

**UNIVERSIDADE FERDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO – FND**

**MARIA CLARA JUSTINO DE MENEZES**

**O TRABALHO DA MULHER : CONDIÇÕES DE ACESSO E DE PERMANÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

**Rio de Janeiro**

**2024**

**MARIA CLARA JUSTINO DE MENEZES**

**O TRABALHO DA MULHER: CONDIÇÕES DE ACESSO E DE PERMANÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia de final de curso elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita

**Rio de Janeiro  
2024**

## CIP - Catalogação na Publicação

J512t Justino de Menezes , Maria Clara  
O trabalho da mulher: condições de acesso e de permanência no mercado de trabalho / Maria Clara Justino de Menezes . -- Rio de Janeiro, 2024.  
67 f.

Orientadora: Carolina Pereira Lins Mesquita .  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito do trabalho  
da mulher . I. Pereira Lins Mesquita , Carolina ,  
orient. II. Título.

**MARIA CLARA JUSTINO DE MENEZES**

**O TRABALHO DA MULHER: CONDIÇÕES DE ACESSO E DE PERMANÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Profª Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita  
(Orientadora)**

---

**Avaliador 1**

---

**Avaliador 2**

Rio de Janeiro  
2024

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela vida e pela força para superar os momentos de dificuldade.

Agradeço também à UFRJ por me proporcionar ensino público, gratuito e de qualidade.

Agradeço à minha família, que sempre acreditou em mim, especialmente meus pais, que fizeram todos os esforços possíveis para que eu chegasse até aqui.

Agradeço também ao meu namorado que, sempre paciente, se mostrou compreensivo com minhas horas dedicadas à monografia e aos estudos.

Por fim, agradeço à minha orientadora e professora Dra. Carolina Pereira Lis Mesquita, que contribuiu para a realização desse trabalho com seu tempo, conhecimento e paciência.

## **LISTA DE FIGURAS**

FIGURA 1- TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO POR SEXO.....	40
FIGURA 2- NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA POPULAÇÃO POR SEXO.....	41
FIGURA 3- NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA POPULAÇÃO DE 25 ANOS OU MAIS POR SEXO.....	41
FIGURA 4- DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÊNEROS E POR CARGO....	44
FIGURA 5- MÉDIA DE HORAS DEDICADAS ÀS ATIVIDADES DE CUIDADOS E/ OU AFAZES DOMÉSTICOS POR SEXO.....	45
FIGURA 6- PESSOAS EM TRABALHO POR TEMPO PARCIAL POR SEXO.....	46
FIGURA 7- DIFERENÇAS SALARIAIS E A INCIDÊNCIA DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL ENTRE AS MULHERES.....	47
FIGURA 8 DIFERENÇAS SALARIAIS E A INCIDÊNCIA DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL ENTRE OS HOMENS.....	48
FIGURA 9- DIFERENÇA DE ATUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES COM E SEM FILHOS.....	55
FIGURA 10- NÚMERO DE NASCIMENTOS OCORRIDOS NO ANO E REGISTRADOS NO BRASIL - 2000/2022.....	58
FIGURA 11 - TAXA LÍQUIDA DE PARTICIPAÇÃO POR GRUPO DE ANOS DE ESCOLARIDADE EM NÚMERO E ÍNDICE.....	60

FIGURA 12- PORPORÇÃO DE PESSOAS DE 25 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E FAIXA DE ANO DE ESTUDOS - BRASIL, 1995 E 2015.....	61
FIGURA 13 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO COR/ RAÇA - BRASIL, 1995 E 2015.....	62
FIGURA 14- TAXA DE DESOCUPAÇÃO DAS PESSOAS COM 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR/ RAÇA E DE 9 A 11 AOS DE ESTUDOS - BRASIL, 1995 A 2015.....	63

## **RESUMO**

O presente trabalho tem por tema o trabalho na mulher. Por meio de uma análise histórica, realizada por meio de levantamento bibliográfico, inclusive, de pesquisas empíricas sobre a temática, objetivou-se analisar como ocorre a inclusão e a permanência da mulher no mercado de trabalho, bem como a evolução dos direitos trabalhistas do gênero feminino ao longo do tempo, partindo-se, em termos normativos, de um discurso de proteção para a promoção do trabalho feminino. Para tanto, foi abordada a importância dos direitos relativos à maternidade, não obstante ainda não seja possível falar em licença parental no cenário nacional bem como em uma divisão equânime do trabalho reprodutivo. Por fim, foram levantados fatos e fatores que repercutem na diferença de oportunidade e inclusão entre os gêneros no mercado de trabalho.

**Palavra chaves:** Trabalho da mulher; direitos trabalhistas das mulheres; diferenças de gênero no mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

This work discusses women's work. Through historical analysis, we can verify the inclusion of women in the job market, as well as the evolution of female labor rights, which not only regulated their actions, but above all, was oriented towards the promotion of female work. Thus, the importance of maternity rights for women's permanence in the job market is highlighted. The adoption of maternity leave and its consequences in legislation is analyzed, to the detriment of parental leave. In addition, elements that affect the difference in opportunity and inclusion between genders in the job market are addressed.

**Keywords:** Women's work. Women's rights. Gender difference in the job market.

## **SUMÁRIO**

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 BREVE ANÁLISE DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO TRABALHO DA MULHER.....	12
2.2 PRINCÍPIOS DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E DA ISONOMIA EM MATÉRIA DE LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE GESTANTE.....	29
2.3 DIFERENÇAS DE OPORTUNIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE OS GÊNEROS.....	38
4 CONCLUSÃO.....	65

## **1 INTRODUÇÃO**

Barros (1995, p. 401) observa que, no Brasil, o Código Civil vigente à época da Constituição de 1891, a mulher era considerada relativamente incapaz visto que era permitido aos maridos se opor a celebração do contrato de trabalho do sexo feminino. Na vigência da legislação citada, ao marido era concedida a prerrogativa de chefiar a sociedade conjugal de modo que detinha o poder de dissolução do contrato de trabalho da mulher. Nesse sentido, as mulheres eram subordinadas ao pensamento de seus cônjuges.

Na redação do código de 1916, a mulher ainda foi considerada como relativamente incapaz de modo que, no entendimento de Matos e Gitahy (2007, p.79), a forma de tratamento da mulher como responsável sobre a casa associado ao papel de companheira expressava a ideia de submissão e dependência, ideário que foi refletido no texto do referido Código que inseriu a mulher como relativamente incapaz.

Em que pese a evolução legislativa acerca dos direitos das mulheres, Mesquita e Madeira (2023, p.16) pontuam que foi somente com a instituição do Estatuto da Mulher Casada ( Lei 4.121/62) que foi concedido a mulher a capacidade absoluta, mesmo que contraísse casamento.

O texto da CRFB/88 consolidou as modificações acerca do papel da mulher frente a sociedade ao pontuar, em seu art. 5, caput e inciso I, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e “que homens e mulheres são iguais em obrigações”. E em seu art. 7 estabelece quanto a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.. Sendo que, ao obedecer ao art. 226, parágrafo 5 da CRFB/88, o Código garante igualdade de obrigações entre homem e mulher, permitindo outras formas de união, como a união estável, sendo possível também a formação de unidade familiar apenas pela mulher solteira e seu filho. Além disso, o poder familiar, que antes era concedido ao homem, passa a ser exercido pela sociedade conjugal.

Assim, apesar de historicamente a mulher ter sido inserida em um contexto de submissão ao homem, a legislação evoluiu de maneira a resguardar a igualdade de tratamento homens e mulheres e posição da mulher dentro do ciclo familiar. Todavia, apesar das alterações legislativas concernentes aos direitos do sexo feminino, é perceptível repercussão da história no tratamento das mulheres nos dias atuais uma vez que ainda se atribui o papel de cuidado familiar à mulher, que passa a acumular funções. As mulheres, em razão da construção social acerca de seus papéis e formação, ainda são alvo de discriminação.

Dessa forma, se busca, com o presente estudo, analisar a evolução legislativa acerca dos direitos das mulheres no que concerne sua inclusão e permanência no mercado de trabalho, bem como verificar os desdobramentos oriundos das normas de proteção a maternidade/parentalidade. Objetiva pontuar, também, as diferenças de oportunidade e inclusão no mercado de trabalho entre os gêneros. Para tanto, foi utilizado o levantamento bibliográfico como recurso metodológico, incluindo a pesquisa empírica sobre a temática.

No primeiro capítulo, “ breve análise da evolução legislativa acerca do direito da mulher”, foi realizado um levantamento das normas regentes do trabalho da mulher ao longo da história a fim de desenvolver uma análise cronológica dos ganhos e alterações de direitos do sexo feminino, no que tange a proteção do trabalho, de acordo com a época e o contexto social.

Nesse sentido, verificou-se que, as normas que previam os direitos das mulheres foram orientadas inicialmente de forma a proporcionar a proteção desse grupo de modo a propagar a desigualdade entre os gêneros . Que, ao longo dos anos, a legislação sobre os direitos das mulheres foi revisada para não mais gerar a proteção das mulheres no mercado de trabalho, mas, sobretudo, a sua promoção, a fim de impulsionar a atuação do trabalho da mulher e proteger o ciclo gravídico para não apenas tutelar os direitos concernentes à maternidade, mas a vida gerada a partir dela.

Assim, no segundo capítulo, “ princípios da não discriminação e da isonomia em matéria de licença maternidade e estabilidade gestante”, foi verificada as importâncias das normas de proteção à maternidade para a promoção do trabalho feminino, em especial, o direito de licença à maternidade. Nesse sentido, pontuado quanto a possibilidade de concessão da licença à maternidade em casos como aborto e nascimento de natimorto, bem como às empregadas em cargos em comissão. Além disso, analisa os benefícios acerca da adoção da licença parental e sua repercussão para a mitigação da desigualdade de gênero.

Institutos como a estabilidade do trabalho da mulher durante a gestação e após 5 meses depois do parto, a licença maternidade e a proteção do período de amamentação são exemplos de normas produzidas no sentido de resguardar a ciclo de gravidez da mulher, momento em que

esta, além de encontrar mais necessitada do emprego, por ser um período com mais gastos, também é um momento de maior vulnerabilidade, em razão da dificuldade de contratação advinda com a maternidade.

No entanto, os mesmos direitos que são fatores de promoção do trabalho da mulher propiciando sua permanência no mercado de trabalho, são objeto de motivação de distinção entre as forças uma vez que a licença maternidade é maior em número de dias do que a licença paternidade. Deve-se ressaltar que a licença concedida à mulher não é alvo de resguardo apenas da maternidade, mas, sobretudo, responsável por proporcionar os cuidados à criança em seus primeiros dias de vida, papel este que não lhe cabe apenas, mas ao casal em conjunto.

Ademais, por mais que haja regulamentação que trata da igualdade de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, é verdade que, aos gêneros são atribuídos tratamento divergente visto que há pré-conceito acerta das funções exercidas pelo gênero feminino de modo que a este é incumbido um papel de tripla jornada, responsáveis por assumir as funções relativas ao cuidado, ao doméstica e ao profissional. Em razão disso, as mulheres sofrem discriminação dentro do mercado de trabalho motivo que dificulta a permanência nestas no ramo.

Nesse sentido, no terceiro capítulo, “Diferenças de oportunidade e inclusão no mercado de trabalho entre os gêneros”, foram elencados fatores contribuintes para a distinção de oportunidade e permanência da mulher no ramo profissional, dentre eles, especialmente, a atribuição da tripla jornada à mulher de modo que esta realiza o acúmulo de funções e, em razão disso, é percebida de maneira distinta que os homens no ramo profissional.

## **2 BREVE ANÁLISE DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO TRABALHO DA MULHER**

Após um passado marcado pela desigualdade de gênero, a CRFB/88, após um histórico de lutas por equiparação entre os sexos, foi elaborada de modo a resguardar a igualdade entre os gêneros ao declarar em seu art. 5, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, determinado em seu inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, nos termos da Constituição.

Nesse sentido, o art. art. 7º, inciso XXX, da Carta Magna, proíbe a distinção de salário e exercício de funções e critérios de admissões por motivo de sexo, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O artigo 7 da CRFB/88 consiste em norma programática, isto é, norma constitucional por meio da qual o constituinte não regula direta e imediatamente direitos, mas traça diretrizes para o seu cumprimento. Nesse sentido, por mais que o princípio da igualdade formal em razão do sexo esteja expresso na Constituição Brasileira, é atribuído à norma eficácia limitada, isto é, que depende de regulamentação própria para a sua efetivação.

Leite (2020, p.70) define as normas programáticas como aquelas que traduzem programas sociais destinados a implementação do Estado para instituir a dignidade da pessoa humana e a promoção social; são aquelas que não possuem força normativa em sua integralidade, sendo indispensável a intermediação de normas e leis ordinárias ou atos administrativos para obter efeitos jurídicos.

À CLT se confere o condão de norma regulamentadora do art. 7 da CRFB/88 visto que nessa lei se dispõe, no capítulo III, acerca da proteção da mulher no mercado de trabalho. Além da CLT, algumas Convenções da OIT, as quais possuem *status* de supra legalidade<sup>1</sup>, tratam sobre a matéria, por exemplo, a Convenção nº 100, que versa acerca da igualdade salarial entre homem e mulher, e a de nº 103, que tem por objeto o amparo à maternidade. Contudo, para se estabelecer normas de proteção e de promoção do trabalho da mulher houve um longo período histórico de evolução do trabalho do gênero feminino e da legislação concernentes a este, seja no plano do direito interno seja no plano internacional.

Barros (1995, p. 27) dispõe que nas sociedades primitivas a divisão do trabalho era dividida de forma a atribuir às mulheres a função de coleta, enquanto os homens eram responsáveis pela caça e pela pesca. Já na antiguidade, às mulheres eram destinadas às funções de tecelagem, ceifa do trigo, preparo de farinha e massa e os homens o assavam. Cassar (2016, p. 12) afirma que, na antiguidade, o homem trabalhava para sua subsistência, para se alimentar e defender, e que, após a formação de tribos e suas lutas por território, os perdedores eram submetidos à escravidão. Para a autora (Cassar, 2016), é nesse cenário que surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro.

Barros (1995, p.27) apresenta que há registros nos quais apontam que, no Egito, as mulheres, inicialmente, não eram consideradas como inferiores visto podiam participar do exército. Assim, a autora infere que exército, o qual não detinha soldados suficientes e utilizava

---

<sup>1</sup> Cf., por exemplo, as decisões do Supremo Tribunal Federal no RE 466.343 e na ADI 5.240.

da força das mulheres, era o motivo pelo qual estas não eram tratadas de forma inferior ao homem. Caria (2013, p.94) destaca que a posição da mulher no Egito era caracterizada pela liberdade, pois podiam ter bens, denunciar maus tratos de seus maridos e pedir divórcio.

Barros (1995, p. 29) afirma que as mulheres na Grécia antiga tinham a atribuição de tecer, moer e preparar o trigo, enquanto poucas trabalhavam nas minas. Além disso, na Grécia, assumindo um papel semelhante que em Roma, à mulher era conferida a função de guerreira, construtora, podendo esta participar de tomadas de decisão sobre guerra e paz. Nesse sentido, as mulheres eram tratadas de forma semelhante ao homem.

Consoante Barros (1995, p.29), as mulheres na Idade Média tinham o papel de cuidar da agricultura, juntamente com o exercício da tapeçaria; naquela época, as mulheres não detinham autonomia nas corporações de ofício, sendo que era preciso que algum homem realizasse vigilância sobre seu trabalho. Cassar (2016, p.14) define corporações de ofício como empresas que eram dirigidas por seus mestres e argumenta que, nessa modalidade de trabalho, as mulheres eram exploradas, juntamente com as crianças, e eram submetidas a condições excessivamente insalubres.

Barros (1995, p. 29) pontua que, durante o período do Renascimento, as mulheres se voltaram para a realização de afazeres domésticos, não mais exercendo seus trabalhos com lã e metais preciosos.

Barros (1995, p.29) ressaltava que, em razão de uma crise no campo, os homens foram em direção à cidade, para execução de serviço fabril e que, logo em seguida, a mão de obra do menor e das mulheres foi solicitada, por ser menos dispendiosa.

Assim, nesse cenário, a necessidade de regulamentação do trabalho da mulher surge com sua inserção no mercado de trabalho em um contexto de desenvolvimento tecnológico com o advento das máquinas à vapor. Cassar (2016, p 15) afirma que, no contexto da Revolução Industrial, a mão de obra masculina foi substituída pela rapidez e agilidade que as máquinas trouxeram à produção, o que gerou desemprego.

Ainda, segundo a autora (Cassar, 2016, p. 15), nesse período, no qual não havia intervenção Estatal, os donos do meio de produção estabeleciam as regras de mercado, se pautando, sobretudo, em um pensamento de lucratividade. Diante desse cenário, a força de trabalho da mulher passa a concorrer com o trabalho do homem, por ser uma mão de obra mais econômica de ser empregada. Nesse sentido, Barros (2012, p. 855) esclarece que:

A mão de obra da mulher e do menor foi solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra, como na França, porque era menos dispendiosa e mais “dócil”. O processo

de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas meias forças (Barros, 2012, p. 855).

