente no Ocidente, a partir dos anos 1980 (DELGADO, 2019).

Essa tensão inspirava-se em tendências ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido desde finais da década de 70 e ao longo dos anos 80 e apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República (DELGADO, 2019).

Essa tendência à desregulamentação e a flexibilizações trabalhistas foram retomadas a partir de 2016/2017, com a então derrubada do governo democraticamente eleito no final de 2014 e a adoção de políticas públicas de forte conteúdo antissocial, entre as quais se destacaria a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 (DELGADO, 2019).

### 3.1 A Legislação Protetiva do Período Pré e Pós Gestacional

A luta pela proteção dos direitos trabalhistas da mulher é uma narrativa marcada por desafios e conquistas ao longo da história. Essa batalha por melhores condições de trabalho e direitos iguais para as mulheres foi um processo gradual e muitas vezes árduo. As primeiras vezes a se levantar em defesa dos direitos das mulheres no trabalho foram frequentemente silenciadas, e o progresso foi lento. No entanto, ao longo do tempo, o movimento pelos direitos das mulheres ganhou força, à medida que as mulheres se organizavam, formavam sindicatos e participavam de protestos e greves em busca de mudanças (SILVA, 2021, p.123).

Um dos principais focos da batalha foi a obtenção do reconhecimento da maternidade como um direito legítimo no âmbito trabalhista, juntamente com a necessidade de assegurar proteção para trabalhadoras gestantes e mães.

Uma conquista significativa foi a implementação da licença-maternidade remunerada, que possibilitou às mulheres se ausentarem do trabalho para dar à luz e cuidar de seus filhos recém-nascidos sem perder sua remuneração. Essa medida não apenas valorizava a maternidade, mas também contribuía para proteger as mulheres contra possíveis discriminações no ambiente de trabalho. Dessa forma, a legislação que abrange o período pré e pós-gestacional é crucial para assegurar os direitos das mulheres e de seus filhos, reconhecendo a necessidade de cuidados especiais durante a gestação para preservar a saúde da mãe e da criança.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, ocorreu um avanço significativo nas normas de proteção à mulher trabalhadora, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Fundada em bases constitucionais, tinha como objetivo proteger a maternidade, a saúde, a moral (SOUZA, 2019, p.14). O Título III, capítulo III, dedicado às mulheres, estabeleceu várias diretrizes para sua inclusão no mercado de trabalho, proteção contra preconceito e discriminação, além de condições especiais de trabalho. Esse marco foi crucial para promover a igualdade de oportunidades e combater o preconceito de gênero no ambiente de trabalho brasileiro.

No entanto, foi somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que a proteção à mulher no trabalho foi fortalecida e ampliada de forma significativa. A Constituição de 1988 consagrou princípios fundamentais de igualdade e não discriminação, estabelecendo direitos básicos para todas as pessoas, independentemente de gênero. Além disso, a Constituição reconheceu explicitamente a igualdade de direitos entre homens e mulheres,

garantindo proteção contra discriminação de gênero em todas as esferas da sociedade, incluindo o trabalho (BRITO, 2017, p.17).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco jurídico de um novo estilo de concepção de igualdade entre homens e mulheres. É com base nesse novo entendimento que a mulher se encontra fortemente elencada no nosso Ordenamento Jurídico, sendo-lhe garantido com força de amparo legal, no que tange ao ramo do Direito do Trabalho, à proteção do seu trabalho, viabilizando, assim, que numa relação trabalhista, cada parte cumpra a sua real função social, aos moldes da forma da lei (SOUZA, 2019, p. 7).

Dessa forma, a CLT de 1943 e a Constituição de 1988 atuam em conjunto para garantir a proteção e promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Enquanto a CLT estabelece regras específicas e condições especiais para as trabalhadoras, a Constituição Federal consagra princípios mais amplos de igualdade e não discriminação, criando um arcabouço legal abrangente para combater a desigualdade de gênero e promover a inclusão e o respeito às mulheres no ambiente de trabalho. A proteção à maternidade é um elemento crucial dentro desse contexto de garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Tanto a CLT de 1943 quanto a Constituição de 1988 reconhecem a importância de proporcionar condições especiais para as trabalhadoras gestantes e lactantes, a fim de garantir sua saúde, bem-estar e igualdade de oportunidades. A licença-maternidade remunerada, por exemplo, é uma medida essencial para permitir que as mulheres se afastem do trabalho durante o período de gestação e pós-parto, sem prejudicar sua renda ou segurança no emprego. Além disso, a proibição da demissão de mulheres grávidas e a garantia de estabilidade no emprego após a licença-maternidade são medidas importantes para proteger as trabalhadoras contra discriminação e assegurar sua integração e permanência no mercado de trabalho. Em suma, a proteção à maternidade não só promove a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e de seus filhos, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso com as mulheres.

A figura a seguir, traz os principais direitos assegurados à gestante

**Figura 1:** Quadro dos principais direitos assegurados à gestante.

Dispositivo Legal	Ementa
<b>Art. 391 da CLT</b>	Proíbe que se utilize como justo motivo para rescisão do contrato de trabalho o fato da mulher ter contraído matrimônio ou de estar grávida. A mesma proibição prevalece para que o empregador use esses

	argumentos como critério para não contratação de mulheres.
<b>§ 4º, inciso II, do artigo 392 da CLT, com redação da pela Lei 9.766 de 26/05/1999);</b>	Estabelece que, durante o período de amamentação, a mulher tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar seu filho, até que este complete seis meses de idade. Esses descansos especiais não são computados na jornada de trabalho da trabalhadora e são concedidos, preferencialmente, antes ou depois do período de intervalo para refeição.
<b>Art. 7º, XVIII, o constituinte ampliou a licença maternidade que já estava prevista na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 art. 392</b>	Licença maternidade de 120 dias, 04 (quatro) semanas antes do parto e 08 (oito) semanas após o parto, o que representa, aproximadamente, 17 (dezessete) semanas sem prejuízo do salário
<b>Art. 10, inciso II, alínea b do ADCT</b>	Garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto
<b>Art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Transitórias da CF de 1988</b>	Dispõe sobre a proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto
<b>Lei n.º 8.213/91 e pelo Decreto 3.048/1999</b>	No período da licença, a gestante tem direito a receber os salários integrais, constituindo o que se denomina "salário-maternidade", benefício de natureza previdenciária.
<b>Art. 473, XI da CLT</b>	Licença para levar o filho ao médico
<b>Art. 73-A da CLT</b>	Proíbe a exigência de atestado de gravidez ou de atestado de esterilização para fins de contratação, bem como qualquer prática discriminatória que se utilize deste argumento para não contratar, não promover, dispensar do trabalho, remunerar e oferecer oportunidades de ascensão profissional de forma diferenciada e/ou impedir o acesso para inscrição ou aprovação em concursos.
<b>Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006</b>	Trouxe a estabilidade à empregada doméstica gestante, nos mesmos patamares concedidos às demais trabalhadoras.
<b>Lei 1.770/08</b>	Programa "Empresa Cidadã". Nesses casos, as empregadas terão direito de prorrogar a licença maternidade por 60 dias, quando receberão os salários da própria empresa que, em troca, poderá deduzir o valor integralmente no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

**Fonte:** Adaptado pela autora, 2024.

Ademais, em 9 de março de 2016, foi promulgada a Lei 13.257, conhecida como "Marco Regulatório da Primeira Infância". Esta legislação visa estabelecer princípios e diretrizes para

a formulação e implementação de políticas públicas voltadas para crianças de até seis anos, reconhecendo a importância crucial dos primeiros anos de vida no desenvolvimento humano. A lei introduziu alterações no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), no Código de Processo Penal (Decreto-lei 3.689/41), na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/43), na Lei 11.770/2008 (que criou o Programa Empresa Cidadã), e na Lei 12.662/2012 (que assegura validade nacional à Declaração de Nascido Vivo).

Neste contexto, diversas dessas normas têm um impacto direto na dinâmica de trabalho das empregadas gestantes e mães. Uma das regulamentações mais relevantes é o artigo 37, que inseriu o inciso XI no artigo 473 da CLT. Esse inciso assegura aos pais o direito de se ausentarem do trabalho por um dia ao ano para acompanhar filhos de até seis anos em consultas médicas. Essa medida representa uma forma adicional de falta justificada, reconhecendo a importância do acompanhamento médico infantil e oferecendo suporte essencial às famílias nesse aspecto.

Entre as principais mudanças, a legislação determina que empresas que tenham pelo menos 30 funcionárias maiores de 16 anos devem oferecer um ambiente adequado para que possam amamentar seus filhos durante o expediente, conforme previsto no artigo 389, § 1º da CLT. Adicionalmente, têm a opção de substituir a disponibilização do espaço físico pelo pagamento em dinheiro de auxílio-creche.

Apesar dos avanços nas leis de proteção para mulheres durante o período pré e pós-gestacional, ainda persistem vários problemas significativos. Primeiramente, a discriminação no local de trabalho continua sendo uma realidade, apesar das leis que proíbem explicitamente a discriminação com base na gravidez e maternidade. Muitas mulheres ainda enfrentam recusas de emprego, tratamento injusto, demissões injustificadas ou limitações nas oportunidades de promoção devido à sua condição gestacional ou papel como mães. Além disso, a conciliação entre trabalho e vida familiar é um desafio comum para muitas mulheres. A falta de políticas adequadas de licença-maternidade, apoio à amamentação no local de trabalho e acesso a creches acessíveis e de qualidade pode tornar difícil para as mulheres manterem suas carreiras enquanto cuidam de seus filhos. Isso pode levar a altos níveis de estresse, esgotamento e, em alguns casos, à decisão de deixar o mercado de trabalho.

A disparidade salarial de gênero também é uma questão persistente. Mesmo em funções semelhantes, as mulheres muitas vezes recebem salários inferiores aos dos homens. Mulheres grávidas ou recentemente tornadas mães podem enfrentar penalidades salariais adicionais ou discriminação salarial devido ao seu gênero e papel de cuidadora. A falta de conscientização e

a implementação eficaz das leis trabalhistas também são problemas. Muitas mulheres podem não estar plenamente conscientes de seus direitos ou enfrentar dificuldades para fazer valer esses direitos no ambiente de trabalho. Isso pode dificultar a busca por apoio e proteção adequados durante a gravidez e a maternidade.

Por fim, as culturas organizacionais e os estereótipos de gênero arraigados continuam a influenciar negativamente as experiências das mulheres no local de trabalho. Tais estereótipos podem afetar suas oportunidades de carreira, o tratamento recebido e o desenvolvimento profissional, criando barreiras adicionais para a igualdade de gênero e a inclusão no ambiente corporativo.

Para enfrentar esses desafios, é essencial não apenas implementar efetivamente as leis existentes, mas também promover uma mudança de mentalidade e cultura em relação ao trabalho, gênero e maternidade. Isso implica desenvolver políticas de trabalho mais inclusivas, apoiar as necessidades das mulheres durante o período pré e pós-gestacional, e continuar combatendo todas as formas de discriminação de gênero.

As mulheres têm resistido a ideias antiquadas e têm sido agentes ativas na luta por direitos e reconhecimento. Elas desempenharam um papel crucial na busca por melhores condições de trabalho, igualdade salarial, acesso à educação e oportunidades de carreira. Ao desafiar estereótipos de gênero, elas têm contribuído para construir uma sociedade mais justa e igualitária. A resistência e determinação das mulheres trabalhadoras são testemunhos poderosos de sua força e capacidade de moldar não apenas suas próprias histórias, mas também a história do país.

Em suma, apesar dos avanços legislativos para proteger as mulheres no período pré e pós-gestacional, inúmeros desafios ainda persistem, como a discriminação no ambiente de trabalho, a dificuldade de conciliar carreira e responsabilidades familiares, a disparidade salarial de gênero, e a falta de conscientização e implementação das leis. Além disso, culturas organizacionais e estereótipos de gênero continuam a influenciar negativamente as oportunidades de carreira das mulheres. Abordar esses desafios exige não apenas a aplicação efetiva das leis existentes, mas também uma mudança profunda na mentalidade e na cultura organizacional em relação ao trabalho, gênero e maternidade. A resistência e determinação das mulheres em lutar por seus direitos são fundamentais para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

### 3.2. Os impactos da Reforma Trabalhista no trabalho das mulheres

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017), implementada no Brasil em novembro de 2017, trouxe uma série de mudanças significativas que afetaram o mercado de trabalho de maneira abrangente. Entre os diversos grupos impactados, as mulheres se destacam como um dos segmentos mais afetados pelas alterações legislativas. Essa reforma trouxe modificações nas relações laborais que influenciaram diretamente as condições de trabalho, a proteção social e a equidade de gênero, embora alegasse buscar modernizar as relações de trabalho e estimular a criação de empregos.

Neste contexto, torna-se essencial compreender os impactos específicos que a Reforma Trabalhista teve no trabalho das mulheres, considerando não apenas as mudanças diretas nas normas trabalhistas, mas também os reflexos sociais e econômicos dessas alterações.

A nova lei modificou quatro dispositivos do Capítulo III, do Título III da CLT, que envolve regras de proteção à mulher, tais como:

- a) a revogação do parágrafo único do art. 372 da CLT;
  - b) revogação do art. 384 da CLT;
  - c) nova redação para o composto do art. 394-A da CLT; e
  - d) inserção de novo §2º no art. 396 da CLT. (LIMA, 2019, p. 53)
- a) **A revogação do parágrafo único do art. 372 da CLT:** Esta alteração implica na remoção de uma disposição específica relacionada às restrições de trabalho noturno para mulheres. A revogação desse parágrafo pode ter consequências na regulamentação do trabalho noturno feminino.
  - b) **Revogação do art. 384 da CLT:** Essa revogação elimina uma proteção específica que garantia às mulheres um intervalo de descanso de 15 minutos antes de iniciar o trabalho em horas extras. Com essa mudança, as mulheres podem ser privadas desse intervalo obrigatório antes de horas extras, o que pode afetar sua saúde e bem-estar no trabalho.
  - c) **Inserção de novo §2º no art. 396 da CLT:** A adição deste parágrafo pode introduzir novas disposições relacionadas à licença-maternidade e suas condições de concessão. Isso pode impactar os direitos das mulheres no período pré e pós-gestacional, determinando condições específicas para a concessão da licença-maternidade.
  - d) **Nova redação para o composto do art. 394-A da CLT:** A introdução de uma nova redação para este artigo permitiu que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em locais insalubres, desde que apresentem atestado médico. Isso levanta preocupações sobre a saúde e segurança dessas mulheres no ambiente de trabalho, além de diminuir a garantia de um ambiente seguro durante a gestação e a amamentação.

Trata-se de tema polêmico a nova redação do art. 394-A da lei 13.467/17, razão pela qual foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, a qual buscou contestar a validade de alguns pontos dessa reforma, argumentando que tais dispositivos violam princípios constitucionais e direitos fundamentais dos trabalhadores. Segundo o relator, senhor Ministro Alexandre de Moraes, “Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos em face da expressão *quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento* do art. 394-A, II e III, da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, com o seguinte teor (expressões impugnadas em negrito): Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, **quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação**; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, **quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.**” (MORAES, 2019, p. 4).

Tal ação foi julgada procedente pelo STF, o qual declarou a mudança como inconstitucional, como se pode ver a seguir: “Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro DIAS TOFFOLI, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em confirmar a medida cautelar e julgar procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. (BRASIL, ADI, 5938).

Essa ação representa um debate crucial sobre a constitucionalidade das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista e tem o potencial de influenciar profundamente o cenário jurídico e trabalhista do país.

Além dos pontos mencionados anteriormente, é importante destacar outros aspectos dos impactos da reforma trabalhista no trabalho das mulheres:

- **A flexibilização da jornada de trabalho (art. 443-A):** A introdução do contrato intermitente (art. 443-A) pode afetar as mulheres, especialmente aquelas com responsabilidades familiares, tornando suas jornadas de trabalho mais imprevisíveis e dificultando a conciliação entre trabalho e vida pessoal.
- **A terceirização irrestrita (art. 4-A):** A terceirização irrestrita (Art. 4-A) pode impactar as mulheres de várias maneiras. As trabalhadoras terceirizadas geralmente enfrentam condições de trabalho mais precárias, salários mais baixos e menos benefícios em comparação com os trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Isso é especialmente relevante, considerando que as mulheres são maioria em setores como limpeza, serviços domésticos e cuidados, que são frequentemente terceirizados.
- **A negociação individual:** O Art. 611-A, que permite acordos individuais sobre questões como jornada de trabalho e remuneração, pode colocar as mulheres em desvantagem, resultando em condições de trabalho menos favoráveis, especialmente para aquelas em cargos menos qualificados ou com menos poder de negociação.
- **Jornada de trabalho em regime de tempo parcial:** A reforma trabalhista estabeleceu a possibilidade de contrato de trabalho em regime de tempo parcial, com duração máxima de 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou de 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais, mediante acordo individual escrito, de acordo com o Art. 58-A da CLT. Esse tipo de contrato pode ser mais comum entre mulheres que buscam conciliar o trabalho com responsabilidades familiares, mas pode resultar em salários mais baixos e menos benefícios

Esses artigos da reforma trabalhista contribuíram para a criação de um ambiente de trabalho menos favorável para as mulheres, aumentando sua vulnerabilidade a condições precárias, riscos à saúde e desigualdades de gênero.