Assim, em razão do desemprego causado pelas máquinas, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho de modo a complementar a renda familiar, passando a ocupar vagas nunca antes assumidas, não constituindo uma classe organizada, o que justificava sua postura mais passiva frente ao empregador. Em razão da sua não organização, as mulheres e crianças tinham a sua força de trabalho exploradas pelos donos do meio de produção de uma forma mais intensa que os homens. Cassar (2016, p 15) afirma que:

Substituía-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalecia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado - liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes. (Cassar, 2016, p 15)

Cassar (2016, p.15) aponta que o Direito do Trabalho surge de forma contemporânea à Revolução Francesa e Industrial, momento de aumento da exploração humana, em movimento de reação contra a utilização sem limites do trabalho humano.

No mesmo sentido, Lopes (2006, p.408) afirma que o Direito do Trabalho é responsável por realizar uma contenção de conflitos visto que, ao desenvolver norma protetivas ao trabalhador, protege a manutenção da ordem social e, por consequência, também garante a os interesses dos meios de produção e vigência do capitalismo.

No que se refere a luta para a aquisição de direitos trabalhistas, para Matos e Gitahy (2007, p.74) os operários, por meio de sua luta, alcançaram aos poucos a implementação de direitos trabalhistas e que, com o passar do tempo, foi estendido às mulheres, sendo a regulamentação jurídica do trabalho feminino desenvolvida de maneira lenta.

Assim, Matos e Gitahy (2007, p.78) entendem que, com o movimento das mulheres de exigirem o fim da desigualdade em razão de gênero, os direitos femininos foram, aos poucos, sendo conquistados. Além disto, afirmam (*cit.*) que, desde o século XIX, já havia uma organização das mulheres pela busca de igualdade.

Pinto e Dantas (2021, p. 727), no mesmo sentido, compreendem que, na Europa e nos Estados Unidos, no final do século XIX e início do XX, já havia um movimento de insatisfação das mulheres acerca das desigualdades enfrentadas.

Lopes (2006, 413) apresenta o ponto de vista de que, na sua concepção, as reivindicações pelos direitos das mulheres não foram realizados somente pelo interesse de tutela do trabalho feminino, mas havia, por parte dos homens, objetivo de reduzir a atratividade do trabalho da mulher aos olhos dos donos do meio de produção. Segundo a autora (*cit.*), o fato

de o trabalho feminino ser mais econômico ao empregador configurava concorrência da mão de obra masculina que tinha medo do desemprego.

De acordo com Barros (2012, p. 855), a falta de regulamentação do trabalho feminino passou a ter mais visibilidade após o contexto pós-guerra, momento em que os organismos internacionais buscaram regulamentar o trabalho no que tange ao gênero a fim de os igualar e de modo a impedir uma concorrência injusta do mercado. É após a Primeira Grande Guerra, com a elaboração do Tratado de Versalhes, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é criada, e, com ela, se advém normas regulamentadoras do trabalho da mulher.

Consoante entendimento de Barros (2016, p. 203), em razão utilização da força masculina na 2º Guerra Mundial, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho de maneira forçada, desempenhando variadas atividades, inclusive no setor industrial, demonstrando a capacidade de exercício das funções, antes consideradas masculinas.

Além disso, nos moldes do entendimento de Barros (2016, p. 204), no contexto pós-guerra, houve a evolução tecnológica, com o desenvolvimento e a produção de aparelhos domésticos capazes de diminuir as horas gastas destinadas aos afazeres domésticos, o que permitiu maior tempo à mulher, que passou a ser capaz de se dedicar a afazeres extra domésticos. Barros (2016, p. 204) assevera que “a mecanização e automação alteraram a tipologia de certas atividades, eliminando ou reduzindo o caráter penoso de alguns tipos de trabalho”.

Matos e Gitahy (2007, p.80) ressaltam a importância da criação do anticoncepcional, em 1960, que, com o controle da natalidade, permitiram também a revolução sexual, dando mais espaço para a mulher no mercado de trabalho.

Assim, em razão da alteração do contexto social, resultante das Guerras Mundiais, houve a modificação na destinação do trabalho da mulher que passou a ter papel importante no mercado de trabalho. Diante desse cenário, o trabalho feminino passou a ser regulamentado de forma a orientar a sua inserção no mercado.

Segundo Barros (2016, p. 32), a Organização Internacional do Trabalho foi criada pelo Tratado de Versalhes, este elaborado com fulcro em diretrizes capazes de assegurar a paz social. Assim, convenções e recomendações foram estabelecidas pelo organismo internacional, sendo o trabalho do menor e da mulher uma das primeiras matérias que buscou-se tutelar.

O início da regulamentação internacional do trabalho da mulher foi orientado no sentido de resguardar o ciclo gravídico puerperal e a igualdade remuneratória. Contudo, em um primeiro plano, as convenções e regulamentações foram redigidas de modo a restringir alguns

direitos. Sendo, posteriormente, necessária uma série de alterações e revisões em seus textos. Mesquita e Madeira (2023, p10) asseveram que:

As normas de caráter tutelar ao longo do tempo foram sendo revistas no plano internacional do trabalho (Barros, 2005), já que materialmente restringem o mercado de trabalho da mulher e tendo em vista que as condições de trabalho penosas são nocivas para todos os trabalhadores independentemente do gênero. (Mesquita; Madeira, 2023, p10)

Nesse sentido, Barros (2016, p. 36) pontua que os avanços da sociedade demandaram que as normas relativas ao trabalho da mulher fossem revistas. Neste sentido, a Convenção nº 3 da OIT, ratificada pelo Brasil em 26/04/1934 e promulgada pelo Decreto nº 423, de 12/11/1935, bem como Denunciada pelo Decreto nº 51.627, de 18/12/1962. foi substituída pela Convenção nº 103<sup>2</sup>, que buscou resguardar o direito da mulher de licença antes e após o parto, por meio prestação paga pelo Estado em sistema de seguros, sendo o valor concedido estabelecido pelo País. No entanto, exclui-se da respectiva tutela as empregadas de oficinas de família, sendo a proteção dirigida para as empregadas de estabelecimentos industriais e comerciais.

De acordo com Barros (2016, p. 36), o processo de revisão da Convenção nº 3 foi orientado no sentido de modificar o tempo de resguardo do período anterior e posterior ao parto da mulher. Por fim, o conteúdo da convenção foi revisado novamente, dando origem a Convenção n.103, que foi desenvolvida de modo a incluir a proteção das empregadas de oficinas de família, mantendo o tempo de duração da licença, com a ressalva de que não pode ser inferior a 6 semanas, concedendo à legislação nacional a possibilidade de sua majoração.

Segundo Barros (2016, p 39), essas normas de proteção à maternidade, criadas pela OIT, serviram como precursoras para evolução interna da legislação nos países. De acordo com a autora, conceder tutela ao ciclo gravídico não constitui fator discriminatório, mas sim defesa da saúde da mulher e de futuras gerações (*cit.*).

Barros (2016, p.39) aponta para a complexidade do processo gestacional uma vez que marcado por alterações físicas e psicológicas, sendo um período sensível na vida da mulher; além disto, mesmo sendo um fenômeno natural, após o parto, as mulheres perdem uma quantidade considerável de sangue, e que, a realocação dos órgãos para suas posições de origem pode causar dores.

No caso da Convenção n. 4, promulgada, pelo Decreto nº 1.396, de 19 de janeiro de 1937, nesta buscou-se regulamentar o trabalho noturno da mulher. A referida convenção foi

---

<sup>2</sup> A Convenção nº 103 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18/06/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14/07/1966.

revisada duas vezes até dar origem a sua redação atual elaborada no Protocolo de 1990 da OIT, que veda o trabalho noturno de mulheres que se encontram em período de licença maternidade.

A redação original da Convenção n.4 da OIT dispunha que:

Sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, como tão pouco em qualquer dependência de um desses estabelecimentos, excepção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família.

Assim, as convenções da OIT que tinham como o objetivo supostamente de proteger as mulheres, tiveram consequência inversa, uma vez que promoveram a desigualdade entre gêneros e restringiram o trabalho feminino. O trabalho insalubre, perigoso e noturno não seria prejudicial apenas à mulher, mas também ao homem, sendo que a este último não foi resguardada a mesma proteção.

Barros (2012, p. 857) afirma que a “rigor, do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno é prejudicial tanto à mulher como ao homem e, por isso mesmo, recomenda-se o afastamento do empregado, em geral, desse turno”, bem como que “a tentativa da preservação do trabalho feminino, na verdade, foi fruto do pensamento sexista da época”.

A restrição ao trabalho da mulher demonstra o tratamento cultural divergente entre os性os, de acordo com a época. As mulheres eram proibidas de exercer trabalhos insalubres, perigosos e noturno, não apenas para proteger a trabalhadora, mas com justificativa na ordem familiar visto que era conveniente que ficassem em casa para cuidar dos filhos. A esse respeito Barros (1995, p. 38) argumenta que essa visão acerca do trabalho feminino era sustentada por se acreditar que o “temperamento da mulher”, associado ao fato de que teria “nascida para a vida familiar”, deveria lhe proporcionar tutela especial, especialmente no que diz respeito ao trabalho noturno.

Desse modo, as normas, que tinham o condão de evitar concorrência entre homens e mulheres no mercado de trabalho, traduzia o pensamento machista da época de modo que foram pautadas atribuindo o papel doméstico à mulher, afastando a igualdade entre os性os. Segundo Barros (2012, p. 859), “O sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida”.

Lopes (2006, p.418) argumenta que a regulamentação do trabalho feminino orientado de modo atribuir as funções familiar e de cuidados domésticos à mulher não a protegia como tinha finalidade, mas produzia uma divisão desigual de afazeres e cuidados dentro do ambiente

familiar. A autora aponta a inovação da Constituição de 1988 que, em seu art. 226, parágrafo 5, estabelece que o dever de cuidado familiar não é atribuído unicamente ao sexo feminino.

Assim, com a evolução normativa buscou-se destinar tratamento igualitário entre homens e mulheres. Após as revisões das convenções, o trabalho noturno passou a ser permitido tanto para homens quanto para às mulheres. Em 1990, mesmo ano da criação do Protocolo de 1990, que restringiu o trabalho noturno apenas para as mulheres em licença maternidade, foi aprovada a Convenção n. 171, que determinou o intervalo do dia em que se considerada o exercício do trabalho noturno, sendo os destinatários do direito as pessoas do sexo feminino e do sexo masculino, sem distinção, com ressalvas apenas ao resguardo do período gravídico da mulher.

Acerca das normas da OIT, Mesquita e Madeira (2023, p. 10) abordam que:

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível observar duas linhas centrais de regulamentação do trabalho da mulher. A primeira delas, dotada de caráter tutelar, pode ser percebida em dois perfis: um dirigido à mulher durante o ciclo gravídico-puerperal (Convenções no 3, 103 e 183 da OIT) e o outro restringindo o trabalho da mulher em algumas atividades (e.g., insalubres, perigosas, em jornada noturna, com trabalho com pesos, cf. Convenções no 4, 41 e 89 da OIT). A segunda linha, com caráter isonômico, confere às mulheres igualdade de remuneração, oportunidade e tratamento que os homens no trabalho, alinhada ao conceito de trabalho decente adotado pela OIT. (Mesquita; Madeira (2023, p. 10).

Nesse prisma, do mesmo modo que as normas da OIT foram revistas, a fim de orientar a igualdade entre os sexos, a legislação brasileira se desenvolveu no mesmo sentido.

Barros (1995, p. 401) observa que, no Brasil, o Código Civil vigente à época da Constituição de 1891, determinou a restrição da mulher casada, que era considerada relativamente incapaz, ao permitir a possibilidade do marido ou pai de se opor à celebração de contrato de trabalho da mulher. Ao marido era concedida a prerrogativa de chefiar a sociedade conjugal de modo que detinha o poder de dissolução do contrato de trabalho da mulher.

Matos e Gitahy (2007, p.79) apontam que a possibilidade de inclusão do sobrenome do marido pela mulher foi um avanço proporcionado pela redação do Código Civil de 1916. Outra evolução advinda com o Código de 1916, no que tange aos direitos das mulheres, consoante Matos e Gitahy (2007, p.79), consistiu na permissão da mulher de usufruir dos frutos de seu trabalho.

No entanto, em que pese a inovação do Código Civil de 1916, ele, na sua redação, ainda traduzia a cultura dominante masculina. Para Matos e Gitahy (2007, p.79), a forma de tratamento da mulher como companheira e esposa, em uma expressão de submissão e dependência, que detinha a responsabilidade sobre a casa, foi refletida no texto do referido

Código que inseriu a mulher como relativamente incapaz, juntamente com os índios, os pródigos e os menores impúberes.

O texto do Código, em seu art. 6, II, dispunha que as mulheres casadas eram relativamente incapazes para determinados atos enquanto subsistisse a sociedade conjugal. Além disso, no capítulo “dos direitos e deveres do marido”, era concedido ao homem o poder de chefe da sociedade conjugal.

Pinto e Dantas (2021, p. 728) pontuam que, no Brasil, a inserção da mulher no mercado foi impulsionada pelo mesmo fator que introduziu a mulher no mercado pelo mundo: a necessidade de suprir a demanda de mão de obra, em um contexto de desenvolvimento fabril.

Valla (2006, p. 171) argumenta que, em razão da Primeira Grande Guerra, as exportações de países desenvolvidos, tais quais Grã-Bretanha, Alemanha e França, foram reduzidas visto que seus esforços se concentraram na produção bélica. Nesse sentido, o Brasil, que era consumidor de produtos importados desses países, teve a necessidade de iniciar a produção de itens que antes eram importados.

Oliveira (2017, p.5) assevera que a interrupção de importações e a diminuição de concorrência com produtos nacionais permitiu o desenvolvimento da indústria nacional de modo que resultou na necessidade de propiciar às mulheres uma maior instrução, sem excluir a função doméstica que era exercida pelo sexo feminino.

Oliveira (2017, p.6) traz que, na realidade, com a introdução da mulher no mercado fabril, houve a separação entre trabalho doméstico e o trabalho na indústria, sendo ambos realizados pelas mulheres, que passaram a ter dupla jornada. Além disto, diante da dificuldade de exercer a dupla atribuição, as mulheres passaram a reivindicar por direitos consoante à proteção da maternidade, acesso a creches e escolas (*cit.*).

Para Pinto e Dantas (2021, p. 729), a dificuldade do Brasil de importar repercutiu na necessidade do país de desenvolver seu âmbito industrial. Assim, segundo os autores, sendo o processo de industrialização brasileiro impulsor de mudanças sociais e econômicas, restou mais evidente as desigualdades enfrentadas pelas mulheres. Desse modo, pontuam os autores que, em virtude dos questionamentos pelo sexo feminino, em 1932, houve a primeira intervenção estatal sobre direitos das mulheres com a criação do decreto lei nº 21.417 (*cit.*).

O referido decreto concedeu direitos às mulheres, tais quais a igualdade salarial, instituiu o direito à licença maternidade, além de prever que, em caso de afastamento da mulher em razão de estado gravídico, esta teria direito ao recebimento de valor referente a metade de seu salário. Além disso, proibiu aos empregadores a dispensa de grávidas pelo simples fato da gravidez, bem como conferiu a elas o direito de afastamento do trabalho a fins de amamentação.

Sendo um grande avanço para a tutela das mulheres, considerando o cenário da época, o Decreto lei nº 21.417 de 1932, em seu texto, apresentava, contudo, restrições ao trabalho da mulher, sendo a estas proibido o trabalho noturno, bem como o trabalho subterrâneo, em minas e subsolo e trabalhos insalubres e penosos. Nesse sentido, Oliveira (2017, p.6) afirma que o argumento de diferença biológica era utilizado como justificativa para propagação de desigualdade entre homens e mulheres.

Vale ressaltar que, em 1935, no Governo Vargas, a Convenção n 45, que trata acerca da proibição do trabalho subterrâneo pela mulher, foi ratificada no País. A referida Convenção pontuava que nenhuma pessoa do sexo feminino poderia realizar o trabalho noturno, elencando algumas exceções. No mesmo sentido, com a elaboração da CLT, em 1943, houve a previsão pelo art. 387 que proibia o trabalho subterrâneo da mulher, bem como o trabalho em minerações em sub solo, em pedreiras e obras, de construção pública e particular. O artigo mencionado foi revogado em 1989, pela lei 7855.

Nesse sentido, Lopes (2006, p. 419) atenta para a nocividade do trabalho em subsolo para ambos os sexos, a apontando que, na realidade, o critério biológico deveria ser utilizado para proteger apenas à maternidade de modo a resguardar o trabalho satisfatório para todos e não de maneira especial à mulher.

A tutela legislativa no que tange à proteção do trabalho das mulheres iniciada pelo Decreto lei nº 21.417 de 1932 foi incluída na redação da Constituição de 1934. Nesse sentido, Barros (1995, p. 402) assevera que, a Constituição Brasileira de 1934, o seu anteprojeto teve a participação feminina em sua elaboração, tendo sido orientada a conceder direitos às mulheres trabalhadoras que passaram a ter a igualdade de remuneração resguardada, bem como outros direitos, como a proteção da maternidade e a concessão da garantia de emprego à gestante.