Como aponta o autor Sandoval Alves da Silva:

“Essa Reforma reverte a natureza dos direitos sociais do trabalhador para submetê-los à autonomia da vontade entre classes diferentes em sua dimensão econômica e educacional, além de violar os dispositivos constitucionais de acesso à justiça...”

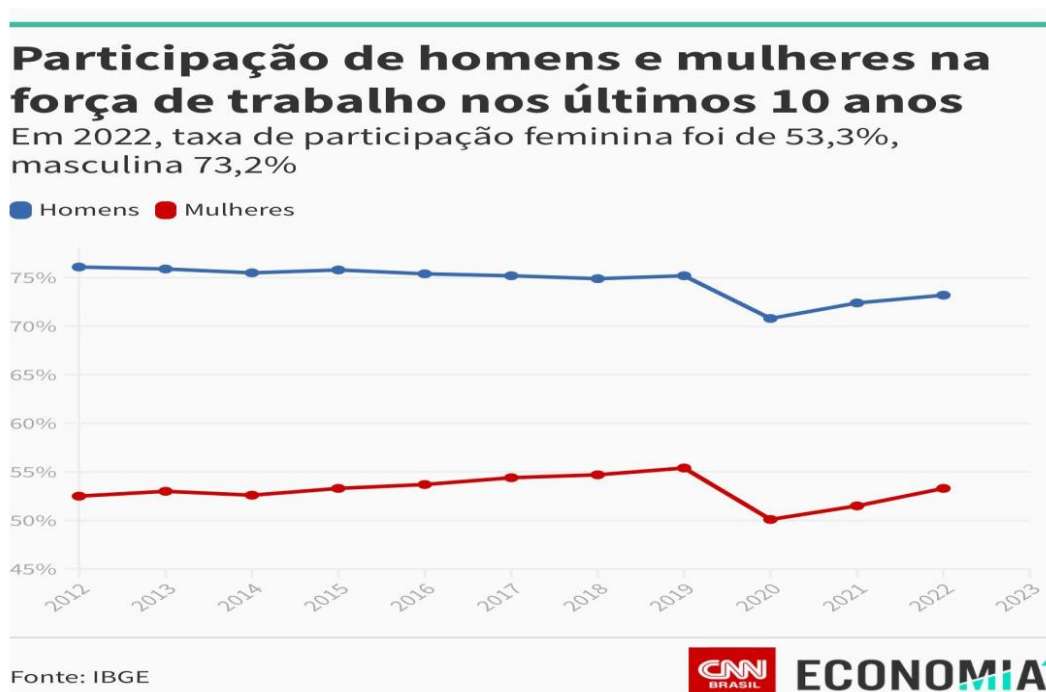
Em síntese, os impactos da reforma trabalhista no trabalho das mulheres, evidenciados pelos artigos mencionados, ampliam desafios existentes e criam novas barreiras para a participação equitativa das mulheres no mercado de trabalho. A flexibilização das condições de trabalho, a redução da proteção à maternidade, a terceirização irrestrita e a possibilidade de negociações individuais podem resultar em jornadas de trabalho mais instáveis, exposição a ambientes laborais prejudiciais, e condições de trabalho precárias, afetando adversamente a

saúde, a segurança financeira e o bem-estar das mulheres trabalhadoras. Além disso, essas mudanças podem agravar as desigualdades de gênero já existentes, perpetuando estereótipos de gênero e dificultando ainda mais o acesso das mulheres a empregos dignos e justos. Diante desse cenário, é fundamental promover políticas que assegurem a igualdade de gênero, protejam os direitos das trabalhadoras e garantam condições de trabalho seguras e decentes para todas as pessoas, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

## 4 DESAFIOS, PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No contexto do mercado de trabalho, as mulheres enfrentam uma série de desafios relacionados à proteção de seus direitos e à eliminação da discriminação de gênero. Apesar dos avanços legislativos e das políticas de proteção implementadas ao longo dos anos, ainda persistem obstáculos significativos que afetam a participação equitativa das mulheres no mundo profissional. Esses desafios incluem a falta de garantias efetivas de proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho, bem como obstáculos estruturais que limitam as oportunidades de avanço profissional e econômico das mulheres. Além disso, a maternidade muitas vezes é vista como um fator que diminui a empregabilidade das mulheres, levando a uma desigualdade salarial persistente e a uma menor representação em cargos de liderança. Ou seja, a legislação relativa à proteção da mulher no período pré e pós-gestacional é bastante robusta em termos formais, mas sua suficiência para garantir os direitos fundamentais no mercado laboral depende de vários fatores, incluindo implementação e fiscalização efetiva.

Nesse contexto, é essencial abordar essas questões de forma abrangente, promovendo políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Visto que, o mercado laboral brasileiro segue desigual para as mulheres, com menores salários e participação, mesmo que a escolarização feminina seja superior à masculina (NAKAMURA,2024).

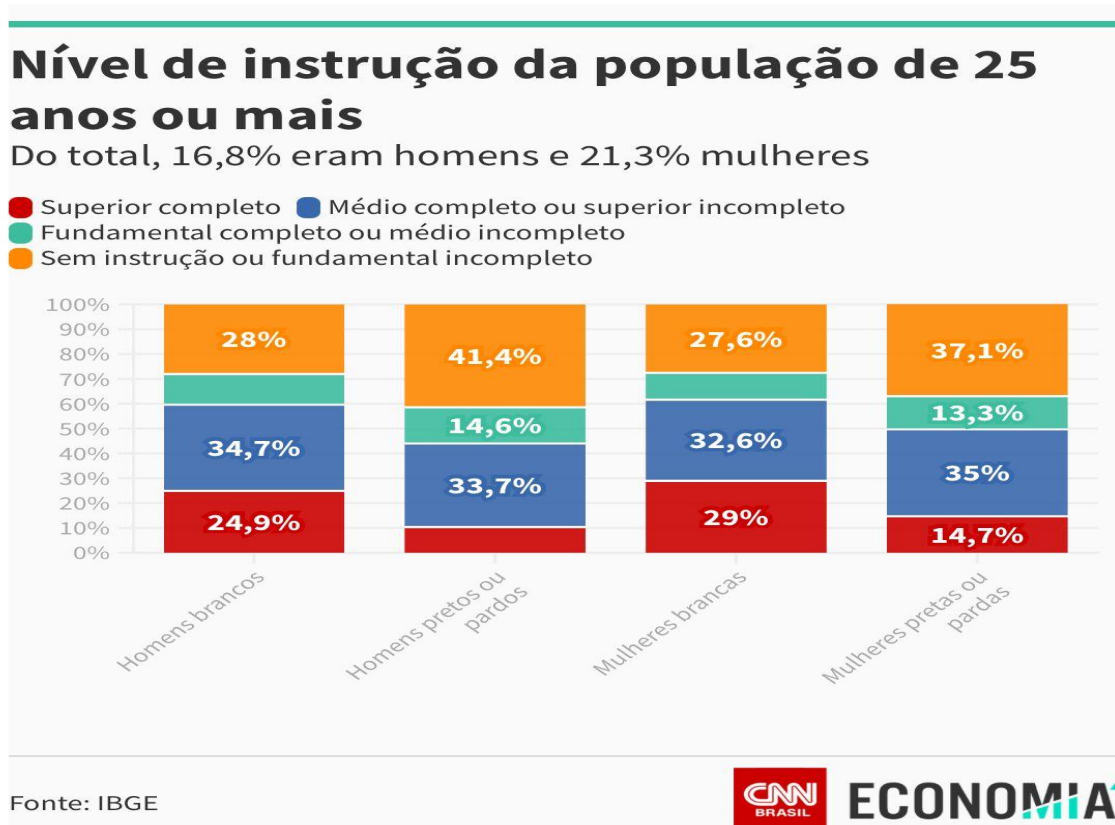


É o que aponta uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados (referentes ao ano de 2022) evidenciam que 53,3% das mulheres participam da força de trabalho. Enquanto isso, a taxa masculina é de 73,2%.

Da mesma forma, os dados do IBGE (2023) apontam que, no mercado de trabalho o problema vai ainda mais fundo, pois, do total de pessoas em cargos gerenciais, 60,7% eram homens e 39,3% mulheres. Os dados do IBGE também mostram diferença entre salários para esta mesma função. Em 2022, mulheres em cargo de gerência tiveram rendimento médio de R\$ 6.600, 21,2% abaixo do que os homens ganharam (R\$ 8.378).