Cassar (2016, p.17) afirma que, em 1930, Getúlio Vargas tornou-se Presidente do Brasil, e neste mesmo ano, por meio do Decreto 19.443/30, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo este o marco inicial que deu origem a uma vasta conjuntura de legislação de proteção ao trabalhador.

Cassar (2016, p.18) pontua que a Constituição de 1934 foi responsável por elevar os direitos trabalhistas ao *status* de norma constitucional, já que, em seus art. 120 e 121, previu direitos trabalhistas, a instituição da Justiça do Trabalho, criação do salário mínimo, pluralidade sindical entre outros.

Para Pinto e Dantas (2021, p. 729) apresentam que a inclusão do princípio da igualdade foi uma inovação implementada pela Constituição de 1934 ao preconizar que todos são iguais perante a lei. Segundo Cassar (2016, p. 18), a Carta de 1934 foi elaborada sob a influência da

Constituição de Weimar, que tinha um viés social democrata, e da Constituição americana de cunho liberal individualista. No entendimento de Auad (2008, p. 337), a Constituição de Weimar foi elaborada em um contexto pós 1º Guerra Mundial, em 1919, pela Alemanha com enfoque na restruturação do país após a sua derrota na Guerra.

Segundo Auad (2008, p. 341), a Constituição de Weimar foi responsável por reconhecer os direitos de segunda geração, aqueles de cunho social e econômico, considerados direitos de prestação positiva visto que exigem a intervenção do Estado. Auad (2008, p.342), aponta que os direitos sociais são fruto de uma vasta reivindicação do proletariado, que se traduz no entendimento de insuficiência da concessão de liberdade aos indivíduos, sendo necessária a atuação estatal.

Em um retrocesso, Barros (2016, p 403) anota que a Constituição de 1937 deixou de tutelar a igualdade entre os salários entre homens e mulheres e foi omissa quanto a garantia da gestante ao emprego. Cassar (2016, p. 18) acrescenta que o ano de 1937 foi marcado pelo Golpe de Getúlio Vargas, que instituído um regime ditatorial, com o fechamento do Congresso.

Os direitos do trabalhador resguardados pela Carta de 1937, como o direito ao salário mínimo, o direito à licença maternidade e proteção à gestante, a delimitação do trabalho em até 8 horas semanais, a proibição dos trabalhos dos menores, a instituição de seguro de velhice e invalidez, foram suspensos pelo Decreto nº 10.358, de 1942.

Em sentido contrário ao movimento de restrição de direitos trabalhistas provido pelo Decreto nº10.358 de 1942, um ano depois, em 1943, a Consolidação de leis Trabalhistas foi elaborada durante o Governo ditatorial de Vargas, conhecido como Estado Novo. Souza (2023, p.14) atenta para a importância da CLT, compilados de leis trabalhistas, visto que foi responsável por unificar as normas referentes aos direitos e garantias do trabalhador, bem como as normas de processo que os regem.

Souza (2023, p.14) expõe que a CLT apresentou proteções específicas para diversas categorias. Já Pinto e Dantas (2021, p. 730) ressaltam que, nesse compilado de normas, houve a criação de capítulo próprio para o resguardo de direitos e garantias consoantes à proteção do direito do trabalho da mulher e no que tange ao resguardo da maternidade.

A CLT inovou no trato do trabalho noturno da mulher, que antes era proibido, e a sua permissão concretizou um avanço na igualdade de tratamento entre os sexos. Contudo, inicialmente, o art. 379 da CLT dispunha acerca de exceções do trabalho noturno da mulher, pontuando casos específicos em que eram permitidas sua possibilidade, sendo esse texto revogado expressamente pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989, em face da promulgação da

Constituição Federal de 1988. Atualmente, a CLT dispõe que a remuneração do trabalho noturno da mulher será superior ao diurno, conforme estabelecido no art. 381 da CLT.

Na concepção de Lopes (2006, 425), o trabalho da mulher era permitido de modo a atender a conveniência da época, bem como que, quando da regulamentação do trabalho noturno, às mulheres já ocupavam grande parte das profissões de cuidado, de enfermagem, atuando como secretárias, balconistas e bancárias, profissões em que o legislador havia concedido a permissão para o trabalho noturno. No entanto, esse direito não teve sua extensão às trabalhadoras fabris, na visão da autora, nesse caso, o pensamento para manutenção da moral do homem era de que a necessidade de zelo pelo ambiente familiar era maior do que com a produção (*cit.*).

Ainda de acordo com Lopes (2006, 425), as normas de proteção do trabalho feminino foram criadas de modo impedir a ocupação de postos de direção pelas mulheres. Isso porque o trabalho feminino foi regulamentado de modo a afastar esse grupo dos postos de direção, permitindo a atuação do sexo feminino, por um curto período de tempo, sendo, portanto não contínuo.

Assim, para a autora, sua concepção está consubstanciada no art. 379, inciso V, da CLT. O referido artigo, já revogado, determinava que as mulheres poderiam exercer o trabalho noturno em posto de direção desde que não fosse uma função permanente, de modo que o exercício fosse apenas temporário. Assim, no seu entendimento, no momento em que foi permitido que o sexo feminino ocupasse postos de direção, a função estava restrita, não podendo ser realizada de forma contínua, de maneira a limitar o tempo de duração no exercício da função (*cit.*).

Na CLT, na seção I, do capítulo III, no qual dispõe acerca da proteção do trabalho da mulher, disciplina sobre a duração do trabalho da mulher, as condições de trabalho, bem como a discriminação contra a mulher. Nesse sentido, a CLT, em seu art. 372, estabelece os preceitos que regulam o trabalho masculino também são aplicáveis ao trabalho feminino, com exceções das normas de proteção especial concedido à mulher no capítulo. Já no art. 373, é estabelecido que a duração normal do trabalho da mulher é de 8 horas, de acordo com o art. 58 da CLT que pontua que a duração normal do trabalho do empregado não poderá ser superior a 8 horas, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Assim com a CLT, houve o retorno da proteção do limite de 8 horas de trabalho, com as exceções dispostas em lei, tutela que havia sido suspensa com Decreto nº 10.358, de 1942. Já no art. 373-A da CLT se apresenta um rol de vedações que visam a proteção da mulher.

Já na seção II do capítulo de proteção do trabalho da mulher da CLT, é disposto acerca da remuneração do trabalho noturno, que é superior ao trabalho diurno. Na seção III, se discorre sobre o período de descanso do trabalho da mulher. Na seção VI, trata-se acerca dos métodos e locais de trabalho, que traz exigências que devem ser cumpridas pelas empresas no que tange a estrutura do local de trabalho, tais quais: I) prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho; IV) fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os equipamentos de proteção individual.

No art. 390, da CLT, incluído na seção VI, do capítulo de proteção do trabalho da mulher, é vedado ao empregado atribuir à mulher trabalho que demande 20 quilos para trabalho contínuos, e 25 quilos para trabalhos ocasionais. Lopes (2006, 419) levanta o questionamento de o porquê, igualmente a proteção que concerne ao sexo feminino, não se tutela também a força de trabalho masculina, ao apontar que, apesar de sabido que a mulher suporta menos peso que homem, há diferentes portes físicos que compõem as pessoas do sexo masculino. No entendimento da autora, deveria haver ou a revogação da norma, evitando assim distinção entre gêneros, ou que a norma servisse como ponto inicial para proteger também aos homens (*cit.*).

No art. 384 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista de 2017, também fazia semelhante distinção entre homens e mulheres. O referido artigo preceituava que as mulheres teriam direito ao descanso de 15 minutos antes do trabalho em horas extraordinárias. Oliveira (2008, p.1) apresenta que, caso a norma não fosse cumprida, o empregador deveria responder com o pagamento do tempo referente as horas, com o acréscimo de 50%.

Oliveira (2008, p. 2) afirma que muitas foram as discussões acerca da constitucionalidade do art. 384 uma vez este era responsável por fazer uma distinção entre os sexos. Segundo a pesquisa jurisprudencial do autor, no entanto, a norma não era considerada inconstitucional, por não se entender pela contradição do referido artigo com a igualdade entre homens e mulheres. Para o autor a melhor interpretação da norma seria sua extensão para que o direito aos 15 minutos remunerados anteriores à prática de horas extraordinárias fossem para ambos os sexos.

Pereira (2023, p. 6) apresenta que, na realidade, o art. 384 foi inserido na CLT, em 1943, quando as mulheres ainda eram consideradas relativamente incapazes. Nesse sentido, os 15 minutos antecedentes às horas extraordinárias eram permitidas com o entendimento de que esse tempo seria hábil para que o marido concedesse autorização. Assim, segundo a autora, esse intervalo era concedido a mulher de forma a manter a função familiar da mulher, sem que interferisse em seu trabalho (*cit.*).

Consoante Pereira (2023, p. 12), foram 3 as vertentes que disciplinavam acerca da aplicabilidade do art. 385 da CLT. A primeira, defendia que a concessão do direito aos 15 minutos remuneráveis antes da jornada extraordinária não feria o princípio da igualdade e isonomia presentes da CRFB/88. A segunda entendia que o direito concedido à mulher consistia em diferenciação arbitrária, que não era justificável. Já a terceira, acreditava que esse direito deveria ser estendido aos homens.

Assim, Pereira (2023, p. 18) afirma que o art. 384 da CLT, com as mudanças sociais ocorridas, não mais atendia sua finalidade. Nessa maneira, o dispositivo foi revogado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), sob o argumento de que, diante a isonomia entre os sexos, não era mais plausível o tratamento desigual do intervalo que antecede a jornada suplementar. Pereira (*cit.*) argumenta que, sob a mesma justificativa, o art. 376 da CLT foi revogado.

De acordo com Lopes (2006, p. 418) o argumento que justificava a proibição das mulheres de realizar horas extras, expresso no art. 376 da CLT, era de ordem moral porque permitia que a mulher, para além do trabalho, conseguisse realizar sua função doméstica. O referido artigo foi revogado pela Lei nº 10.244, de 2001.

Mesquita e Madeira (2023, p.16) pontuam que, apesar de a CLT assegurar o direito das mulheres ao acesso ao trabalho desde 12 anos de idade, a autorização do marido para que mulher trabalhasse era presumida, além de ser faculdade do marido requerer a rescisão do trabalho da mulher se o trabalho fosse considerado um perigo para ela, bem como que este cenário somente foi alterado com a instituição do Estatuto da Mulher Casada, que concedeu a permanência da capacidade absoluta da mulher, mesmo que contraído o casamento.

Nas Constituições seguintes, de 1946 e 1967, voltou-se a proteger a igualdade de remuneração entre os sexos, assegurando as mulheres o acesso à trabalhos insalubres. Além disto, o afastamento da gestante foi assegurado, sem prejuízo do salário e sem prejuízo do emprego. Na constituição brasileira de 1967, a novidade legislativa foi no sentido de proibição de diferença entre homens e mulheres nos critérios de admissão.

Contudo, apesar dos avanços relacionados a proteção do trabalho da mulher, os direitos adquiridos pelo sexo feminino não se traduziram em igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Em 1962, entra em vigor o Estatuto da Mulher Casada ( Lei 4.121/62), que, em seu texto, no art. 233 concede ao homem a chefia da sociedade conjugal, sendo incumbido à mulher a função de colaboradora. Já no art. 242 do Estatuto da Mulher Casada, é apresentado um rol de atos que a mulher não poderia realizar sem a autorização do marido.

Assim, ao realizar uma comparação entre o Código de 1916 e o Estatuto da mulher casada, é possível inferir que, após 46 anos, e depois de mudanças sociais e legislativas, ainda se perpetuava os valores de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, sendo atribuído à mulher o papel de colaboradora e estabelecida a chefia da sociedade conjugal pelo marido.

É necessário destacar, no entanto, que de acordo com Mesquita e Madeira (2023, p.16), que o Estatuto da Mulher Casada trouxe o avanço de permitir que, mesmo após contrair casamento, a mulher continuasse com a sua condição de plenamente capaz.

Pinto e Dantas (2021, 730) destacam que foi a partir de 1970, com o aumento de participação das mulheres no mercado de trabalho e com a influência dos movimentos sociais dos Estados Unidos, que as brasileiras começaram a se organizar para pressionar o Estado a conceder maiores direitos, em um cenário de proximidade da redemocratização e fim da Ditadura Militar.

Pinto e Dantas (2021, 731) afirmam que houve a contribuição das mulheres na elaboração da Constituição de 1988, com a criação da Campanha Nacional da Mulher e Constituinte, com objetivo de discutir, organizar e sistematizar os direitos que elas ansiavam que fossem tutelados. As mulheres pontuaram, por meio da Carta da Mulher Brasileira, suas demandas, que foram entregues ao Constituinte. Segundo Pinto e Dantas (2021, 731), esses direitos apontados na Carta foram introduzidos na Constituição de 1988.

Matos e Gitahy (2007, p.87) ressaltam outras alterações incluídas no Código de 2002 como, por exemplo, a possibilidade de a mãe influir sobre a decisão de emancipação dos filhos, que antes era atribuída apenas ao homem. Ao obedecer ao art. 226, parágrafo 5º da CRFB/88, o Código garante igualdade de obrigações entre homem e mulher, permitindo outras formas de união, como a união estável, sendo possível também a formação de unidade familiar apenas pela mulher solteira e seu filho. Além disso, o poder familiar, que antes era concedido ao homem, passa a ser exercido pela sociedade conjugal.

A Constituição da República de 1988, em seu art. 5º, caput e inciso I, dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e “que homens e mulheres são iguais em obrigações”. E em seu art. 7º estabelece quanto a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Além disso, o art. 7º da CRFB/88, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabeleceu o direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário; a possibilidade de licença paternidade, a proteção da mulher no mercado de trabalho, mediante

lei específica, direito à assistência gratuita dos filhos e dependentes, desde o nascimento até 5 anos de idade, em creches e pré-escolas.

Mesquita e Madeira (2023, p.13) ressaltam o reconhecimento da união estável e da família monoparental, consoante art. 226, parágrafo 3º e 4º da CRFB/88, bem com como trazem à tona o reconhecimento de união estável sócio afetiva pelo STF em 2011, com o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4277 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132.

Nesse sentido, ao logo da história, com a permanência da mão de obra feminina no mercado de trabalho, as mulheres buscaram por meio de sua luta em movimentos a criação de uma regulamentação de modo a frear a desigualdade existente entre os gêneros razão pela qual hoje, após diversas alterações normativas acerca da matéria, a Constituição da República de 1988 consagra artigos que orientam a não descriminalização entre sexos e a igualdade entre eles.

Lopes (2006, p.410) pontua que, no entanto, a regulamentação do trabalho da mulher até a Constituição de 1988 se orientou no sentido de proteger a mulher de modo a perpetuar a discriminação contra o sexo feminino. A autora expõe que, o resguardo da mulher de praticar certas condutas era realizado para imputar o seu papel de cuidadora da família, visto que em nenhum momento se buscou proteger o homem de realizar horas extras de realizar ou trabalho noturno (*cit.*).

Assim, Lopes (2006, p.401) elenca os motivos pelo quais houve o desenvolvimento de normas de proteção das mulheres, pontuando que a baixa remuneração das mulheres consistiria em risco aos empregos dos homens visto que a contratação delas seria mais barata para o empregador. Desse modo, o desemprego causado pela opção do trabalho da mulher poderia causar uma inversão de valores sociais. Além disso, a regulamentação do trabalho da mulher, segundo Lopes (2006, p.401), teve como finalidade a preservação da imagem de poder do homem sobre a mulher. Por fim, outra hipótese que autora apresenta para justificar o processo de proteção da mulher no mercado de trabalho está adstrito ao entendimento de que o trabalho feminino não poderia prejudicar a função materna e de cuidado da mulher.

Já Scaravonatti e Vaider (2019, p.7) apontam também a utilização do fundamento fisiológico, segundo o qual a necessidade de tutela do trabalho da mulher decorreria do fato de esta ser mais fraca que o homem, e o fundamento social, segundo o qual a proteção do trabalho da mulher como alternativa de tutela da ordem familiar, como argumentos para a discriminação legislativa em razão de gênero.

Lopes (2006, p.426) argumenta que, após promulgação da Constituição de 1988, as normas, que orientavam o trabalho da mulher, deixaram de ser protetoras da mulher, para se tornarem promocionais, de modo que a condição de inferior do sexo feminino perante o Estado, que contribuía para a permanência da desigualdade entre os gêneros, se transformou em condição de igualdade.

Nesse sentido, infere-se que, a introdução do princípio da isonomia na CRFB/88 contribuiu para a não recepção e revogação expressa<sup>3</sup> das normas criadas com sob o discurso de proteger o trabalho da mulher, mas, que, na verdade, tinham por intuito a preservação do mercado de trabalho dos homens. Ao se observar os artigos 446, 374, 375, 378 a 380 e 387, todos da CLT, revogados, torna-se perceptível de forma concreta, a discriminação propagada por essas normas.