E as mulheres continuam enfrentando oportunidades desiguais, mesmo quando possuem qualificação. A pesquisa revela que, do total de formandos em cursos de graduação presencial, 60,3% eram mulheres, enquanto 39,7% homens. Em nível de instrução, o público feminino também supera o masculino. Enquanto 21,3% das mulheres concluem o ensino superior, enquanto a taxa dos homens fica em 16,8%.

A discrepância fica ainda mais evidente diante do recorte racial (NAKAMURA, 2024):



Diante desses desafios e disparidades, torna-se imprescindível adotar medidas abrangentes e eficazes para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

#### **4.1. As barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero**

As barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero representam desafios subjetivos e muitas vezes sutis que persistem no caminho rumo à equidade entre homens e mulheres. Embora progressos significativos tenham sido alcançados em termos de legislação e políticas voltadas para a igualdade de gênero, ainda há obstáculos mais difíceis de identificar e superar. Essas barreiras podem se manifestar em estereótipos de gênero arraigados, expectativas sociais, padrões culturais e práticas discriminatórias que, embora não sejam explícitas, têm um impacto profundo na vida e nas oportunidades das mulheres.

Reconhecer e compreender essas barreiras invisíveis é fundamental para avançar na promoção da igualdade de gênero em todos os aspectos da sociedade.

Além disso, a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é outra barreira invisível para as mulheres. Em muitos casos, as mulheres assumem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e pelas tarefas domésticas, o que pode tornar desafiador conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares. As pressões sociais e culturais frequentemente reforçam essas expectativas, criando um ambiente onde as mulheres se veem sobrecarregadas com múltiplos papéis e responsabilidades. Essa falta de equilíbrio pode impactar negativamente a carreira das mulheres, limitando suas oportunidades de avanço e contribuindo para disparidades salariais e de representação nos cargos de liderança.

É válido frisar ainda, que no ambiente de trabalho, por exemplo, as mulheres ainda enfrentam desigualdades salariais e dificuldades para acessar posições de liderança. Mesmo quando conseguem essas posições, muitas vezes são vistas como menos competentes ou menos capazes do que seus colegas do sexo masculino.

Apesar das conquistas das mulheres no mercado de trabalho, as diferenças de gênero se perpetuam no meio organizacional e a mulher encontra no caminho, entraves que interferem em seu crescimento profissional. Um dos desafios encontrados para o crescimento profissional das mulheres, é o fenômeno Teto de vidro, que traz a abordagem sobre as dificuldades das mulheres para a sua ascensão profissional, através de barreiras que define os desafios organizacionais (invisíveis, mas existentes) enfrentados a medida que se eleva o nível hierárquico, é notório a minimização de mulheres em altos cargos gerenciais. (Melo (2018) *apud* Caldeira, Penachiotti, 2019, p. 4).

Seguindo esta lógica, outro desafio que as mulheres enfrentam está relacionado à escassez de representatividade feminina em cargos de influência, uma vez que, entre diversos elementos, a ocupação de posições de liderança desempenha um papel fundamental como exemplo inspirador. Quando a presença de mulheres em cargos de liderança é limitada, torna-se complexo para outras mulheres encontrarem modelos a serem seguidos e, conseqüentemente, é mais difícil para elas ascenderem em suas carreiras.

Ainda sob o prisma do pensamento de Melo (2018, p.4): “Mulheres mesmo conseguindo adentrar no mercado de trabalho, ainda são estereotipadas na organização quanto ao seu gênero. Tendo empresas e recrutadores que preferem homens do que mulheres. Em uma pesquisa realizada pelo Catho (site brasileiro de classificados de empregos) apresentada no G1, em março de 2018 com 8 mil profissionais, observa-se que as mulheres possuem mais grau de instrução do que os homens, no entanto ganham menos, e ocupam a maior parte dos cargos de nível operacional (nível mais baixo da hierarquia organizacional) e tático (nível intermediário) e sua minoria no estratégico (nível mais alto de hierarquia nas organizações).”

Como se observa através da ótica dos autores Caldeira, Penachiotti (2019), a cultura organizacional também pode ser uma barreira invisível para a igualdade de gênero, uma vez que, em muitas empresas, “a cultura é construída em torno de valores masculinos, como a competitividade e a assertividade, o que pode fazer com que as mulheres se sintam deslocadas e não valorizadas”. Além disso, ainda há outro tipo de discriminação, homens que não gostam de mulheres em setores de liderança visto que, três em cada 10 pessoas no Brasil (27%) admitem que se sentem desconfortáveis em ter uma mulher como chefe, mostram dados da pesquisa "Atitudes Globais pela Igualdade de Gênero" (em tradução livre do inglês), publicada neste ano pela Ipsos. A resistência a mulheres líderes é maior entre os homens, alcançando 31% deles – enquanto 24% das trabalhadoras no Brasil pensam da mesma forma sobre serem lideradas por alguém do mesmo sexo. Esse percentual no Brasil se iguala ao de países como Índia, Coreia do Sul e Malásia, lugares onde a aversão à liderança feminina é bem maior que a média mundial, de 17%, segundo estudo da Ipsos. “Existe um viés inconsciente que leva as pessoas a sentirem esse incômodo, do qual elas nem se dão conta, e acabam tomando decisões que dificultam a evolução das mulheres na carreira”, diz a gerente de desenvolvimento de talentos e diversidade da consultoria LHH, Mara Turolla. (Laporta (2019) *apud* Caldeira, Penachiotti. 2019, p. 4)

Ou seja, uma mulher em situação de liderança ainda é vista com maus olhos por muitas pessoas e até hoje homens não aceitam ser comandados por elas e isso se torna mais um obstáculo enfrentado, porém, diversas mulheres conseguiram contornar esses fatores e se destacaram como líderes no mundo.

Neste cenário, Carvalho (2018) salienta que as mulheres são consideradas mais eficientes para assumir cargos de lideranças, pois com sua competência e simpatia se tornam peças importantes para a organização, cativam mais sua equipe e atingem resultados. Foram muitos os desafios, preconceitos e conquistas ao longo dos anos.

Assim sendo, as mulheres vêm provando suas competências com profissionalismo, habilidade de trabalho em equipe e criatividade. A liderança está sendo conquistada aos poucos, as características femininas estão se destacando em meio as organizações e se tornando um diferencial, bem evidenciado no direito do trabalho (FEITOSA, ALBUQUERQUE, 2019).

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido fundamental para diminuir as disparidades econômicas entre homens e mulheres. É importante destacar que as mulheres não apenas ocupam posições como empregadas, mas também desempenham o papel de empregadoras. A educação tem sido um meio pelo qual as mulheres conseguem ingressar de maneira mais segura em carreiras profissionais.

Nesse contexto, superar esses desafios invisíveis requer esforços coordenados de toda a sociedade.

Existem diversas estratégias e soluções que podem ser adotadas para reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Uma delas é garantir a igualdade salarial, assegurando que homens e mulheres recebam remuneração justa por trabalho de igual valor. Isso pode incluir auditorias salariais regulares e transparência nos critérios de pagamento para corrigir disparidades salariais existentes.

Além disso, oferecer flexibilidade no trabalho, como teletrabalho, horários flexíveis e meio período, pode ajudar a equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares das mulheres. É também importante implementar políticas de cotas e metas de representatividade para aumentar a presença feminina em cargos de liderança e setores tradicionalmente dominados por homens.

Investir em desenvolvimento profissional específico para mulheres, capacitando-as para avançar em suas carreiras, e promover a conscientização sobre estereótipos de gênero e vieses inconscientes no ambiente de trabalho são medidas essenciais. Estabelecer redes de mentoria e

apoio que conectem mulheres a mentores experientes pode oferecer suporte adicional para o crescimento profissional.

Reforçar políticas contra discriminação de gênero, assédio sexual e tratamento injusto é fundamental. Incentivos fiscais para empresas que promovam a igualdade de gênero, como a oferta de creches no local de trabalho, também são estratégias eficazes. Realizar campanhas de conscientização pública para destacar a importância da igualdade de gênero e revisar os processos de recrutamento para eliminar preconceitos são passos adicionais para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Por fim, políticas que incentivem a licença parental compartilhada entre pais e mães podem ajudar a equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais de forma equitativa. Essas medidas variam conforme o contexto cultural e organizacional, mas são essenciais para promover um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos.