Quanto ao art. 384 da CLT, sua recepção foi discutida no Tema 528 com relatoria do Ministro Dias Toffoli, no RE 658312, tendo como tese : “O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras.” No entanto, ao analisar criticamente a recepção do artigo, necessário pontuar que, na realidade, não só este deveria ser recepcionado, como também estendido aos homens.

Embora muitas tenham sido as alterações legislativas de modo a orientar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, é perceptível a desigualdade vivenciada entre os gêneros uma vez que ainda se atribui o papel de cuidado familiar à mulher, que passa a acumular funções. As mulheres, em razão da construção social acerca de seus papéis e formação, ainda são alvo de discriminação.

Alves e Farias (2020, p. 200) pontuam para a problemática da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), para a proteção do trabalho da mulher. Asseveram que as normas provenientes da referida Lei contribuíram para o aumento da vulnerabilidade do sexo feminino diante da relação laboral, na medida em que a Reforma Trabalhista foi um marco para a redução de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Alves e Farias (2020, p. 202) ressaltam para a alteração realizada no art. 641, caput, da CLT, que limita o conceito de localidade para fins de equiparação salarial, passando a constar que para a concessão da igualdade salarial se deve realizar a mesma função, no mesmo estabelecimento. Vale frisar que, a redação anterior à reforma, apenas constava que as funções deveriam ser estabelecidas na mesma localidade.

---

<sup>3</sup> A lei 7855/89 revogou expressamente alguns dispositivos da CLT não recepcionados pela CF/88, como, por exemplo, os artigos 446, 374, 375, 378 a 380, 387.

Outra modificação no art. 641 da CLT consistiu no aumento da diferença temporal entre pessoas que tenham o mesmo tempo de serviço. Antes da reforma, a diferença para a aplicação da equiparação salarial era não superior a 2 anos, passando, com a nova redação, a ser superior a 4 anos e na mesma função a 2 anos. Outra crítica realizada por Alves e Faria (200, p. 2002) diz acerca da supressão da possibilidade de promoção por merecimento e antiguidade, sendo viável que, existindo um quadro de carreira, a norma do art. 641 caput da CLT fosse dispensada de ser aplicada, sem que houvesse a necessidade de homologação ou verificação por parte de ente público.

Além disso, Alves e Farias (200, p. 2002) apontam para a aparência de garantia promovida pelo parágrafo 6º do artigo 641 da CLT, o qual propõe que, além do pagamento da diferença de salário, deverá ser aplicada multa de 50% do limite máximo, paga ao discriminado, do valor dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nesse sentido, os autores (*cit.*) analisam que o valor pago a título de indenização seria baixa, ao considerar o valor máximo do benefício fornecido pelo Regime Geral da Previdência Social de R\$ 5.531,31, valore referente ao ano de 2017.

Vale indicar que a Lei nº 14.611 de 2023 alterou o parágrafo 6º da CLT para que conste a inafastabilidade do direito de indenização por danos morais nos casos de discriminação com relação ao sexo, com diferença salarial entre sujeitos. Ademais, incluiu no referido artigo o parágrafo 7º no qual dispõe que a multa disposta no art. 510 da CLT será aplicada multiplica em dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado, podendo dobrar caso haja reincidência.

Alves e Faria (200, p. 2002) trazem que outro ponto negativo advindo com Lei n.º 13.467/2017 foi a possibilidade, expressa no art. 611-A da CLT, de aumento da jornada de trabalho em locais insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho, quando disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo. Introduzem, ademais, que, além da inovação com a redação do art. 611-A, a mudança do art. 59-A da CLT, que permitiu a jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso, sem intervalo para descanso e alimentação, como fator negativo para as mulheres no mercado. Pontuam Alves e Faria (200, p. 2002) que essas alterações seriam prejudiciais para saúde da mulher porque são estas responsáveis, historicamente, pelo trabalho doméstico, não sendo incutidas somente da jornada de trabalho.

## **2.2 PRINCÍPIOS DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E DA ISONOMIA EM MATÉRIA DE LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE GESTANTE**

De acordo com Delgado (2014, p. 833), a discriminação se configura como juízo de valor que desqualifica a pessoa em função de uma característica percebida por segmento mais amplo. Nesse mesmo sentido, Barros (2016, p. 138) dispõe que a discriminação advém de comparação atribuída a outra pessoa que pode resultar em distinção, exclusão ou preferência, manifestados por razão de caráter pejorativo ou infundado.

Para Barros (2016, p. 131), o princípio da não discriminação expressa o princípio da igualdade, de modo que entende a existência de uma igualdade formal e material, sendo esta manifestada pela aplicação da lei ao caso concreto, e aquela direcionada aos criadores das normas, na elaboração e formação do texto legal.

A esse respeito Mello (2011, p. 9) argumenta que o princípio da igualdade é destinado tanto para o aplicador do direito quanto para o legislador visto que não é apenas pela norma em caso concreto que a igualdade deve ser aplicada, mas sobretudo na sua edição.

Mello (2011, p. 10) afirma, ainda, que a lei é responsável por regular questões sociais de modo que orienta o tratamento de forma equânime das pessoas, sendo este o conteúdo traduzido pelo princípio da isonomia.

No entendimento de Delgado (2014, p. 833), o princípio da não discriminação consiste em um princípio de tutela, o qual resguarda o direito de forma a denegar conduta considerada censurável; enquanto que o princípio da isonomia se daria de forma mais ampla de modo a orientar o tratamento jurídico igualitário de pessoas e estruturas sem um ponto específico em comum, percebidas social, cultural e politicamente de forma distinta.

Assim, se depreende que o princípio da não discriminação se faz expresso na CRFB/88 uma vez que na Carta Magna consta, em seu art. 7º, a proibição da distinção entre remuneração, admissão e exercício de função por motivo de sexo a fim de direcionar a aplicação da igualdade entre os sexos.

Quanto ao princípio da igualdade, este é expresso no art. 5º caput e inciso I da CRFB/88, no qual dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Compreende-se, portanto, a adequação do princípio da igualdade no que tange ao aspecto formal, aplicada pelo legislador originário no processo de elaboração da norma.

Segundo Pereira (2023, p. 9) o princípio da não discriminação consiste em medida para atenuar desigualdades de modo que permite o tratamento diferenciado entre pessoas a fim de possibilitar a implementação de uma igualdade material. De acordo com a autora, se trata de uma distinção positiva a fim de que, com o tratamento diferenciado entre desigual, se chegue a uma igualdade de fato. Assim, Pereira (2023, p. 10) ressalta que a adoção de discriminação

negativa se trata de afronta à Carta Magna, que, no entanto, a aplicação de distinção positiva, que visa promover tratamento diferenciado aos desiguais a fim de resguardar a igualdade, configura mecanismo para a implementação de uma igualdade real.

Nesse sentido, para Pereira (2023, p. 11) as distinções adotadas na regulamentação do trabalho feminino devem ser orientadas com a finalidade de proteger questões relacionadas à maternidade e a gestação. Já Lopes (2006, p.420) assevera que as únicas normas possíveis de serem justificadas pelo caráter biológico são as que tratam da maternidade em razão da necessidade de proteção desse período, que requer, sobretudo nos primeiros meses, o cuidado materno de modo a preservar a saúde da mãe e da criança. Nessa mesma linha de pensamento, Scaravonatti e Vaider (2019, p.9) pontuam que o objetivo da proteção à maternidade, com a criação de direitos como, por exemplo, a estabilidade da gestante e licença à maternidade, é a proteção da mãe e criança. Já Lima (2017, p180) dispõe que as normas protetivas à maternidade possui como escopo a proteção da família ao permitir a conciliação da vida materna com a função profissional.

Segundo Lima (2017, p.180) o período gestacional é marcado por várias mudanças, motivo pelo qual, por si só, para o autor, seria necessária a adoção de medidas protetivas da maternidade. Contudo, Lima (2017, p.181) desenvolve seu pensamento de que, para além das alterações físicas, nesse momento, fica mais difícil para a gestante, em caso de dispensa, arrumar outro emprego e que o salário nesse período é considerado indispensável, motivo pelo qual eventual desemprego da mulher grávida seria mais prejudicial à gestante. Por essa razão o autor defende que as normas de tutela da maternidade são traduzidas de forma a proteger a mulher.

No entanto, Lima (2017, p.181) entende que essas normas não protegem somente à mulher, mas sobretudo a maternidade, isso porque protegem tanto a gestante quanto a criança, que se beneficia da presença da mãe, sendo mais fácil sua introdução no meio familiar.

Lima (2017, p.181) apresenta a ideia de que, ademais, é interesse da coletividade que a criança tenha uma boa formação inicial. Nesse sentido, Martinez e Nóvoa (2020, p.764) pontuam que, na realidade, a proteção à maternidade configura proteção à própria espécie, sendo uma extensão do direito à vida.

Dentre os direitos de tutela da maternidade estão o direito de amamentação, direito a licença maternidade/ salário maternidade e direito a estabilidade da gestante. O art. 396 da CLT concede o direito à mulher que amamenta, inclusive a mãe adotante, 2 períodos de descanso especial de meia hora cada um para resguardar a amamentação durante os 6 primeiros meses da criança. Scaravonatti e Vaider (2019, p. 10) asseveraram que, caso não haja a concessão do

período de amamentação à mulher, há o ensejo de pagamento de horas extraordinárias proporcionais e que compete ao empregador conceder espaço para que seja possível o resguardo da criança quando empregar mais de 30 mulheres com idade superior a 16 anos.

Já a CRFB/88 confere, em art. 7º, XVIII, licença à gestante com duração de 120 dias, podendo ser estendido por mais 60 dias, caso a empregadora tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, sem prejuízo da remuneração. No mesmo sentido, o art. 392 da CLT pontua que é garantia da empregada gestante a licença a maternidade, que deve, para fazer jus ao direito, apresentar ao empregador atestado médico e notificar o início de sua saída, que pode ser entre vinte e oito dias antes do parto ou na ocorrências deste. Além disso, é possível a ampliação em duas semanas do período de descanso anterior e posterior ao parto, com a apresentação de atestado médico. Sendo direito da mulher o descanso de 120 dias, ainda que o parto ocorra de forma prematura, conforme exposto no parágrafo 3 do art. 392 da CLT. (Lei nº 5.452, 1943).

Acerca da licença maternidade Lima (2017, 193) aponta que o atestado médico exigido para a comprovação da licença pode ser fornecido pelo SUS ou pela própria empresa, quando esta dispor de sistema médico próprio. E, na hipótese de o parto ocorrer sem assistência médica, de acordo com a pesquisa do autor, deve ser realizado exame pericial pelo INSS. Mendonça e Hawrylak (2011, p. 150) afirmam o mesmo, caso a empresa tenha médio de confiança, o atestado deve ser emitido por este, do contrário, será gerado pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Ainda nesse contexto, Lima (2017, 194) diz que, os casos de prorrogação da licença maternidade são excepcionais, em casos de riscos ao bebê e sua mãe.

Quanto ao salário maternidade, o artigo 393 da CLT dispõe que é garantia da mulher gestante durante o período de licença maternidade o recebimento do salário integral e, se variável, deve-se realizar o cálculo e considerar a média dos 6 últimos meses trabalhados, com os direitos e vantagens adquiridos. Scaravonatti e Vaider (2019, p.9) colocam que o salário maternidade é, na realidade, a concessão de um benefício de modo que a manutenção da mãe e do bebê sejam garantidos durante o período de licença.

Lima (2017, p. 194) esclarece que possuem direito ao salário maternidade todas as seguradas, seguradas obrigatorias e seguradas facultativas, de acordo com a Lei 9.876/1999. Scaravonatti e Vaider (2019, p.9) trazem que para a mulher empregada o valor do benefício é igual ao montante integral do seu salário de modo que serve para substituir a remuneração que seria recebida, caso a mulher continuasse no seu trabalho.

Mendonça e Hawrylak (2011, p. 149) explicam que, para que não houvesse discriminação contra a força de trabalho da mulher, a licença maternidade, que antes era

encargo do trabalhador, passou a ser paga pela Previdência Social. Assim, consoante Mendonça e Hawrylak (2011, p. 150), a obrigação do empregador passou a ser de antecipar o benefício, que posteriormente recebe o ressarcimento abatido na contribuição previdenciária. Já Lima (2017, 194) informa que, nos casos da empregada individual, empregada doméstica, contribuinte individual ou aposentada, o benefício é pago diretamente pelo INSS.

Lima (2017, p.190) em sua pesquisa pontua que, realizado o levantamento de dados de uma organização não governamental denominada *Safe The Children*, foi verificado o aumento da expectativa de vida das crianças nos países que concedem o direito à licença maternidade. Nesse sentido, infere-se que a licença concedida tanto à mulher e ao homem no período inicial de vida de seus filhos não tem o fulcro somente em amparar a saúde da mulher, mas, sobretudo, gerar qualidade de saúde e cuidado nos primeiros momentos de vida da criança. Assim, não deve o legislador preocupar-se apenas com a concessão da licença e do salário maternidade à mulher, mas também ao homem, de modo que a igualdade seja conferida e a discriminação não seja produzida.

Mesquita e Madeira (2023, p.12) argumentam que, atualmente, a legislação não faz mais distinção entre sexos e a associação com o período de gestação para que seja concedido o benefício de licença a maternidade. Isso porque, segundo os autores, é resguardado o direito de licença não somente a empregada gestante, mas também aquelas e aqueles que optam por realizar adoção ou que possuam guarda judicial para adoção de criança ou adolescente, direito consubstanciado no art. 392-C da CLT. Nesse sentido, o texto da CLT, em seus artigos 392-B e 392-A, expressam que, em caso de morte da genitora, a licença maternidade é também concedida ao cônjuge ou companheiro empregado, que o período de estabilidade da gestante se estende a mãe adotante.

Assim, verifica-se a preocupação do legislador de proteger a mulher, não apenas por ser gestante, em virtude de alterações fisiológicas, mas para tutelar, sobretudo, a família. Contudo, ainda no Brasil, há divergência quanto ao trato de licença maternidade e paternidade, mesmo que no art. 226 da CRFB/88 tenha inovado na ordem jurídica ao reconhecer a família como base da sociedade, colocando ambos os sexos como sujeitos ativos da sociedade familiar, que antes era incumbida apenas ao homem e em algumas exceções à mulher.

Isso porque a CRFB/88 ainda faz diferenciação entre os períodos de licença entre homens e mulheres, já que o art. 7º, XVIII, da CRFB/88 garante à mulher o prazo de 120 de licença maternidade enquanto a licença paternidade, concedida ao homem, no art. 7º, XIX, da CRFB/88, é de apenas de 5 dias. Vale ressaltar que esse período pode ser ampliado caso o empregador se vincule ao programa de Empresa Cidadã.

De acordo com Pinto (2017, p.17) a licença paternidade, assim como ocorre com a licença maternidade, é um benefício concedido pela Previdência Social. A autora pontua que, para além de auxiliar a mulher na sua recuperação, a licença concedida ao homem permite com que este tenha contato com a criança, de modo a criar vínculo com o bebê e assumir seus deveres de cuidado (*cit.*).

Assim, considerando que a sociedade familiar é responsabilidade tanto da mulher quanto ao homem e considerando o entendimento de que às licenças concedidas não são apenas para o resguardo da mulher, mas para a proteção da criança, a distinção entre o período das licenças configura-se como forma de discriminação entre os sexos, entendida por Barros (2016, p. 138) como preferência ou distinção advinda de comparação. Nesse sentido, Mesquita e Madeira (2023, p.17) ponderam que consiste em favor essencial para a igualdade de gênero a distribuição equitativa da licença parental uma vez que consideram o período diferenciado de licença como fator de discriminação.

Lima (2017, p.19) argumenta que, como a concessão de uma licença paternidade em igual período a licença maternidade possivelmente encontraria obstáculos para sua adoção no Brasil, uma alternativa viável seria a adoção da licença parental, de modo que fosse possível a utilização do período de licença da mulher, para sua recuperação e contato com o bebê, mas também admitisse a possibilidade de o pai ter o mesmo contato no mesmo período de tempo que a mãe, a fim de permitir que a mulher escolhesse entre voltar antes ou não ao trabalho. Segundo a autora, essa medida seria uma alternativa para reduzir a discriminação que a mulher sofre em relação ao benefício de licença ser distinto ao do homem.

Outra norma protetiva da mulher no resguardo da maternidade consiste no direito à estabilidade da gestante. Sendo que o art. 10 do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nesse sentido, em sede de Repercussão Geral, Tema 497, número 629053, com relatoria do Ministro Marco Aurélio, foi determinado o direito à estabilidade da mulher em casos de gravidez anterior a dispensa. Diante desse julgado, é direito à mulher estabilidade no trabalho quando seu estado de gestante for comprovadamente anterior a dispensa. A tese fixada foi a seguinte: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

Assim, é perceptível o esforço debruçado sobre o direito a fim de que seja a mulher protegida diante os aspectos relativos à maternidade para que a função de procriadora da mulher não interfira na sua vida profissional. Não se protege, dessa maneira, o trabalho da mulher apenas durante a licença a maternidade, mas durante o período de gravidez.