#### **4.2. A volta ao Mercado de Trabalho e o limite da estabilidade da mulher gestante**

A volta ao mercado de trabalho é um momento importante na vida de qualquer pessoa, mas para as mulheres gestantes, essa decisão pode trazer alguns desafios e interferências. A gestação é um período de grande transformação física e emocional, e muitas mulheres podem se sentir inseguras em relação ao retorno ao trabalho. Assim sendo, o legislador consagrou a estabilidade da gestante no ADCT, art. 10, II, b, estipulando que a funcionária tem garantido seu emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Frisa-se, ainda, que os precedentes jurisprudenciais solidificaram o entendimento de que a confirmação da gravidez retroage à data da concepção, ou seja, não tem relevância, para fins de aquisição da estabilidade, o fato de o empregador saber ou não do estado gravídico da empregada (BRASIL, Súmula 244, I, TST). Ou seja, segundo o art. 10, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

A necessidade de uma normativa aplicada a proteção do vínculo empregatício busca os direitos e a saúde das mulheres grávidas durante esse período crítico de suas vidas. A gravidez é uma fase em que a mulher requer cuidados especiais, tanto em termos de saúde física quanto emocional.

Com isso, a estabilidade no emprego para gestantes procura evitar situações de vulnerabilidade, discriminação e exploração que possam surgir devido à gravidez. Historicamente, muitas mulheres enfrentavam demissões injustas ou tratamento desigual após anunciarem sua gravidez, o que impactava negativamente suas vidas e a capacidade de cuidar de suas famílias.

Além disso, a estabilidade no emprego para gestantes também contribui para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ao garantir que as mulheres não sejam penalizadas profissionalmente por se tornarem mães, a lei visa assegurar que as oportunidades de emprego e progressão na carreira não sejam limitadas para as mulheres devido à maternidade.

Essa medida legal quer, portanto, equilibrar as relações de trabalho, respeitar os direitos das mulheres e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária, onde as mulheres possam exercer sua função de mães sem sacrificar suas carreiras ou enfrentar discriminação no ambiente de trabalho.

É importante destacar, ainda, que a estabilidade da gestante não se confunde com a licença-maternidade, visto que, a licença-maternidade é um período de interrupção do contrato de trabalho, no qual a empregada recebe um benefício previdenciário intitulado salário-maternidade, onde está pacificado entre os operadores do direito do trabalho de que a licença-maternidade, apesar de sustar a prestação de serviços e o pagamento de salários, tem natureza de interrupção e não de suspensão, pois, durante a licença, a empresa não sofre qualquer prejuízo. De outro modo, a estabilidade é uma garantia de emprego, ou seja, durante o lapso de sua duração, a empregada não pode ser dispensada sem justa causa (SOUZA, 2019, p. 17). Neste sentido, Fundada à luz dos institutos da estabilidade da gestante e da licença maternidade, o Instituto da Proteção à Maternidade tem por objetivo resguardar e propiciar as condições necessárias para o bom desenvolvimento da capacidade física e mental do nascituro. Pois, o direito ora sob análise, tutela à gestante e em especial o seu filho, que não pode ser prejudicado, caso sua mãe seja despedida do emprego (SOUZA, 2019, p. 17).

Desta forma, é primordial que as empresas estejam preparadas para lidar com essas situações e condições que a legislação prevê, para que a mulher gestante possa trabalhar, uma vez que sua licença-maternidade dura 120 dias, enquanto que a estabilidade vai da concepção até cinco meses após o parto é de extrema relevância no direito do trabalho, o princípio da continuidade da relação trabalhista, é, sobretudo, o fundamento jurídico do instituto da estabilidade no emprego. Ele visa conferir segurança jurídica e financeira ao trabalhador, pois,

através da sua estabilidade empregatícia, estará garantindo-lhe a sua renda, a qual será destinada ao sustento pessoal e familiar. Sendo assim, é inadmissível que no momento gestacional, a mulher venha a romper seu vínculo empregatício (SOUZA, 2019, p. 18).

Do mesmo modo, o princípio de proteção ao empregado é um dos pilares do Direito do Trabalho e busca garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral. Esse princípio se traduz em diversas normas e regulamentações que visam minimizar os riscos à saúde e à integridade física dos funcionários, como a obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos de proteção individual e a limitação da jornada de trabalho. O objetivo final é assegurar uma relação de trabalho justa e equilibrada, em que os direitos dos empregados sejam respeitados e protegidos.

Nessa mesma perspectiva está o princípio da proteção do empregado. A esse princípio, recai a importância de proteger na relação trabalhista a parte hipossuficiente, qualificada como sendo o empregado, visto que esse princípio visa o equilíbrio de interesses entre o empregado e o empregador, o bem comum e a equidade. É sobre essa ótica da estabilidade provisória da mulher gestante que tal princípio ganha força, uma vez que se faz necessário salvaguardar o direito de permanência da mesma no ambiente de trabalho (SOUZA, 2019, p. 18).

Por outro lado, na adoção ou guarda judicial de criança (pessoa que ainda não completou 12 anos de idade), a empregada tem direito aos 120 dias de licença-maternidade, nos termos do art. 392-ACLT e do art. 71-A da Lei 8.213/91, mas não tem direito à estabilidade gestante, exatamente pela ausência do seu fato gerador: a gravidez.

Episódio que está se tornando comum é a adoção ou guarda judicial de criança por casais do mesmo sexo, onde pode-se destacar o ensinamento a seguir: “Em 2004, o magistrado Dr. Julio Cesar Spoladore Domingos aceitou que dois homens que já conviviam há mais de dez anos em união afetiva estável, entrassem na fila de espera de pais adotivos. Em Bagé – RS, o Dr. Marcos Danilo Edon Franco, Juiz da Infância e Juventude, possibilitou a constituição do vínculo legal de filiação, através da adoção, de duas mulheres com duas crianças. Outra importante decisão foi da Vara da Infância e Juventude do Rio de Janeiro que, pela primeira vez, permitiu que um casal de mulheres adotasse uma criança conjuntamente. No Rio Grande do Sul, além do caso de Bagé, outro casal de mulheres conseguiu adotar conjuntamente em 2007., alegando que “queira ou não o Poder Público, duas pessoas do mesmo gênero, mais nos dias de hoje do que antigamente, constituirão entidades familiares com vínculos de afeto, criarão e educarão os seus filhos”. Em Riberão Preto/SP ocorreu um dos grandes avanços jurisprudenciais, um casal homossexual conseguiu a adoção de quatro irmãos biológicos – três

meninas e um menino. Os cabeleireiros Edson Paulo Torres e João Amancio que estavam juntos há mais de quinze anos foram beneficiados pela sensatez do magistrado Sr. Paulo Cesar Gentile, responsável pelo deferimento da guarda provisória em 2007. Inicialmente queriam adotar 2 crianças, alertados pelo juiz da existência dos quatro irmãos, acolheram os quatro, concordando com o entendimento do Juizado de não separá-los. Ao término do processo, o casal decidiu escrever um livro, intitulado “Adoção de 4 Irmãos”. Na obra, o casal relata as nuances da adoção e todo o processo que gerou a aproximação afetiva entre eles e as quatro crianças, transformando-as em seus filhos” (CRISTO, 2015).

Outrossim, diante da lacuna legal, muito se discutiu na literatura sobre a duração da licença-maternidade. Porém, a Lei nº 12.873/2013 incluiu, no art. 392-A, o § 5º, regulamentando a matéria.

Na Lei supra citada, para o legislador, a licença-maternidade não pode ser dupla, *in verbis*: § 5o do art. 392-A CLT - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes. Visto que, em casos de adoção, o adotante que se considerar o pai ou a mãe socioafetiva pode solicitar uma licença paternidade ou maternidade, respectivamente, pelo período de até 120 dias. Essa medida visa garantir a proteção e o bem-estar da criança recém-adotada, que precisa de um ambiente acolhedor e de cuidados especiais nos primeiros meses de vida.

Dessa forma, apenas um dos adotantes terá direito à licença maternidade. Isso acontece porque a legislação brasileira considera que a mãe biológica é a única que tem direito a esse benefício.

Diante deste cenário, é imprescindível conhecer a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho para uma boa compreensão da estabilidade provisória da gestante, a qual versa o seguinte: “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 (TST, 2012).

Neste sentido, independentemente do tipo de contrato firmado, como um contrato de experiência que não pode exceder 90 dias (conforme o artigo 445 da CLT), se a empregada engravidar durante o contrato, ela adquire estabilidade, tornando o contrato por prazo

determinado sem efeito. Em outras palavras, a estabilidade gestante passa a ter primazia sobre o princípio do *pacta sunt servanda*.

A autora Souza (2019, p.28) entende que, muito embora não pareça, a modificação da súmula 244 do TST, agregou ao cotidiano das mulheres alguns desafios, que se qualificam em problemas reais, advindos dessa mudança. Primeiramente, deve-se levar em conta que a aplicabilidade sumular implica num conflito entre os institutos que norteiam tais dispositivos legais. Assim, numa análise minuciosa, percebe-se que estabilidade e o contrato são, portanto, institutos totalmente opostos, uma vez que a aplicação da referida súmula não condiz com a legislação correspondente aos contratos por prazo determinado, ou seja, vai de encontro com o que determina tal norma.

Assim, a autora adverte que a própria norma, ao proteger a empregada gestante ao garantir sua permanência no emprego, também pode inadvertidamente gerar discriminação no momento da contratação.

Esse ponto levantado pela autora destaca uma preocupação importante no contexto da proteção à empregada gestante. Embora as leis de proteção no emprego durante a gravidez sejam fundamentais para garantir os direitos das mulheres trabalhadoras, também é necessário considerar os possíveis efeitos indiretos dessas leis.

Destarte, caso a empregada seja contratada grávida, independentemente do instituto, ela já ingressará na relação com a garantia de emprego prevista no art. 10, II, b, ADCT. E pode-se ressaltar esse pensamento baseado no fulcro, principalmente, no art. 373-A, II, IV, CLT e no art. 2º, I, da Lei 9.029/95, *in verbis*:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - (...)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível

III - (...)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego

Lei 9.099/95. Art. 2º - Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer procedimento relativo à esterilidade ou a estado de gravidez

Porém, percebe-se que tal obrigação pode resultar em discriminação contra as mulheres no momento da contratação, prejudicando suas oportunidades de emprego e contribuindo para a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Uma vez que, mesmo com essa garantia legal, muitas mulheres gestantes ainda enfrentam dificuldades no mercado de trabalho. Algumas empresas tentam encontrar formas de contornar a legislação e demitir a funcionária gestante, alegando motivos como baixo desempenho ou falta de adaptação às mudanças na empresa. Partindo-se da premissa que tal alteração trouxe para o empregador mais encargos e despesas, de uma forma que ele não poderia prever, decorrente de tal estabilidade assegurada à empregada gestante, este, a fim de não deparar com tal previsibilidade onerosa, pode optar em contratar mais a força masculina, ao ponto que estará preservando uma possível contratação nesses termos. que a nova norma passou a consagrar o direito à estabilidade gestante quando a gravidez ocorrer durante o aviso prévio, mesmo que indenizado. (SOUZA, 2019, p. 29)

Por consequência, infelizmente, muitos empregadores ainda têm preconceitos em relação às mulheres gestantes, principalmente porque acreditam que elas não terão a mesma capacidade de trabalho durante a gestação e após o parto. Esse tipo de detecção pode levar a dificuldades para encontrar emprego ou para manter o trabalho após a confirmação da gravidez. Por isso, é necessário que os empregadores estejam mais conscientes em relação à importância de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para as mulheres gestantes (SOUZA, 2019, p. 30).

Logo, a volta ao mercado de trabalho é um momento desafiador para as mulheres gestantes. Contudo, por meio de orientação e suporte adequados, é viável enfrentar essas adversidades e assegurar um regresso seguro e tranquilo. Nesse contexto, é imperativo que os empregadores estejam preparados para abordar as necessidades específicas das gestantes, ao passo que as mulheres devem estar cientes dos seus direitos, sempre buscando orientação especializada para garantir a sua estabilidade e segurança ocupacional. Ignorar essa preocupação pode, infelizmente, reduzir as chances de uma mulher obter uma contratação, minimizando assim os benefícios da estabilidade laboral.

### **4.3. Licença-Paternidade**

Além da licença maternidade e da estabilidade gestacional, é importante ressaltar a relevância da licença paternidade nesse contexto. A licença paternidade não apenas promove a igualdade de gênero ao compartilhar responsabilidades familiares entre homens e mulheres, mas também desempenha um papel fundamental no apoio às mulheres gestantes durante o

retorno ao trabalho. Quando os pais têm a oportunidade de tirar licença para cuidar do recém-nascido, isso não apenas fortalece os laços familiares, mas também permite que as mães tenham um suporte adicional em casa, facilitando a transição de volta ao trabalho. Além disso, a licença paternidade também pode ajudar a reduzir o estigma associado à licença maternidade, promovendo uma cultura de equidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Desta forma, a presença da licença-paternidade avança no ordenamento jurídico brasileiro, pois, o legislador começa a perceber que assim como a mãe, os pais também têm a obrigação de participar mais ativamente do cuidado dos filhos (MÜETZEMBERG e TOSCAN, 2020).

Neste sentido, considerando as diversas transformações que o cenário laboral vem sofrendo ao longo dos anos, deparamo-nos com, talvez, o mais emblemático símbolo delas: a queima dos sutiãs em praça pública. Esse evento foi decisivo para que ocorresse o fenômeno de migração da mulher para o mercado de trabalho, de forma a deixar parcialmente de lado as questões domésticas, ao passo que os homens, em decorrência disso, tiveram que assumir, ainda que timidamente, um papel mais expressivo no cenário particular. Diante de tais mudanças, o legislador, ao longo do tempo, foi obrigado a acompanhar tamanhos avanços, razão pela qual a Constituição Federal (CF) de 1934 já disciplinava a licença à gestante, ao passo que a licença-paternidade só assumiu status constitucional na Carta de 1988, embora já estivesse contemplada no rol de direitos trabalhistas desde o Decreto-lei 5.452/1943. A lógica que dominava a disciplina normativa da matéria era, basicamente, de que, estando em condições físicas debilitadas em virtude do parto, a mulher viria a precisar que o homem assumisse a responsabilidade de organizar a documentação para o registro da criança. Por isso, em 1943, o aludido Decreto-lei previu entre as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a licença de um dia para que o pai pudesse cumprir com as obrigações burocráticas. (MÜETZEMBERG e TOSCAN, 2020).

A licença-paternidade é um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988, que garante aos pais o direito de se ausentarem do trabalho por um período determinado para cuidar de seus filhos recém-nascidos ou adotados. No Brasil, inicialmente, essa licença era de apenas cinco dias, conforme estabelecido pela Constituição.

Em que pese os legisladores terem previsto na Constituição Cidadã licenças para os pais e para as mães, apenas estas foram contempladas com um prazo específico de 120 dias no próprio texto constitucional (art. 7º, inciso XVIII da CF)[7]. A licença-paternidade apenas é prevista no inciso XIX, também do artigo 7º da Carta Magna de 88, sem previsão do prazo

respectivo, estabelecendo-se, apenas, a promessa de regulamentação por meio de lei específica e posterior, até o presente momento não editada. À vista disso, atualmente remete-se a disciplina da matéria ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que em seu art. 10, § 1º, concede o prazo de 5 (cinco) dias de licença para os homens que se tornarem pais, enquanto não promulgada a lei a que se refere o mencionado inciso XIX do artigo 7º (MÜETZEMBERG e TOSCAN, 2020).

No entanto, houve avanços significativos nos últimos anos para ampliar esse período. A Lei nº 13.257, de 2016, conhecida como Marco Legal da Primeira Infância, estabeleceu a ampliação da licença-paternidade para 20 dias. Esta ampliação da licença representou um evento significativo para o Brasil, estando em conformidade com as recomendações internacionais de promoção dos direitos da criança e da igualdade de gênero.

A referida Lei nº 13.257/2016, possibilitou que os pais tivessem um período mais prolongado para se dedicarem aos cuidados iniciais do bebê e estabelecessem uma conexão afetiva mais forte nesse momento crucial. Muitas empresas têm adotado essa prática mesmo sem a obrigatoriedade legal, reconhecendo sua importância e o impacto positivo que pode ter tanto para a família quanto para a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A licença-paternidade permite que os pais participem ativamente dos cuidados com o filho, como ajudar nos cuidados diários, estabelecer vínculo afetivo, acompanhar consultas médicas e apoiar a mãe durante o período pós-parto. Além disso, promove a divisão equitativa das responsabilidades familiares e contribui para a desconstrução de estereótipos de gênero, reforçando a ideia de que ambos os pais têm o mesmo papel e responsabilidade na criação dos filhos.

Porém, tal olhar do legislador para o avanço da licença-paternidade só existiu a partir do avanço da mulher no mercado de trabalho, como pode ser observado através da ótica das autoras Müetzemberg e Toscan (2020): “É preciso destacar que, levando em consideração que a mulher culturalmente era considerada a guardiã dos filhos e zeladora da casa e que o pai era o provedor, foi só com o advento da presença do sexo feminino no mercado de trabalho que os olhos dos legisladores se voltaram para a criança, surgindo, portanto, a preocupação sobre quem a cuidaria nos primeiros dias de vida, haja vista que os seus genitores se encontravam agora juntos em jornada dupla.

Não obstante, a licença-paternidade está intimamente ligada ao instituto da família. A família é considerada a base da sociedade, sendo composta por pessoas unidas por laços afetivos e que possuem a responsabilidade de cuidar e educar seus filhos.