Quanto ao tema, a Súmula 244 do TST, em sua redação original, Filho (2013, p.43) traz que a Orientação Jurisprudencial nº 196 da SBDI-1, de novembro de 2000, dispunha que a mulher não tinha direito a estabilidade provisória se contratada por meio de contrato de experiência, ou seja, por meio de contrato determinado, por ser considerado que, a extinção do vínculo empregatício não consistia dispensa arbitrária ou com justa causa. Contudo, atualmente, o entendimento é outro, em razão da Resolução nº 185/2012, de 14-9-2012, que modificou a redação da Súmula, passando a considerar que é devida a estabilidade da gestante nas hipóteses de contrato determinado. Vejamos os termos da Súmula:

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. a Súmula 244 do TST

Franco Filho (2013, p. 43) argumenta que o termo “estabilidade” adotado no inciso III da Súmula 244 do TST não teria sido o mais adequado por entender que a estabilidade consiste em vantagem de caráter permanente, o que não é o caso da estabilidade provisória gestante. Assim, defende que deveria ter sido empregado o termo “garantia de emprego”, pois este sim, faria menção ao caráter provisório da garantia da empregada gestante.

O julgamento recente do processo de nº Ag-RR - 1000890-51.2022.5.02.0039, o TST decidiu por negar procedência ao Recurso de Revista ao entender que o TRT ao manter decisão que indeferiu a estabilidade de gestante em contrato a prazo determinado foi de encontro com o entendimento da Súmula 244, III do TST. A ementa consta que:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DECISÃO EM DESCONFORMIDADE COM A SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O e. TRT, ao manter a sentença que indeferiu a garantia de estabilidade à gestante em contrato de experiência, decidiu de forma contrária ao entendimento pacificado nesta Corte por meio do item III da Súmula nº 244. Assim, mesmo que o contrato não tenha sido rescindido, mas findado pelo implemento do prazo, aplica-se o disposto no supratranscrito item sumular. Precedentes. Correta a decisão agravada, portanto, ao reconhecer a desconformidade entre o acórdão regional e a jurisprudência pacífica desta Corte e, por consequência, a transcendência política da matéria. Agravo não provido, com aplicação de multa.

Ainda quanto à aplicação da Súmula 244 do TST, o relator Ministro Luiz Fux, em sede de Repercussão Geral do Tema 542, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 842844,

entendeu que a empregada contratada a prazo determinado pela a administração pública, bem como a empregada em cargo comissionado, possuem direito à licença maternidade e à estabilidade provisória da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. A tese fixada foi a seguinte:

A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicado, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

Assim, busca-se com a estabilidade e licença maternidade o resguardo da maternidade e a saúde da criança de modo a atender o que preceituam os art. 6º, art. 226, caput, e art. 227, todos da CRFB/88, razão pela qual não se faz diferenciação entre empregada do setor público e privado.

Como disposto anteriormente, os direitos de tutela à maternidade não são conferidos somente para proteção da maternidade, mas, sobretudo, é pensada para a proteção da criança em seus primeiros momentos de vida. Assim, necessário abordar duas situações excepcionais, o caso de feto natimorto e o caso de aborto espontâneo não criminoso. Quanto a primeira hipótese, é entendimento do TST que em caso de natimorto não é afastado o direito a estabilidade provisória. Vejamos o que a jurisprudência dispõe nesse sentido:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. ESTABILIDADE À GESTANTE. NATIMORTO.** Conforme entendimento jurisprudencial pacificado nesta Corte Superior, o direito da empregada gestante à estabilidade provisória está assegurado no artigo 10, II, "b", do ADCT, independentemente da recusa da reclamante de retornar ao emprego e/ou do desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. Ademais, o fato de ter havido parto prematuro de uma criança morta (natimorto) não exclui o direito pleiteado, pois esse tipo de parto não pode ser confundido com aborto. Precedentes. Desprovido. (AIRR - 229-65.2015.5.03.0182, Rel. Min. Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 12/02/2016)

**RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.** A jurisprudência desta Corte entende que a hipótese de natimorto não afasta o direito à estabilidade da gestante prevista no art. 10, II, "b", da ADCT, uma vez que a norma constitucional não exige o nascimento com vida para a aquisição do referido direito. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 41-97.2016.5.12.0049, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 15/09/2017)

No Agravo de Instrumento no Recurso de Revista (AIRR - 229-65.2015.5.03.0182), de relatoria da Ministro Emmanoel Pereira, decidiu-se no sentido de que o direito a estabilidade de emprego da gestante independe do nascimento com vida do feto ao discorrer que não se confundi natimorto com aborto. Já no Recurso de Revista 41- 97.2016.5.12.0049, de relatoria

da Ministra Maria helena Mallmann, na mesma linha de argumento, entende que, por não ser uma exigência constitucional o nascimento com vida para que a mulher tenha a proteção do direito à estabilidade de trabalho, o fato de o feto ter nascido morto não impede a aquisição de estabilidade por parte da gestante.

Já a Instrução Normativa INSS Nº 45 DE 06/08/2010 que assegura o direito a licença maternidade em caso de natimorto, pontua que é considerado parto para fins de concessão de licença o evento ocorrido a partir do 6 mês de gestação, inclusive em caso de natimorto, conforme a redação do artigo 294, parágrafo terceiro, da CLT.

Molitar (94, p.2018), acerca da temática da concessão de direitos de tutela à gestante, argumenta que o Estado deve proteger a força de trabalho da mulher, que consiste na proteção do tempo de recuperação independente ou não de o filho ter nascido com vida; que o fato de o período pós parto ser protegido não seria um resguardo apenas para mãe trabalhadora, mas também ao empregador, pois evita que a força de trabalho da mulher lhe cause prejuízo.

Quanto a hipótese de aborto não criminoso, o artigo 395 da CLT dispõe que, comprovado por meio de atestado médico o ocorrido, a mulher tem o direito ao repouso remunerado de 2 semanas, sendo resguardo o seu direito de retorno a função anteriormente exercida. Quanto a estabilidade do emprego, caso a gravidez não chegue a termo, a gestante não possui direito à estabilidade. Isso é possível entender de acordo com a decisão da relatora Liana Chaib, no processo de Ação Rescisória de nº 1000695-77.2021.5.00.0000. Vejamos a ementa da decisão:

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. PROVA NOVA. CERTIDÃO DE NASCIMENTO. SUSPEITA DE ABORTO ESPONTÂNEO. PLEITO RESCISÓRIO PROCEDELENTE. I – Extrai-se do art. 966, VII, do CPC c/c a Súmula 402 do TST que a “prova nova” capaz de autorizar o corte rescisório deve ser, concomitantemente, (a) pré-existente à decisão rescindenda; (b) totalmente ignorada ou de impossível utilização ao tempo do processo subjacente pela parte interessada; e (c) suficiente para, por si só, assegurar um pronunciamento judicial favorável, caso o julgador tivesse acesso ao tempo do julgamento matriz. A ausência de qualquer desses requisitos impede a rescisão almejada. II – Nos autos subjacentes, a empregadora foi condenada pela C. 8ª Turma do TST ao pagamento de indenização correspondente a todo o período da gravidez da reclamante, mais cinco meses após o parto (art. 10, II, “b”, do ADCT). Essa decisão transitou em julgado em 14/08/2018. III – A outrora reclamada ajuizou ação rescisória alegando que obteve prova nova, qual seja, a certidão de nascimento de outro filho da reclamante em período muito próximo à data provável do parto anterior. Ademais, descobriu-se não haver outra certidão de nascimento, além dessa, vinculada à trabalhadora. A conclusão a que se chega é de ser muito provável que a gravidez não chegou a seu termo. IV – Em posse da prova nova, a qual cumpriu todos os requisitos, entende-se que houve condenação da reclamada sem que houvesse o direito alegado pela parte adversa, sendo cabível o corte rescisório. V – Ademais, ressalte-se que a parte ré (outrora reclamante) não contestou satisfatoriamente os fatos aqui alegados, tampouco juntou certidão de nascimento do primeiro filho da empregada, o que apenas reforça o entendimento de que a gravidez foi, efetivamente, interrompida. VI – Em juízo rescisório, dá-se parcial

provimento ao recurso de revista para afastar a tese de que a reclamante renunciou à garantia de emprego ao recusar-se a voltar ao emprego. Condena-se a reclamada ao pagamento de indenização apenas pelo período que durou a gravidez, acrescido de duas semanas (art. 395 da CLT). Precedentes. Ação rescisória procedente. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ PELA RÉ. CONFIGURAÇÃO. MULTA DEVIDA. Configurada a má-fé da parte outrora reclamante, devida sua condenação ao pagamento da multa devida, no importe de 5% sobre o valor da causa, nos termos do art. 793-B, IV e V, da CLT. Pleito julgado procedente.

No caso em destaque, trata-se de Ação Rescisória proposta pela reclamada após a descoberta de prova nova. Em ação trabalhista transitada em julgado, a empregadora foi condenada ao pagamento de indenização referente ao benefício de estabilidade da reclamante, que alegou ter sido dispensada mesmo estando grávida. Contudo, após a descoberta de que a reclamante não teve a gravidez levada a termo, a reclamada entrou com ação rescisória, sendo que a empregada não foi efetiva ao provar que realmente teve seu filho uma vez que não juntou certidão de nascimento deste. Assim, em sede de ação rescisória, foi determinado que, a empregadora, que antes tinha sido condenada ao pagamento de todo o tempo de estabilidade da gestante, deveria arcar com as indenizações até o período que durou a gravidez acrescido do período de licença decorrente do aborto. Nesse sentido, por meio de análise jurisprudencial, infere-se que o período após aborto ou interrupção da gestação não é protegido pela estabilidade provisória.

Dessa maneira, é possível depreender que o legislador ao tutelar os direitos à maternidade criou normas de proteção a fim de garantir a atuação profissional da mulher, para além da função materna, dando alternativas com a licença maternidade, estabilidade e amamentação para que a empregada do sexo feminino pudesse optar por realizar ambas as funções, a profissional e a de mãe. Isso porque esses benefícios significaram o resguardo da saúde e vida tanto da mãe quanto da criança de modo que não afetasse o trabalho da mulher.

Contudo, apesar de os direitos referentes à maternidade configurarem um avanço, ao observar a história concernente a atuação da mulher no mercado de trabalho, na prática, a diferenciação entre homens e mulheres, ainda constitui fator de discriminação entre os gêneros, como será visto a seguir.

## **2.3 DIFERENÇAS DE OPORTUNIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE OS GÊNEROS**

Em razão do condicionamento social, aos gêneros são atribuídos tratamentos diferentes, mesmo que no artigo 5º, *caput*, da CRFB/88, preceitue que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Roque e Bertolin (2021, p. 23797) pontuam que ainda há fatores

que restringem a atuação da mulher no mercado de trabalho de modo que estas ocupam predominantemente o mercado informal e encontram entraves na ascensão de carreira.

Embora muito comum a utilização dos termos “sexo” e “gênero” como sinônimos, a verdade é que são palavras que designam aspectos distintos. Segundo o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021, p. 16), a definição de “sexo” está ligada ao caráter biológico atribuído ao ser com o nascimento, enquanto o conceito “gênero” faz referência à construção social envolta aos diferentes sexos.

Assim, infere-se que o conceito de “gênero” é mais abrangente ao considerar questões sociais e culturais que influenciam a criação e formação dos sexos e, por consequência, a forma que os sujeitos se manifestam e expressam-se no cotidiano.

A esse respeito, Andrade e Barros (2009, p. 90) ponderam que, por meio do discurso, papéis são delimitados a serem seguidos pela sociedade não sendo resultante de uma neutralidade, mas fruto de uma construção por parte de instituições. Nesse sentido, o gênero se constrói e resulta de uma construção social, influenciada, portanto, por questões históricas, econômicas e sociais.

Segundo Barros (1995, p. 206), as atitudes das famílias transmitem às crianças a estrutura de hierarquia do sistema patriarcal de modo a incutir às mulheres ocupação e formação de menor prestígio e delimitar o papel decisório ao homem de modo a limitar a aspirações da mulher, bem como argumenta que a educação é orientada de modo a distinguir os papéis femininos do masculino marcados por estereótipos.

Argumenta Barros (1995, p. 206) que a maneira em que as mulheres estão representadas em textos e livros, assim como a destinação do pensamento racional ao homem, enquanto as mulheres são tidas como contemplativas e idealistas, mais afetivas, portanto, influência inconscientemente a forma de agir da sociedade.

Machado e Fonseca (2018, p. 142) apontam que há, na atualidade, um movimento para a introdução das mulheres como protagonistas em filmes, que se desenvolve, contudo, de maneira lenta em razão de o mercado cinematográfico ser dominado predominantemente pela direção do sexo masculino. Já Savietto (2015, p. 46) entende que a representação social constitui parte integrante da formação de identidade social e coletiva visto que constrói a identidade interior e exterior, espaço privado e público.

Nesse sentido, Santos, Cremonezi & Freitas (2023, p. 400) pontuam que a divisão sexual do trabalho é fruto de uma sociedade patriarcal, criada para a manutenção de estrutura de poder e subordinação, não sendo natural ou resultante do nascimento. De acordo com Santos, Cremonezi e Freitas (2023, p. 401) a discriminação começa nas oportunidades profissionais

visto que às mulheres são atribuídas funções menos valorizadas, atreladas às funções sociais de cuidado e administrativas, enquanto aos homens estão atreladas as funções de maior relevância.

Segundo o IBGE (2022), os trabalhos de cuidado de pessoas contam com a participação em 96,4% de mulheres. Portanto, esse mercado é realizado predominantemente pela força de trabalho feminina. Assim, infere-se que as mulheres, por influência da visão patriarcal propagada pela sociedade, destinam às atividades do tipo assistencial de modo que estereótipos acerca do papel feminino e das atividades realizadas apontadas por características femininas são reforçados.

A construção social acerca do papel da mulher na sociedade repercute em desigualdades de gênero, de modo que, as mulheres com instrução de educação maior que a dos homens continuam a receber remuneração menor.

Segundo Barros (1995, p. 206) a educação consiste em fator desmotivador da aquisição por parte da mulher de maior nível de instrução visto que por meio dela se atribui à mulher papel de feminilidade, de forma a incentivar a disponibilidade da mulher à função doméstica e familiar. Em um movimento contrário, entendia-se que, a educação seria um fator incentivador para o desenvolvimento profissional pelo homem. Contudo, é necessário discordar da posição adotada por Barros, talvez pela data da publicação de sua obra em 1995. Isso porque, apesar de os homens ocuparem as maiorias das vagas no mercado de trabalho, as mulheres, atualmente, apresentam maior nível de escolaridade.

Segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD Continua 2022), a participação dos homens no mercado de trabalho é de 73,2%, enquanto a participação das mulheres é de 53,3%, conforme se verifica na tabela abaixo:

*Figura 1- TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO, POR SEXO*

O que foi calculado	Ano	Brasil	Homem	Mulher	Unidade	Fonte
Taxa de participação na força de trabalho para pessoas de 15 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo	2022	62,9	73,2	53,3	%	PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas
Taxa de participação na força de trabalho para pessoas de 15 a 24 anos de idade, na semana de referência, por sexo	2022	56,1	61,9	50,1	%	PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas
Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, que são trabalhadores por conta própria, por sexo	2022	26,1	29,8	21,2	%	PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas

Fonte: Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD Continua 2022) – Indicadores sociais da mulher no

Brasil - IBGE

Nesse sentido, verifica-se que os homens ocupam uma porcentagem maior no mercado de trabalho se comparado às mulheres. Ao considerar as pessoas maiores de 15 anos atuantes no mercado, a participação dos homens é superior em 19,2%, se comparado ao número de mulheres. Já entre as pessoas atuantes no mercado entre 15 e 24 anos, essa variação é 11,8%. Ao analisar a diferença entre as pessoas que trabalham por conta própria essa variação é de 8,6%. Assim, é possível inferir que os homens são a maioria atuante no mercado de trabalho e que a diferença de ocupação de vagas informais é menor.

Contudo, por mais que a análise estatística apresente que a participação do homem no mercado de trabalho é maior, também se verifica que as mulheres possuem o índice de estudo maior que aos homens. Conforme se expõe:

*Figura 2- NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA POPULAÇÃO, POR SEXO*

O que foi calculado	Ano	Brasil	Homem	Mulher	Unidade	Fonte
Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo - Sem instrução e Ensino Fundamental incompleto	2022	34,0	35,5	32,7	%	PNAD Contínua, segundo trimestre
Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo - Ensino Fundamental completo e Ensino Médio incompleto	2022	12,8	13,6	12,1	%	PNAD Contínua, segundo trimestre
Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo - Ensino Médio completo e Ensino Superior incompleto	2022	34,0	34,2	33,9	%	PNAD Contínua, segundo trimestre

Fonte: PNAD Contínua, segundo trimestre – Indicadores sociais da mulher no Brasil - IBGE

Assim, segundo PNAD Contínua (2022), a população do gênero feminino que apresenta ensino fundamental incompleto é menor em comparação a população do gênero masculino, sendo a porcentagem daqueles sem instrução maior que as mulheres. Por outro lado, as mulheres apresentam um maior índice de escolaridade no que se refere ao ensino superior completo. A porcentagem de homens sem instrução é maior em 2,8% se comprado com a porcentagem das mulheres que não possuem ensino fundamental completo. A porcentagem dessa comparação, considerando o nível as pessoas com ensino médio incompleto, mas com o ensino fundamental completo, é de 1,5% de diferença. Essa variação decai para 0,3% de diferença ao considerar as pessoas com o ensino médio completo, mas ensino superior incompleto.