É importante salientar que as regras e regulamentos da licença-paternidade podem variar muito de um país para outro e até mesmo dentro de diferentes empresas e setores. Além disso, as discussões em torno desta licença também estão evoluindo para considerar questões como concessão para pais adotivos, pais em famílias LGBTQI+ e outros arranjos familiares diversos.

Nesse contexto, uma das discussões em curso no país, e em outras nações ao redor do mundo, diz respeito ao conceito da paridade parental, isto é, defende a ideia que pais, mães e cuidadores devem ter acesso a períodos equivalentes de licença remunerada, permitindo assim a distribuição equitativa das responsabilidades no cuidado dos filhos.

A exemplo a proposta defendida pelo Projeto de Lei 1974/21, que atualmente segue em tramitação na Câmara de Deputados, o qual tem por objetivo: “a concessão de licença parental remunerada de 180 dias a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas”, conforme texto divulgado pela Agência Câmara.

#### **4.3.1. Licença-paternidade e a busca por igualdade de gênero**

Para que a licença-paternidade contribua de forma efetiva na busca por igualdade de gênero, algumas medidas podem ser consideradas:

- Igualar as licenças: A primeira alternativa consiste em igualar as licenças, de maneira que os pais possam ter direito aos mesmos 120 dias de licença que as mães gozam, tendo em vista que, como já apresentado, a presença de ambos nesses primeiros dias é essencial... em países mais desenvolvidos, essa importância do pai no acompanhamento do filho desde o parto já se reflete no prazo da licença parental, concedido aos genitores do sexo masculino. À exemplo a Noruega.

- Ampliar a duração da licença: Uma das formas mais diretas de promover a igualdade de gênero é estender a duração da licença-paternidade. Quanto mais tempo os pais puderem se dedicar aos cuidados dos filhos, mais igualitária será a distribuição das responsabilidades parentais.

- Licença intransferível para pais: Implementar uma parte desta licença como intransferível para garantir que os pais realmente dediquem tempo para os cuidados dos filhos. Isso evita que a licença seja repassada para a mãe, reforçando o papel ativo do genitor.

- Flexibilidade na divisão da licença: Permitir flexibilidade na divisão entre os pais é importante, pois cada família tem suas próprias dinâmicas e necessidades. Isso pode incluir a opção de dividir a licença em períodos menores ao longo do primeiro ano de vida da criança.

- Conscientização e Educação: Campanhas de conscientização e programas e educacionais podem ajudar a mudar as atitudes em relação à licença paternidade e aos papéis dos pais. Repassar essas informações aos empregadores, funcionários e a sociedade em geral.

- Inclusão de pais em diferentes arranjos familiares: Garantir que todas as formas de paternidade sejam reconhecidas e apoiadas é essencial. Ou seja, políticas de paternidade devem ser sensíveis às diferentes estruturas familiares existentes, como as famílias monoparentais, famílias LGBTQI+ e pais adotivos.

- Empregadores como Agentes de Mudança: Empregadores podem exercer um papel basilar nessa política de igualdade, assim, ao oferecer licenças mais generosas e apoio aos pais, elas servem de exemplo positivo para outras organizações.

É válido frisar ainda, que o sucesso na promoção da igualdade de gênero por meio da licença-paternidade requer um esforço coordenado entre patrões, empregadores, sociedade civil e famílias, buscando criar um ambiente favorável para que os pais possam ser mais ativos nos cuidados dos filhos desde os primeiros anos de vida.

Nesse sentido, a concessão da licença-paternidade é essencial, não só para fortalecer os vínculos familiares, como também, para desenvolver uma mudança cultural e social, ao promover a ideia de que a responsabilidade de cuidar dos filhos deve ser compartilhada igualmente entre pais e mães, contribuindo para a desconstrução de estereótipos de gênero arraigados. Isso, por sua vez, pode ter efeitos positivos na forma como as famílias funcionam, nas dinâmicas de poder dentro das relações familiares e na participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho.

#### **4.4. Proteção Efetiva**

Embora o Brasil tenha avançado em termos de legislação e proteção à maternidade no mercado de trabalho, ainda há desafios a serem enfrentados para alcançar uma política plena de proteção materna. Pois, infelizmente, ainda existem barreiras relacionadas a esta proteção, dentre as quais podemos citar: falta de creches e berçários (muitas empresas não oferecem uma estrutura adequada, dificultando a conciliação por parte das mães entre as responsabilidades

profissionais e os cuidados com seus filhos); discriminação e preconceito (apesar das normas protetivas, inúmeros são os casos de descumprimento da lei por omissão ou falta fiscalização, muitas ainda hoje, enfrentam discriminação no ambiente laboral devido à gravidez ou à maternidade); retorno ao trabalho (devido à falta de flexibilidade nos horários, a pressão para retomar o ritmo anterior imediatamente e a falta de suporte adequado, tornando essa transição desgastante); maternidade solo (ausência paterna ou de rede de apoio que possibilite uma retomada adequada da carreira); violência de gênero (algumas mulheres podem enfrentar situações de violência de gênero no ambiente de trabalho, incluindo assédio sexual ou moral, o que cria um clima hostil e inseguro) e , ainda, persiste a desigualdade salarial, o que afeta não apenas as mulheres que são mães, mas as trabalhadoras como um todo.

Para superar essas barreiras, é fundamental a implementação efetiva das leis existentes, a conscientização sobre os direitos das mulheres no trabalho e a promoção de políticas e práticas que incentivem um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e saudável.

De fato, as normas do Direito do Trabalho têm por objetivo garantir a proteção das mulheres no mercado e suscitar a igualdade de gênero. No entanto, a aplicação efetiva e o impacto dessas normas podem variar de acordo com diversos fatores, incluindo a cultura organizacional, o ambiente social e econômico, e a validação das leis pelos empregadores, o que muitas vezes, mesmo com toda evolução normativa existente, não ocorre.

Ou seja, a busca pela efetivação da proteção à maternidade no direito do trabalho exige uma mentalidade de mudança, onde os estereótipos de gênero são desafiados e substituídos por valores de equidade e oportunidade, é imperativo que empregadores, legisladores e a sociedade como um todo reconheçam os benefícios intrínsecos de promover um ambiente de trabalho que não respeita apenas, mas também valoriza a maternidade.

Essa jornada em direção à proteção plena não é apenas uma medida legal, mas uma expressão tangível do compromisso com a justiça e a igualdade. À medida que avançamos, é crucial que os esforços sejam contínuos e abrangentes, abordando tanto as barreiras visíveis quanto as sutis que podem perpetuar as desigualdades. Somente quando esta proteção for uma realidade concreta e acessível a todas as mulheres, alcançaremos um futuro onde as oportunidades se estendem igualmente entre todos.

Nesse sentido, é essencial fomentar a colaboração entre os setores público e privado, bem como entre as diferentes esferas da sociedade. Políticas progressistas de licença parental, programas de sensibilização e educação sobre equidade de gênero, além da promoção de

modelos de liderança e sucesso feminino, são peças chave nesse quebra cabeça de mudança cultural.

Ao obtemos um amparo à maternidade plenamente integrada nas leis e práticas do direito, estaremos não apenas fortalecendo as bases de uma força de trabalho mais saudável e produtiva, mas também pavimentando o caminho para uma sociedade mais harmoniosa e inclusiva.

Desta forma, embora o Brasil tenha estabelecido normas e legislações que buscam proteger os direitos das mulheres no mercado de trabalho e promover a igualdade de gênero, principalmente, no período pré e pós gestacional, ainda não alcançamos um ambiente que assegure a efetiva proteção das mulheres no mercado laboral, ainda hoje subsistem inúmeros desafios a serem superados. A eficácia dessas normas depende da conscientização, da implementação adequada por parte das empresas e do compromisso contínuo com a promoção de uma cultura adequada por parte das empresas, assim como, o empenho contínuo para acesso a uma cultura organizacional inclusiva e igualitária. Além de fortalecer a fiscalização, é basal investir em políticas que apoiem as mulheres, desde o acesso a creches até a promoção de oportunidades de carreira equitativa, garantindo um ambiente de trabalho que elas possam exercer plenamente seus direitos e contribuições, livre de discriminação, vivenciando a maternidade sem comprometer suas carreiras e bem-estar.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso trouxe uma análise dos diversos papéis desempenhados pelas mulheres ao longo da história e os legados que atualmente influenciam o mercado de trabalho feminino. Esses legados evidenciam que a disparidade e a discriminação de gênero são heranças históricas que, infelizmente, ainda persistem no ambiente de trabalho. Essa realidade continua a justificar a necessidade de uma regulamentação específica voltada para a proteção do trabalho da mulher, com especial ênfase no período pré e pós gestacional.