*Figura 3- NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA POPULAÇÃO DE 25 ANOS OU MAIS, POR SEXO*

O que foi calculado	Ano	Brasil	Homem	Mulher	Unidade	Fonte
Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo - Ensino Superior completo	2022	19,2	16,8	21,3	%	PNAD Contínua, segundo trimestre

Fonte: PNAD Contínua, segundo trimestre – Indicadores sociais da mulher no Brasil

Entretanto, 21,3% das mulheres possuem ensino superior completo e apenas 16,8% dos homens são detentores de ensino superior completo. Portanto, os homens apresentam uma porcentagem maior dentre as pessoas sem instrução ou com instrução incompleta, enquanto as mulheres estão em uma porcentagem de 4,5% a mais do que os homens ao considerar a formação com ensino superior, sendo, portanto, a maioria com a formação completa. Contudo, apesar de as mulheres serem detentoras de maior instrução, os homens ainda percebem os maiores salários. Essa diferença de remuneração consiste na desigualdade salarial.

Em pesquisa realizada pelo IBGE (2022), no que tange a indicadores sociais das mulheres, foi identificado que elas ainda recebem uma proporção de 78,9% a menos se comparado aos homens, o que evidencia a desigualdade de remuneração vivenciada pelas mulheres no Brasil se comparada ao recebido pelos homens. Assim, mesmo que a desigualdade salarial seja proibida pela CRFB/88, pela CLT e pelas Convenções da OIT nº 100 e 111 ratificadas pelo Brasil, a proporção da desigualdade de remuneração no Brasil ainda é alta.

Nesse sentido, importante pontuar que Convenção nº 100 da OIT possui como objetivo a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham o mesmo tipo de trabalho. Já a Convenção nº 111, ao tratar acerca de discriminação de gênero no que tange emprego e profissão, define a discriminação como sendo qualquer distinção, preferência ou exclusão que produzam desigualdade de oportunidade ou tratamento na profissão.

Assim, por mais que já haja um arcabouço legislativo com o objetivo de orientar a igualdade de remuneração e proteger a oportunidade de trabalho e de profissão, conforme citado, os dados do IBGE comprovam a permanência dessa desigualdade no mercado de trabalho. Desse modo, a fim de mitigar a desigualdade de remuneração entre os gêneros e resguardar o que preceitua a CRFB/88 acerca da igualdade, foram elaboradas as seguintes normas: a Lei nº 14.611/2023, que trata sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria nº 3.714/2023, esta que dispõe acerca dos procedimentos administrativos que devem ser adotados para efetivação da transparência salarial.

A Lei nº 14.611/2023 dispõe que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória. Nesse sentido, o art. 4º da referida lei estabelece as medidas que serão adotadas para alcançar seu escopo, dentre elas estão: *i*) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; *ii*) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; *iii*) disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; *iv*) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados à respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e *v*) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Ademais, a Lei 14.611/2023 alterou a redação do art. 461, parágrafo 6º, da CLT, fazendo constar que o pagamento das diferenças salariais em casos de desigualdade salarial não afasta o direito a indenização por danos morais. Além disto, a Lei incluiu o parágrafo 7º no art. 461, da CLT, determinando que, caso realizada a infração, caberá a empresa o pagamento de multa correspondente a 10 vezes o novo salário do empregado discriminado, importe este que poderá ser dobrado em caso de reincidência. Nesse sentido, a lei inovou no que tange a proteção das desigualdades salariais entre gêneros uma vez que a redação original do parágrafo 6º do art. 461 da CLT dispunha que, se constatada a desigualdade, caberia multa ao empregador de até 50% do limite pago dos benefícios de Regime Geral de Previdência Social, sendo o parágrafo 7º uma novidade no referido artigo.

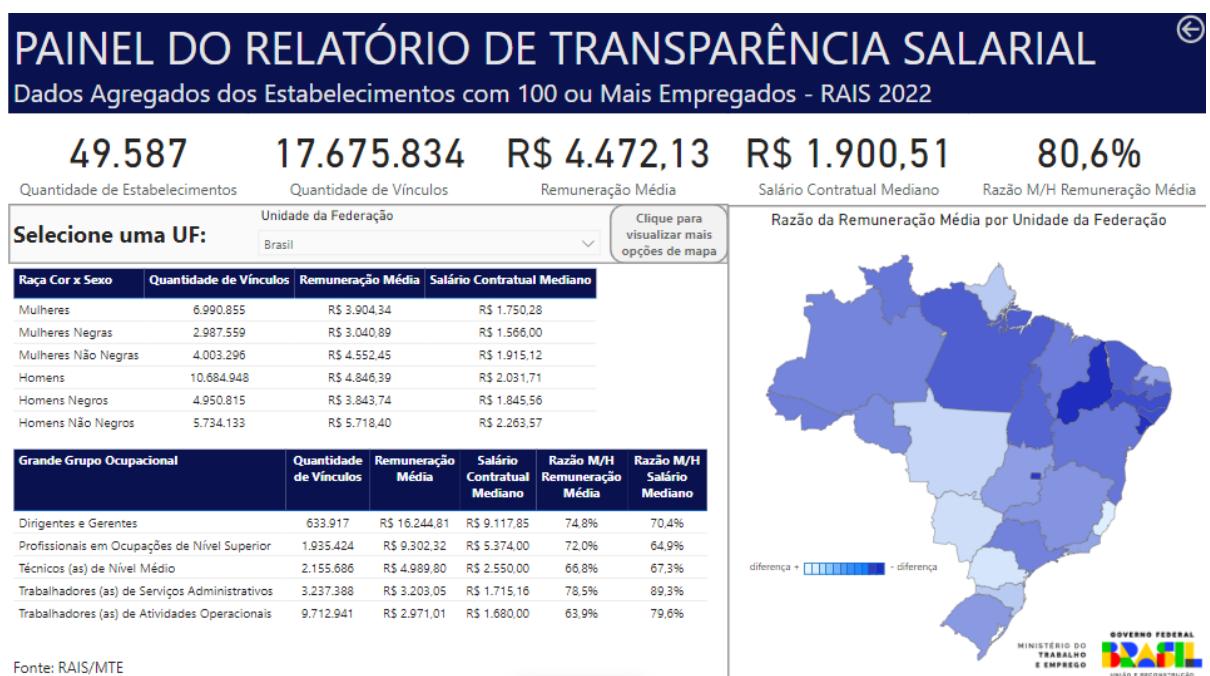
A Lei determina, ainda, em seu art. 5º, que seja publicado, pelas pessoas jurídicas com 100 empregados ou mais, relatórios semestrais acerca da transparência salarial. Assim, por meio de dados anônimos dos funcionários, deverá ser realizada análise comparativa entre a remuneração dos empregados. Caso seja constatada discrepância entre os salários, a pessoa jurídica deve apresentar plano de mitigação, com prazos estabelecidos, podendo, ainda, ser acompanhado por entidades sindicais e de representantes locais. Na hipótese de descumprimento do determinado, será aplicada multa de até 3% da folha de pagamento do empregador, sendo limitado até 100 salários mínimos, sem prejuízo da condenação em caso de desigualdade salarial entre homem e mulher.

De acordo com a Cartilha de Igualdade Salarial (2024), o relatório que trata a referida lei seria resultado dos dados fornecidos por empresas que possuam mais de 100 funcionários ao eSocial, sistema de coleta de informações criado pelo governo, que deverá ser coletado pelo

Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

O 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (2024) constatou que as mulheres recebem cerca de 19,4% a menos que os homens. Na análise dos dados foi realizado o balanço de informações por 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais funcionários. Ao todo foram coletados dados de mais de 17.7 milhões de empregados por parte da RAIS no ano de 2022.

*Figura 4- DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO, ENTRE GÊNEROS, POR CARGO*



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – 1º Relatório de Diferença Salarial (2024)

Por meio de análise gráfica, infere-se que as mulheres em cargos de dirigentes e gerência recebem 29,6% a menos que os homens. As profissionais em ocupação de nível superior recebem 35,1% a menos. A diferença de remuneração entre mulheres e homens em cargos de nível médio é de 32,7%. Essa diferença diminui com relação aos cargos ocupados de serviços administrativos e atividades operacionais em que a porcentagem consiste em 10,7% e 20,4%, respectivamente.

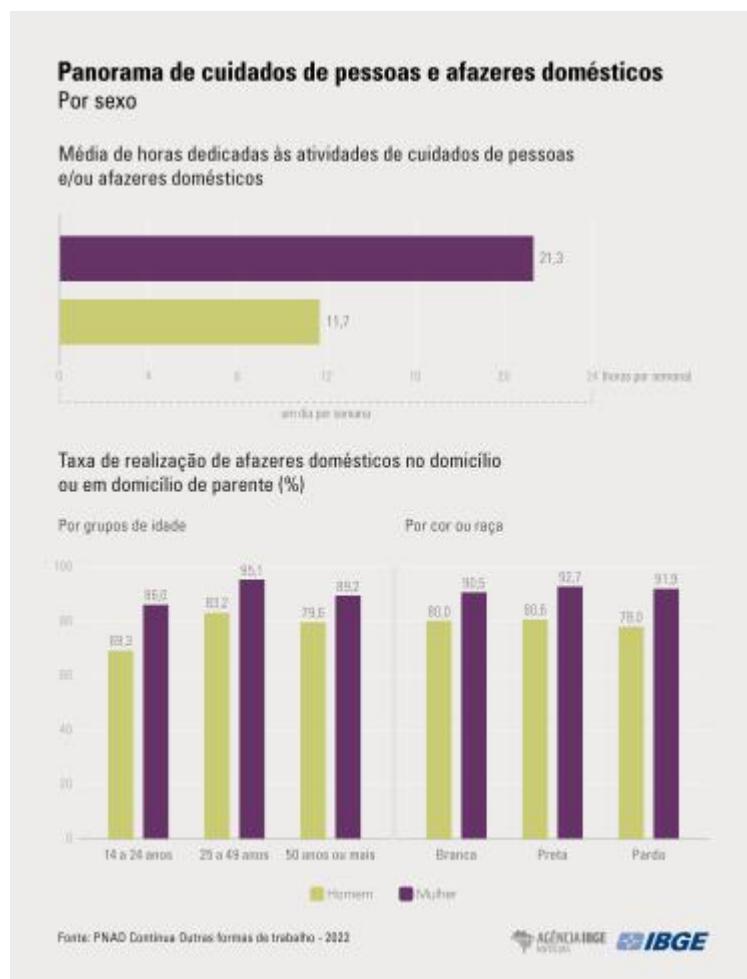
Além disso, a dupla jornada de trabalho que recai sobre às mulheres faz com que estas sejam alocadas em trabalhos que sejam conciliáveis com as obrigações familiares. Barros (2012, p. 905) apresenta a ideia que, as mulheres, ao pensar na maternidade e na criação dos filhos, buscam profissões que não exijam horas extras, viagens, muito tempo para a formação

ou serviços que não permitam a interrupção no emprego, de modo que seja possível a compatibilidade de funções.

No que se tange a necessidade de as mulheres viajarem a trabalho, Roque e Bertolin (2021, p. 23800) argumentam que as mulheres enfrentam maiores dificuldades em realizar viagens visto que a elas, normalmente, estão atreladas as funções de cuidado familiar, que inclui o trabalho doméstico e dos filhos, o que, consequentemente, repercute em uma maior necessidade de organização para conseguir flexibilidade para viajar a trabalho. Roque e Bertolin (2021, p. 23800) na sua pesquisa empírica pontuam que, além disso, as mulheres ainda dispõem atenção para questões femininas, como escolha de roupa ou ida ao salão para estar adequadamente preparada para o trabalho, enquanto os homens estão isentos dessas necessidades e, por conseguinte, mais disponíveis e sendo menos dispendiosas suas viagens.

Em pesquisa do IBGE (2022) ficou evidenciado que as mulheres dedicavam 10,6 horas a mais do que os homens aos afazeres domésticos e/ou cuidados pessoas. Já em 2022, a diferença era de 9,6 horas. Veja-se:

*Figura 5- MÉDIA DE HORAS DEDICADAS ÀS ATIVIDADES DE CUIDADOS E/ OU AFAZERES DOMÉSTICOS, POR SEXO*



Fonte: Agência de Notícias IBGE (2023)

Essa diferença de atuação repercute na forma que o trabalho da mulher é percebido, bem como que é expresso no mundo laboral. Isso porque, em razão da atribuição da dupla jornada ao gênero feminino, a tendência desse grupo é de atuar em empregos informais e que lhes permitam o exercício em tempo parcial é maior. Além disso, o pensamento de que as mulheres são menos indisponíveis que os homens, mormente responsáveis pela função doméstica, é utilizado como justificativa para o distanciamento das mulheres dos cargos de direção. Nesse sentido, ambos os fatores contribuem para a desigualdade de remuneração vivenciada pelas mulheres.

Nesse sentido, Mesquita e Madeira (2023, p.10) atentam para o fato de que Convenção nº 156 da OIT, que versa sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, é orientada, em razão da distinção da atuação entre os gêneros do dever de cuidado e da maior carga horária dispendida pelas mulheres no trabalho doméstico.

Segundo o PNAD Contínua (2022) as mulheres são a maioria atuante das vagas de ocupação em tempo parcial, com as horas trabalhadas em até 30 horas semanais. Se comparado aos homens, estes ocupam esse tipo de vaga em 14.1%, enquanto que as mulheres ocupam 28.2% dessas vagas, portanto, o dobro.

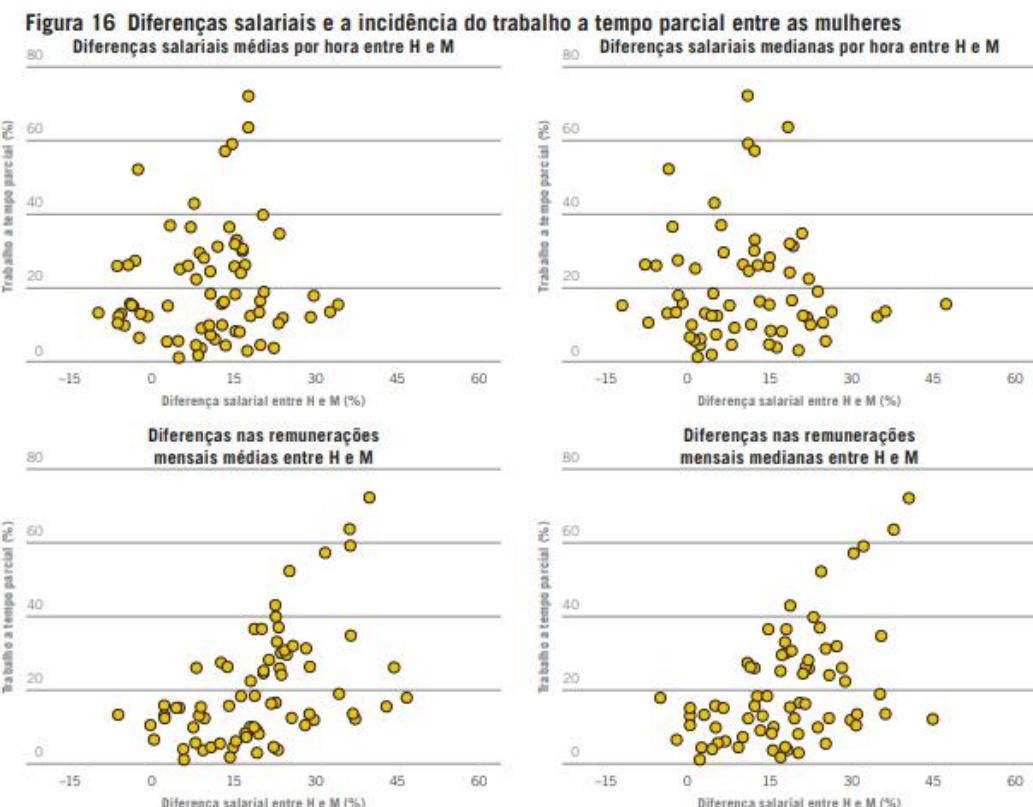
*Figura 6- PESSOAS EM TRABALHO POR TEMPO PARCIAL POR SEXO*

O que foi calculado	Ano	Brasil	Homem	Mulher	Unidade	Fonte
Razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade (rendimento habitual de todos os trabalhos, valores inflacionados para reais médios de 2022), por ocupação, idade e pessoas com deficiência	2022	78,9	-	-	razão de rendimentos M/H	PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas
Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em trabalho por tempo parcial, por sexo	2022	20,2	14,4	28,0	%	PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas

Fonte: PNAD Contínua, segundo trimestre – Indicadores sociais da mulher no Brasil

De acordo com o Relatório Global de desigualdades salariais da OOIT (2019), um dos principais fatores na desigualdade salarial decorre das horas parciais trabalhadas pelas mulheres, conforme análise gráfica abaixo:

**Figura 7- DIFENÇAS SALARIAIS E A INCIDÊNCIA DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL ENTRE AS MULHERES**



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos de até 72 países (ver Anexo V). O coeficiente de correlação entre a diferença salarial média horária entre homens e mulheres e a incidência do trabalho a tempo parcial nas mulheres é de 0,08; com o salário mediano horário, -0,04; com as remunerações mensais médias, 0,48; e com as remunerações mensais medianas, 0,42.

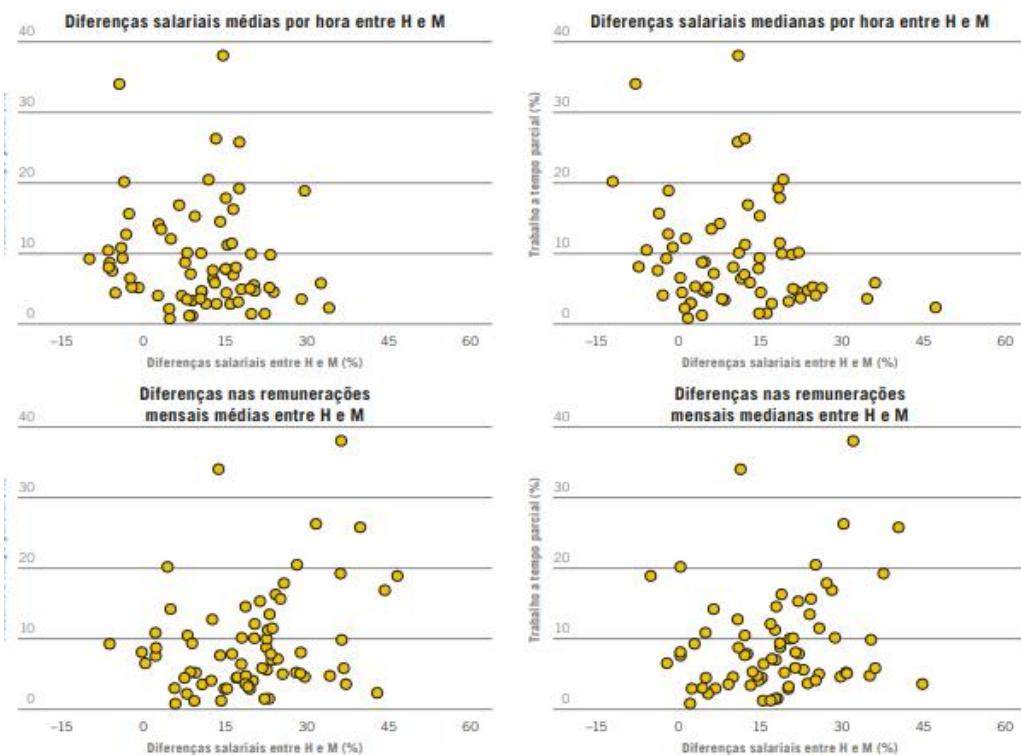
Fonte: OIT Relatório Global de Desigualdades salariais 2019

Com base na análise gráfica, a OIT (2019) concluiu que a diferença de remuneração por hora entre homens e mulheres não são discrepantes quando se comparada a variação mensal da diferença salarial entre homens e mulheres. Nesse sentido, se infere que o trabalho parcial da mulher consiste em fator que influêncio a remuneração mensal dela.

Na análise da diferença salarial considerando as horas trabalhadas com a remuneração mensal percebida pelos homens, a conclusão é diametralmente oposta se comparada as mulheres. A OIT (2019) concluiu que é pequena a diferença de remuneração quando se comparada as horas trabalhadas com a remuneração mensal, conforme gráfico:

**Figura 8 DIFERENÇAS SALARIAIS E A INCIDÊNCIA DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL ENTRE OS HOMENS**

**Figura 17 Diferenças salariais e a incidência do trabalho a tempo parcial entre os homens**



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos de até 72 países (ver Anexo V). O coeficiente de correlação entre a diferença salarial média horária entre homens e mulheres e a incidência do trabalho a tempo parcial nos homens é de 0,12; com o salário mediano horário, -0,21; com as remunerações mensais médias, 0,28; e com as remunerações mensais medianas, 0,13.

Fonte: OIT Relatório Global de Desigualdades salariais (2019)

Assim, em razão da construção social que atribui o dever de cuidado à mulher, estas estão inseridas ao mercado com uma função a mais daquelas realizadas pelos homens, o que configura como um fator de distinção entre as forças. É com base nessa diferenciação que se orienta a justificava do fato de os homens assumirem mais posições de lideranças que as mulheres.

Os homens, por destinarem menos horas do dia ao trabalho doméstico e familiar, conseguem, em sua maioria, estar mais disponíveis às funções laborais, requisito, em grande parte das vezes, necessário para ocupar funções de liderança.

Segundo pesquisa do IBGE (2022), constatou-se que, no ano de 2019, 37.4% dos cargos de gerência eram ocupados por mulheres, enquanto 62.6% eram ocupados por homens. Portanto, os homens ocupam, no Brasil, quase o dobro a mais das funções de gerência se comparada com as mulheres.

Esses dados expressam a existência do denominado Teto de Vidro no Brasil. Manganelli (2012, p. 23) define esse fenômeno como limite invisível na carreira das mulheres que as impede de ascender profissionalmente. Por se tratar de uma barreira não tangível, de difícil identificação, o termo “vidro” é utilizado para demonstrar a invisibilidade dessa manifestação.

No entendimento de Roque e Bertolin (2021, p. 23798), o termo “Teto de Vidro” faz referências as barreiras que as mulheres devem transpor para assumir cargos mais altos dentro de uma empresa. Os autores (*cit.*) asseveram que, contudo, mesmo que as mulheres consigam enfrentar a essa dificuldade, a elas dificilmente são dirigidos os cargos de gerência de finanças ou produção, sendo a elas destinados, sobretudo, cargos administrativos e estratégicos, considerados, pelos autores, cargos de menor impotência dentre os cargos de topo. Assim, pontuam que o termo “paredes de vidro” é usado para designar essa distinção de funções atribuídas às mulheres.

Fernandez (2019, p.88) aponta a relação da mulher com a funções domésticas como um fator que contribui para discriminação de gênero vivenciada mercado de trabalho. No entendimento da autora, não é de interesse dos grandes empresários contratar mulheres para exercer funções de liderança, por haver a concepção de que os homens são mais disponíveis que o sexo feminino, uma vez que incubem a estas a função doméstica. Assim, pontua-se que os homens seriam mais confiáveis ao realizar funções com mais responsabilidades, motivo pelo qual a eles cabe os melhores salários.

Assim, Fernandez (2019, p.88) conceitua a segregação de gênero como sendo a distinção na forma de distribuição de função entre homem e mulher. Isso porque, em razão do fator social, as funções consideradas masculinas e femininas são pré-estabelecidas. A autora divide a segregação de gênero em duas: horizontal e vertical. A primeira configura na divergência de ocupações de funções entre os gêneros de modo que algumas funções são tradicionalmente estabelecidas como sendo de exercício das mulheres, como, por exemplo, a função doméstica. Fernandez (2019, p.89) cunha o termo “piso pegajoso” para designar a dificuldade que as mulheres enfrentam para deixar de exercer essa categoria de ocupação.

Já a segregação vertical, segundo Fernandez (2019, p.89), consiste no fato de que os homens ocupam massivamente postos de liderança em determinadas ocupações. A autora

pontua que, na realidade, na maioria das profissões, na medida que se ascende na escala profissional, a probabilidade do aumento da presença masculina é maior.

Barros (2012, p.909) pontua que a segregação horizontal seria a propensão de separar homens e mulheres em categorias diferentes de profissão, sendo essa diferenciação um dos fatores de disparidade salarial e de ocupacional entre gêneros. Além disto, Barros (2012) aponta a segregação horizontal como responsável por proteger o mercado de trabalho masculino, mas que, em contra partida, seria esse o motivo dos baixos salários e ausência de promoção de carreira da esfera profissional da mulher. Roque e Bertolin (2021, p. 23802) constatam que as áreas consideradas femininas, em geral, são aquelas que são atribuídas menor valor, enquanto as masculinas são as mais valorizadas.

Barros (2012, p.911) define segregação vertical como sendo o distanciamento das mulheres dos postos de direção. A autora elenca a falta de qualificação das mulheres, a dificuldade dos homens de submeterem-se às ordens das mulheres e a descontinuidade da carreira, em razão da função materna, como fatores responsáveis pela segregação da mulher. Acrescenta-se à análise de Barros que existe um pré-conceito de que outras funções desempenhadas pelas mulheres seriam prejudiciais para o exercício de seus cargos. Como visto anteriormente, as mulheres, de acordo com o PNAD Contínua (2022) são maioria entre as pessoas totalmente instruídas, considerando o ensino superior completo, portanto, a falta de instrução não consiste em argumento plausível para o afastamento da mulher de postos de direção. Quanto ao entendimento diferenciação de mulheres e de homens com base no comportamento, o que se verifica é a criação de justificativa, retórica, a fim de beneficiar o homem.

Nesse sentido, Roque e Bertolin (2021, p. 23805) apontam para a existência da concepção que há características masculinas que impulsionam o homem no mercado de trabalho em detrimento da mulher. Os autores (Roque; Bertolin, 2021) citam a ambição, a competitividade e a responsabilidade como exemplos e afirmam que, na realidade, estas premissas são criadas de modo a favorecer o homem, sendo este um entrave para a ascensão da posição da mulher na carreira profissional.

As mulheres, no entanto, são fisiologicamente distintas dos homens de modo que cabe a elas a gestação de seus filhos, razão pela qual devem ser legalmente protegidos os direitos concernentes à maternidade, tutela esta resguardada consoante art. 6º, caput, da CRFB/88, a fim de se a resguardar a isonomia entre os gêneros. Como pontuado anteriormente, no tocante ao trato da maternidade, no que concerne à participação da mulher no mercado de trabalho, o art.7º, XVIII, da CRFB/88, dispõe que cabe à empregada gestante licença à maternidade de 120 dias,

podendo ser prorrogado, caso a empresa adote o programa de Empresa Cidadã. Sendo que o art. 10 do ADCT, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O Programa Empresa Cidadã instituído com a lei 11.770 de 2008 foi elaborado de modo ampliar a licença maternidade e a licença paternidade, mediante concessão de incentivos fiscais. A licença paternidade pode ser ampliada por 15 dias, além dos 5 dias fixados na CLT. Enquanto que a licença maternidade pode ser aumentada em mais 60 dias, além do definido na CRFB/88 (120 dias), tendo, nesse sentido, a mulher o direito a 180 dias de licença maternidade arcados pela Previdência Social. Cásia (2022) , em reportagem ao noticiário Pró Trabalho, pontua que os 60 dias concedidos podem ser fracionados de 120 dias trabalhados meio período, o que consiste em um benefício para a trabalhador que quer disfrutar do benefício, mas possui receio de ficar afastada do ambiente de trabalho por muito tempo.

Como visto anteriormente, nesse sentido, com Repercussão Geral reconhecida, no RE 629053, de relatoria do Ministro Marco Aurélio, o STF fixou a tese: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”, determinando o direito a estabilidade da mulher em casos de gravidez anterior a dispensa. Diante desse julgado, é direito à mulher estabilidade ao trabalho quando seu estado de gestante for comprovadamente anterior a dispensa.

No entanto, por mais que esteja disciplinada a proteção da mulher no mercado de trabalho e durante a maternidade, a própria regulamentação de proteção da mulher contribui para a discriminação da mulher visto que não há distribuição igualitária entre a licença maternidade e a licença paternidade. Lima (2021, p.19) argumenta que o afastamento da mulher é oneroso ao empregador isso porque a este incumbe o papel de incluir outro funcionário para substituir a trabalhadora afastada, bem como este seria um fator que empregador leva em consideração na hora de empregar a mulher, e que seria, dessa maneira, motivador de distinção de oportunidade de trabalho entre os gêneros.

Barros (1995, p.230) elenca o absenteísmo e a rotatividade das mulheres como fatores que interferem na contratação do sexo feminino: esta condição diz respeito ao afastamento da mulher do trabalho nos primeiros anos de vida de seus filhos, enquanto aquele diz respeito as faltas atribuídas às mulheres se comparadas aos homens relativas às consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez, bem como para acompanhar filho em consultas médicas<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Na nova redação do art. 473 da CLT, atribuída pela Lei 13.257/2016, é estabelecido nos incisos X e XI, respectivamente, o direito, enquanto falta justificada, de até por dois dias para acompanhar consultas médicas e

Segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria( 2019), as crianças do segundo mês até o sexto mês de vida possuem a recomendação de ir ao médico pelo menos uma vez a cada 30 dias, já a partir do 7 mês de vida, a recomendação passa a ser de 1 vez a cada 60 dias. Quanto à previsão de faltas justificadas para ambos os gêneros, a CLT elenca no art. 473 que é direito do trabalhador 1 dia ao ano, sem o comprometimento de sua remuneração, para acompanhar seu filho ao médico. Ou seja, ao comparar a quantidade de vezes necessárias conforme recomendação da Sociedade Brasileira de Pediatria, infere-se que um dia ao ano para acompanhar a criança ao médico é pouco de acordo se comparado a recomendação médica. Desse modo, para atender ao número necessário de consultas ao médico, com o acompanhamento pela mãe e pelo pai, seria necessário se abster da função do trabalho, podendo o empregador descontar esse período da remuneração do trabalhador e da trabalhadora.

Nesse viés, no que tange ao respaldo para que os pais acompanhem seus filhos em consultas médicas, verifica-se que a legislação não é resolutiva no sentido de proporcionar aos pais o direito serem acompanhantes de seus filhos em consulta médica. Isso porque, ao não estabelecer um tempo racional e razoável para possibilitar a condução da saúde dos filhos, a legislação contribui como fator impeditivo da conciliação da vida familiar com a profissional.

Nesse sentido, apesar das garantias de resguardo da maternidade, as mulheres ainda encontram dificuldade de conciliar a maternidade com a vida profissional. Roque e Bertolin (2021, p. 23800) atribuem essa dificuldade de conciliação entre as funções de maternidade, do cuidado do lar e profissional como fator impulsionador da evasão da mulher no mercado de trabalho. Para além, os autores (2021) realizam uma comparação entre a situação vivenciada entre homens e mulheres: enquanto para os homens a saída das empresas ocorrem, normalmente, com o objetivo de ascensão profissional; para as mulheres, elas saem das empresas por ser difícil conciliar as funções produtivas com as reprodutivas.

Nesse sentido, no que tange aos fatores impulsionadores da saída da mulher no mercado de trabalho, Emidio e Castro (2021, p. 5) relatam que realizaram pesquisa qualitativa descritiva explicativa, com a entrevista de 8 mulheres de faixa etária entre os 30 e 50 anos, a fim de analisar os fatores que contribuem para a saída da mulher do mercado de trabalho. Vejamos o entendimento extraído da pesquisa de Emidio e Castro (2021, p. 5). Em um primeiro momento, os autores abordam que, para as mulheres entrevistadas, o ingresso no meio profissional foi um desejo, pensado e idealizado, por meio de um processo vivenciado com o início da realização no ensino superior, com o objetivo de adquirir a independência e autonomia. Nesse sentido, os

---

exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; bem como por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.

autores explicitam que a independência almejada não consiste na libertação frente a divisão sexual do trabalho, mas a liberdade individual de poder ser sujeito de consumo.

Emidio e Castro (2021, p. 7) defendem que a necessidade de consumo, produzida em razão de fatores globais, vai de encontro com a divisão sexual do trabalho, sendo, portanto, conflitantes. Isso porque as mulheres as quais entrevistou colocaram que, apesar de serem realizadas no plano profissional, sempre se sentiram culpadas acerca dos cuidados com a família e afazeres domésticos, até mesmo antes de terem seus filhos. Colocam que, na realidade, a elas é atribuída culpa, visto que passam a acumular, além da função profissional, a função doméstica. Ou seja, pontuam que, com o desenvolvimento social e com a inclusão das mulheres ao mercado de trabalho, não houve modificação significativa na gestão e no trato das questões familiares, de modo que incumbe as mulheres o papel de cuidado e, quando ele não é bem desempenhado, resulta em culpa.

Emidio e Castro (2021, p. 7) apontam, ainda, os parceiros como agentes contribuintes para saída da mulher do mercado de trabalho, isto porque duas das oito mulheres que entrevistaram colocaram os próprios companheiros como demandantes de atenção de modo que não eram compreensivos e cobravam da mulher a presença em casa e os cuidados domésticos. Pontuam que, na realidade, essa possibilidade ou não de apoio por parte do companheiro evidencia a desigualdade de gênero uma vez que há a permanência da ideia de divisão de papéis, com maior possibilidade de escolha entre os homens.