A trajetória dos direitos trabalhistas das mulheres foi e continua sendo uma luta contínua por igualdade, desta forma, o trabalho inicia com uma breve síntese histórica desses direitos trabalhistas, especialmente desde a Revolução Industrial. Originalmente, as mulheres enfrentavam jornadas extenuantes e exploração no trabalho. Movimentos trabalhistas pressionaram por reformas, resultando na criação de leis para proteger os trabalhadores. Com o tempo, o Direito do Trabalho evoluiu, incluindo proteções específicas para mulheres e refletindo uma crescente consciência sobre os direitos e a dignidade dos trabalhadores, estabelecendo bases para relações de trabalho mais justas e seguras.

Logo após, o trabalho evidenciou a evolução legislativa do Direito do Trabalho no Brasil, com especial ênfase ao período pré e pós gestacional e os impactos da Reforma Trabalhista no trabalho das mulheres, os quais ampliaram desafios existentes e novas barreiras para a participação equitativa das mulheres no mercado de trabalho.

Depois, este estudo destacou os desafios, a proteção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho, as barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero. Abordou a volta ao mercado laboral e o limite da estabilidade da mulher gestante, com o intuito de evitar situações de vulnerabilidade, discriminação e exploração que possam surgir devido à gravidez. Tratou ainda sobre a relevância da licença paternidade nesse contexto, a qual, não apenas promove a igualdade de gênero ao compartilhar responsabilidades familiares entre homens e mulheres, mas também desempenha um papel fundamental no apoio às mulheres gestantes durante o retorno ao trabalho.

Ou seja, a legislação brasileira oferece uma base sólida para a proteção das mulheres no período pré e pós-gestacional, garantindo direitos como licença-maternidade remunerada, estabilidade no emprego e intervalos para amamentação. No entanto, a suficiência dessas medidas na prática é um desafio contínuo, afetado por questões de implementação, fiscalização, e a cultura organizacional nas empresas. Assegurar que os direitos fundamentais das mulheres

sejam plenamente garantidos no mercado laboral é essencial, assim como, fortalecer a fiscalização, promover mudanças culturais nas empresas e desenvolver políticas inclusivas que abranjam todas as trabalhadoras, independentemente de sua situação laboral.

Como resultado, constatou-se uma significativa diminuição das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No entanto, ainda estamos longe da tão almejada igualdade de gênero garantida pela Constituição, evidenciando que há muitas alterações a serem estudadas e aplicadas no Brasil para reduzir a discrepância existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho e garantir a segurança da mulher gestante trabalhadora. Contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

- ANGELOU, Maya. **I Know Why the Caged Bird Sings**. Econômica: Ballantine Books, 2009.
- BEDÊ, I. A. P. CARVALHO, Â. J. L., MACHADO, J. A. T. Relações líquidas: sobre a fragilidade dos laços afetivos na atualidade. **Latin American Journal of Development**, Curitiba, v.4, n.3, p.1198-1206, may/jun., 2022. ISSN 2674-9297.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (De 16 De Julho De 1934). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 08 Nov. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 13 Out. 2022.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.938**. Disponível em : <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>>. Acesso em 05 de dez. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em : <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)>. Acesso em 05 de dez. 2022.
- BRITO, Yasmin Viana. **Reforma Trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal de Pernambuco. Orientador: Sérgio Torres Texeira, 2017.
- CALDEIRA, Elizangela C. B. PENACHIOTTI, Anderson Gustavo. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho e o papel da área de recursos humanos**. Trabalho de |Conclusão de Curso. Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO. Orientadora: Sebastiana Cristina Xavier Barbosa, 2019.
- CARVALHO, Tâmara Christina Monteiro; Liderança feminina em biblioteca universitária e sua influência na motivação organizacional. **Ci. Inf. Rev.**, Maceió, v. 5, n. 3, p. 20-29, set./dez. 2018.
- CASTRO, F. A. Os direitos do imigrante e sua desumanização perante a legislação trabalhista brasileira. **Revista Conteúdo Jurídico (Artigos)**. 23. Jul, 2020. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54931/os-direitos-do-imigrante-e-sua-desumanizacao-perante-a-legislao-trabalhista-brasileira>. Acesso em: 10 set. 2022.
- COSTA, C. F. S. DUARTE, I. de S. A relação de emprego dos motoristas de aplicativos, a luz da jurisprudência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 2691–2713, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5798. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5798>. Acesso em: 15 set. 2022.
- CRISTO, Isabella. **Adoção por casais homoafetivos e o melhor interesse da criança**. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2015. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/1043/Ado%C3%A7%C3%A3o+por+casais+homoafetivos+e+o+melhor+interesse+da+crian%C3%A7a>. Acesso em: 02 fev. 2023.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v.1, n.1, p.1-17, 2019.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres**: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: FGV, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Agência IBGE Notícias**, Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem, março de 2019. Disponível em < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em 05 Dez. 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KREIN, Jose Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **SciELO**, [s.l.], abr. 2018. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>>. Acesso em: 20 Nov. 2022.

LAFARGUE, P. **O capital de Karl Marx**: extratos por Paul Lafargue. [S.n.l.] 2017.

LAPORTA, Taís. **Mulheres na Liderança**: as barreiras que ainda prejudicam a ascensão feminina no mercado de trabalho. Disponível em:< <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/07/02/mulheres-na-lideranca-as-barreiras-que-ainda-prejudicam-a-ascensao-feminina-no-mercado-de-trabalho.ghtml>>. Acesso em 03 Dez. 2022.

LIMA, Claudia Denise Barboza de. **A proteção à mulher no direito do trabalho e os impactos da reforma trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Santa Cruz do Sul. Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ms. Suzete da Silva Reis. 2019.

LUFT, Marina Rosa Cé. **A proteção do trabalho da mulher na legislação trabalhista: motivações e controvérsias**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientadora: Prof. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin. 2017.

LUZ, Gabriela Almeida Ribeiro. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Monografias Brasil Escola**, 2019. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 13 Out. 2022.

MELO, Mirna Beatriz de Souza. **Mulher no mercado de trabalho**: Um estudo sobre os desafios das concludentes de Adm. da UFRN- Natal 2018.

MENEZES, Karina e JACOB, Valena. Mulheres no Mercado de Trabalho: sobre desigualdade e empoderamento. *In: Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea* [recurso eletrônico] /Lívia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

MENEZES, Karina e JACOB, Valena. **Sim, senhor: uma leitura sobre o papel das mulheres no mercado de trabalho**. Revista de Estudos Jurídicos UNESP. v. 20, n. 31. 2016.

MORAES NETO, B. R. Automação e trabalho: Marx igual a Adam Smith? **Século XX e trabalho industrial**: taylorismo/fordismo, ohnoísmo e automação em debate. [S.n.l.] 2005.

MÜETZEMBERG, Marina de Camargo e TOSCAN, Anissara. **A licença-paternidade à luz do princípio da isonomia e do instituto da família**. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1515/A+licen%C3%A7a-paternidade+%C3%A0+luz+do+princ%C3%ADpio+da+isonomia+e+do+instituto+da+fam%C3%ADlia>. Acesso em: 16 mar. 2023.

NAKAMURA, João. **Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem menos que homens, diz IBGE**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/#:~:text=%C3%89%20o%20que%20aponta%20uma,%C3%A9%20de%2073%2C2%25>. Acesso em 02 de jul. 2024.

NOBRE, Noéli. **Projeto institui licença parental no Brasil**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/805331-projeto-institui-licenca-parental-no-brasil/>. Acesso em 05 Ago. 2023.

PAIVA, Aliziane da Silva Viana. **Proteção à maternidade no âmbito da justiça do trabalho**. Trabalho de conclusão de curso. Centro Universitário Fametro. Orientadora: profa. Ma. Rayane Rayol. Fortaleza, 2020.

ROCHA, Anderson Caldas, *et al.* **A evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos**. Cadernos de Graduação – Ciências Humanas. Aracaju, v.1, n.17, p. 77-84. Out. 2013.

SILVA, Sandoval Alves da. **O (in)acesso à justiça social com a demolidora Reforma Trabalhista**. Revista LTr: legislação do Trabalho. v. 84, n. 3, p. 289–304, mar., 2020.

SILVA, Thais Corrêa. **A mulher no mercado de trabalho**: Uma introdução ao estudo sobre a desigualdade salarial entre gêneros nos setores da economia. 47f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SOUZA, Maria José de Andrade. **A proteção ao trabalho da mulher e estabilidade da gestante à luz da súmula 244 do TST**: eficácia e desafios. Trabalho de Conclusão de Curso.

Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES/UNITA). Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Msc. Marília Vila Nova. Caruaru, 2019.