Sobre a relevância do papel do companheiro como agente contribuinte da mulher no mercado de trabalho, Oliveira e Traesel (2008, p. 157) apresentam dois movimentos distintos. O primeiro deles, o movimento de aceitação por parte do companheiro que, por mais que não goste e não entenda o papel profissional da mulher, acaba aceitando ao se beneficiar do valor remuneratório adquirido pelo sexo feminino. Nesse sentido, o entendimento dos autores é respaldado no depoimento de Gabriela de 32 anos que, em sua entrevista, disse acerca do entendimento parceiro sobre sua vida profissional: “Eu acho que ele não gosta muito (risos)... O mundo dele é à parte do meu trabalho... ele está se queixando muito do que eu faço... Ele gosta da parte remuneratória.”

Por outro lado, Oliveira e Traesel (2008, p. 157) apresentam também a dinâmica da transformação do parceiro em agente no processo de vivência da mulher visto que este passa a desempenhar função de suporte, incentivando a mulher a realizar seu lado profissional. No relato de Priscila de 37 anos, ela relata que: “ele sempre me deu o maior apoio pra eu trabalhar, até nos meus trabalhos manuais em casa, se tiver que... enfim, às vezes eu fico terminando um

trabalho e ele fica me acompanhando, nem que seja assistindo um filme só pra eu não ficar sozinha.”

Emidio e Castro (2021, p. 8) relatam acerca da importância atribuída por parte das mulheres do trabalho independentemente da necessidade da saída para dar atenção à família, em especial, no que tange a maternidade. Em depoimento, foi relatado a angústia sentida ao necessitar reorganizar as finanças e depender de outra pessoa, quando foram em busca durante anos de qualificação para atuação no mercado de trabalho.

Já Oliveira e Traesel (2008, p. 155), ao realizarem pesquisa, que teve como instrumento de captação de informação entrevistas semiestruturadas, com a participação de 10 mulheres, coletaram o depoimento de uma delas, denominada Cecília, que denúncia a desvalorização do serviço doméstico, fazendo alusão de que somente o trabalho fora de casa é realmente valorizado. Segundo a entrevistada “(...) a dona de casa não é valorizada, não tem reconhecimento de sua importância. Os homens não percebem isso, para eles a mais importante é aquela que está lá fora...” Já Beatriz, outra mulher entrevistada por Oliveira e Traesel (2008, p. 156), no seu entendimento, o trabalho remunerado seria um local de descanso da função doméstica. Nesse sentido, é possível verificar a importância da atuação profissional atribuída pelas mulheres.

Assim, percebe-se que a posição do parceiro da mulher, de apoiar ou não a vida profissional desta, é um fator determinante para a permanência da mulher no mercado de trabalho ou para saída desta de sua função profissional para se dedicar exclusivamente ao trabalho de cuidado e ao trabalho doméstico. Contudo, em todo caso, ambas as possibilidades de escolha da mulher possuem como resultado sofrimento e culpa, seja pela sobrecarga do acúmulo de função ou pela desvalorização da vivência exclusiva do cuidado familiar.

Emidio e Castro (2021, p. 9) relatam que todas as 8 mulheres que entrevistaram optaram por sair dos seus postos de trabalhos, mesmo relatando terem se sentido realizadas profissionalmente, com o objetivo de dedicar-se exclusivamente à maternidade. Contudo, defendem que, na realidade, é necessário ter cautela ao empregar o termo “escolha” da dedicação exclusiva a família, ao considerar o contexto vivenciado pelas mulheres. As mulheres vivenciam um controle velado visto que, mesmo possuindo a possibilidade de escolha, sofrem com ambas escolhas. De um lado, com a escolha da conciliação, estaria o sentimento de culpa, por não conseguir dedicar especificamente para cada função, e, no caso da escolha de dedicação exclusiva à atuação profissional, há o peso dos julgamentos e desvalorização por parte da sociedade.

Oliveira e Traesel (2008, p. 156) apresentam também na sua pesquisa o relato de Janete. A entrevistada pontua que já havia pensado em se realizar por meio da carreira profissional, mas que, para isso, seria necessário despende tempo com formação, ficar afastada de seu companheiro, que, por já ter sua função, não iria poder acompanhá-la, além de comprometer a dinâmica de gestão do tempo e de cuidado com seu filho. Assim, percebe-se que, por mais que tenha tido a ideia e o anseio de realizar uma função profissional, escolheu por não exercer. Contudo, percebe-se, com base no seu relato, que sua escolha foi condicionada por motivos de cuidados familiares.

Ryder (2018, p. 18) argumenta que as mulheres, além de sofrer de pobreza material, definida pelo autor como a desigualdade existente entre a diferença de remuneração, também sofreriam de pobreza de tempo, uma vez que a necessidade de conciliação entre a função profissional e não profissional seria um fator impeditivo do avanço do trabalho produtivo da mulher. Como solução, o autor sugere que o ideal seria melhor capacitar o gênero feminino para que assim este soubesse melhor articular sua gestão de tempo e imposição de limites quanto à assunção exclusiva do trabalho reprodutivo.

Em matéria denominada “Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho”, publicada no blog IBRE de domínio da FGV , de autoria de Feijó, Neto e Cardoso (2022) relatam sobre a diferença do número de mulheres com filhos atuantes no mercado de trabalho, em comparação aos homens. Nesse sentido, foi realizada análise gráfica, por parte dos autores, a partir da qual verificou-se que, no ano de 2012, a diferença de atuação profissional entre homens e mulheres sem filhos era de 24,7%, enquanto essa divergência considerando os casais com filhos era de 37, 2%. Além disto, apontam que houve uma redução nessa variação no ano de 2019, com o aumento em 2020, ano da vivência da pandemia de Covid-19. Em 2021, a distinção entre a atuação de homens e mulheres no mercado de trabalho passou a ser 21, 56%, considerando ambos sem filhos, e de 33, 05%, levando em consideração as pessoas com filhos. Vejamos o gráfico elaborado:

Figura 9- DIFERENÇA DE ATUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES COM E SEM FILHOS



Autoria de Feijó, Neto e Cardoso publicado em matéria denominada “ Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho”

Assim, ao observar os dados extraídos dos gráficos, é possível perceber que o número de mulheres atuantes no mercado de trabalho, em relação aos homens, é maior considerando ambos sem filhos. Sendo o maior percentual de diferença máximo atingido no ano de 2012, sendo este de 24, 73 por cento. Ademais, sendo o percentual de diferença de mulheres atuante, em relação aos homens, ambos com filhos, mais elevado do que comparado os atuantes sem filhos, se verifica que os homens com filhos são maioria no mercado profissional, se comparado com as mulheres com filhos.

Feijó, Neto e Cardoso (2022) argumentam que o fechamento das escolas e a suspensão das atividades econômicas foram fatores que contribuíram para dificultar a permanência da mulher no mercado de trabalho à medida que tornou mais difícil a conciliação entre a função doméstica, de cuidado e profissional por parte da mulher, sendo mais custoso, portanto o exercício de sua tripla jornada.

Acerca da tripla jornada Mesquita e Madeira Filho (2023, p.10) pontuam que:

No contexto da tríplice jornada, as mulheres muitas vezes têm que equilibrar suas carreiras com as necessidades da casa, como limpeza, preparação de refeições, cuidado dos filhos e outros membros da família. Além disso, em muitos casos, elas também são responsáveis pelo cuidado de idosos ou familiares doentes. Essa sobrecarga de trabalho pode levar a altos níveis de estresse, exaustão e dificuldades em encontrar um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. (Mesquita; Madeira Filho, 2023, p.10)

Carpes, Staniscuaski, Oliveira e Soletti (2022, p.1) colocam que há a tendência de penalizar a mulher em razão da maternidade. Os autores citam a pesquisa realizada nos Estados Unidos em que se simulou a aplicação para uma vaga de pais com as mesmas qualificações, com divergência apenas no tocante ao *status* parental. Que como resultado, as mães receberam

recomendação de salários mais baixos, enquanto os homens não foram penalizados pelo *status*, mas sim beneficiados.

Roque e Bertolin (2021, p. 23801) abordam que políticas de conciliação entre trabalho e família seriam uma boa alternativa para fomentar a permanência das mulheres no mercado de trabalho, mas que sua implementação deveria ser de maneira cautelosa e estratégica para não propagar ainda mais a desigualdade de gênero, considerando que os homens, via de regra, não utilizam desses benefícios. Outra alternativa pontuada por Roque e Bertolin (2021, p. 23807) consiste na adoção de política de cotas para a introdução de mulheres em postos de direção. Nesse sentido, a primeira hipótese de alternativa seria viável de forma a garantir a permanência das mulheres após a maternidade, já a segunda, seria adequada para a redução dos efeitos do fenômeno do Teto de Vidro.

Para Roque e Bertolin (2021, p. 23807) a política de cotas já é uma alternativa adotada pelos países europeus como, por exemplo, Noruega, Espanha, Itália e França. A Alemanha também é um dos países que objetiva adotar esta medida. Sobre elas os autores pontam :

A Alemanha também estabeleceu a obrigatoriedade dessas reservas ao determinar que, a partir de 2016, as grandes empresas alemãs deverão assegurar às mulheres 30 por cento das cadeiras não executivas do conselho. Assim sendo, a Comissão Europeia propôs ampliarem 33 por cento, até 2020, a proporção de diretoras em organizações de capital aberto, no entanto, diante da objeção de alguns países membros, a proposta original foi alterada, reduzindo o aumento para apenas 20 por cento Roque e Bertolin (2021, p. 23807)

Carpes, Staniscuaski, Oliveira e Soletti (2022, p.1) pontuam quanto ao número reduzido de pessoas do gênero feminino no ramo da ciência, com mais disparidade de inclusão em cargos de liderança e poder. Os autores abordam que o topo da carreira científica é composto, em sua maioria, por homens, de modo que as mulheres ocupam a base, fenômeno este que denominam “efeito tesoura”. Staniscuaski, Oliveira e Soletti (2022, p.1) argumentam que a maternidade consiste em fator contribuinte para a existência do efeito tesoura visto que a parentalidade se manifesta de forma distinta na carreira científica entre homens e mulheres; que, em razão da jornada científica acadêmica demandar, muita das vezes, tempo de jornada maior que o trabalho regular, as mulheres que vivenciam a tripla jornada, com a função materna, doméstica e profissional, não conseguem conciliar as funções.

Staniscuaski, Oliveira e Soletti (2022, p.1) colocam que:

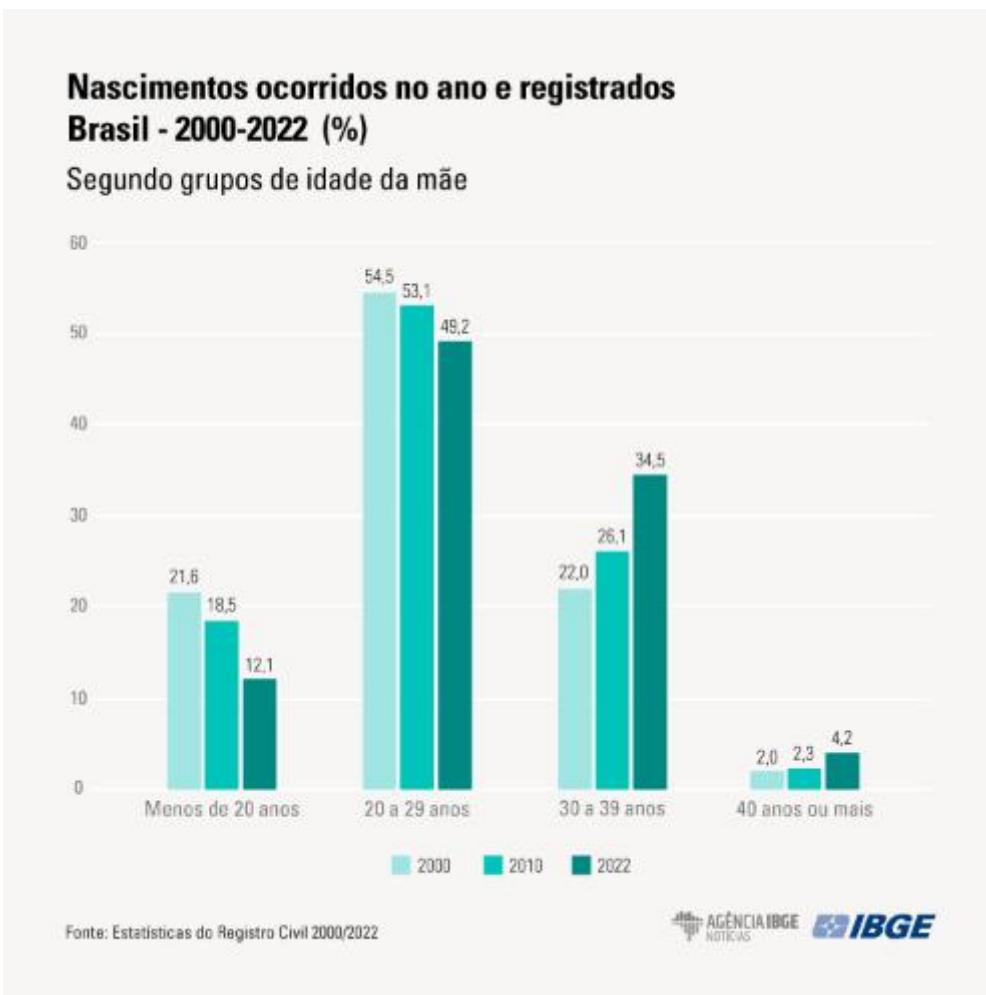
A jornada de trabalho acadêmico-científico, frequentemente, ultrapassa o tempo de trabalho regular, demandando horas extras para escrita e revisão de artigos, leituras e estudos, orientação de estudantes etc. – horas que, muitas vezes, não estão disponíveis na rotina das mulheres que conciliam esse trabalho com o cuidado da casa e dos filhos. (Staniscuaski, Oliveira e Soletti, 2022, p.1).

A matéria “Em 2022, número de nascimentos cai pelo quarto ano e chega ao menor patamar desde 1977” de autoria de Caio Beland, publicado em 27/03/2024 pela Agencia IBGE notícias, divulgou que houve uma redução do número de nascimentos em 2022, com uma queda de 3,5% em comparação com a porcentagem do ano de 2021. Nesse sentido, foi realizada pelo autor uma análise com base nos registros civis de 2020/2022, por meio da qual se concluiu que:

Na análise dos registros de nascimentos ocorridos em 2022, de acordo com a idade das mães, a pesquisa confirma a tendência de mulheres tendo filhos mais tarde, embora a predominância ainda seja na faixa de 20 a 29 anos (49,2%). Entretanto, em 2010, esse percentual era de 53,1%. A tendência de queda na faixa de menos de 20 anos também se manteve: o percentual, que era de 18,5% em 2010, foi para 13,2% em 2021 e caiu para 12,1% em 2022. “Em 2022, número de nascimentos cai pelo quarto ano e chega ao menor patamar desde 1977” de autoria de Caio Beland publicado em 27/03/2024 pela Agencia IBGE

Vejamos a análise gráfica:

Figura 10- Número de nascimentos ocorridos no ano e registrados no Brasil - 2000/2022



“ Em 2022, número de nascimentos cai pelo quarto ano e chega ao menor patamar desde 1977 “ de autoria de Caio Beland publicado em 27/03/2024 pela Agencia IBGE

Assim, por mais que a taxa de natalidade ainda esteja concentrada em uma maior porcentagem nos grupos de mães dos 20 aos 29 anos de idade, é possível perceber a tendência de redução desse número durante os anos. Em 2000, esse valor era de 54,5% e nos anos de 2010 e 2022, as taxas passaram a ser de 53,1% e 49,2%, respectivamente. Em contrapartida, houve o aumento da taxa de natalidade entre a mulheres maiores de 40 anos de idade. Em 2000, esse valor era de 2,0% e no ano de 2022, está no patamar de 4,2%. Portanto, o número de mulheres que tiveram filhos após os 40 anos duplicou nos últimos 20 anos.

Nonato, Pereira, Nascimento e Araújo (2012, p.38) relatam quanto à possibilidade de as mulheres aumentarem sua participação no mercado de trabalho nas últimas décadas, e que a diminuição da taxa de natalidade e a elevação do nível de escolaridade seriam fatores contribuintes para o aumento da ocupação feminina do mercado de trabalho. Nonato, Pereira,

Nascimento e Araújo (2012, p.37) colocam que, apesar de as mulheres serem maioria escolarizada, o número de mulheres atuantes só se aproxima do número de homens atuantes quando consideramos 12 anos ou mais estudados por estas. Nesse sentido, para que as mulheres conseguirem espaço no mercado de trabalho de modo que o valor de participação do gênero feminino se assemelhe ao gênero masculino é necessário que as mulheres estudem pelo menos durante 12 anos. Vejamos os gráficos:

Figura 11 - TAXA LÍQUIDA DE PARTICIPAÇÃO POR GRUPO DE ANOS DE ESCOLARIDADE EM NÚMERO E ÍNDICE

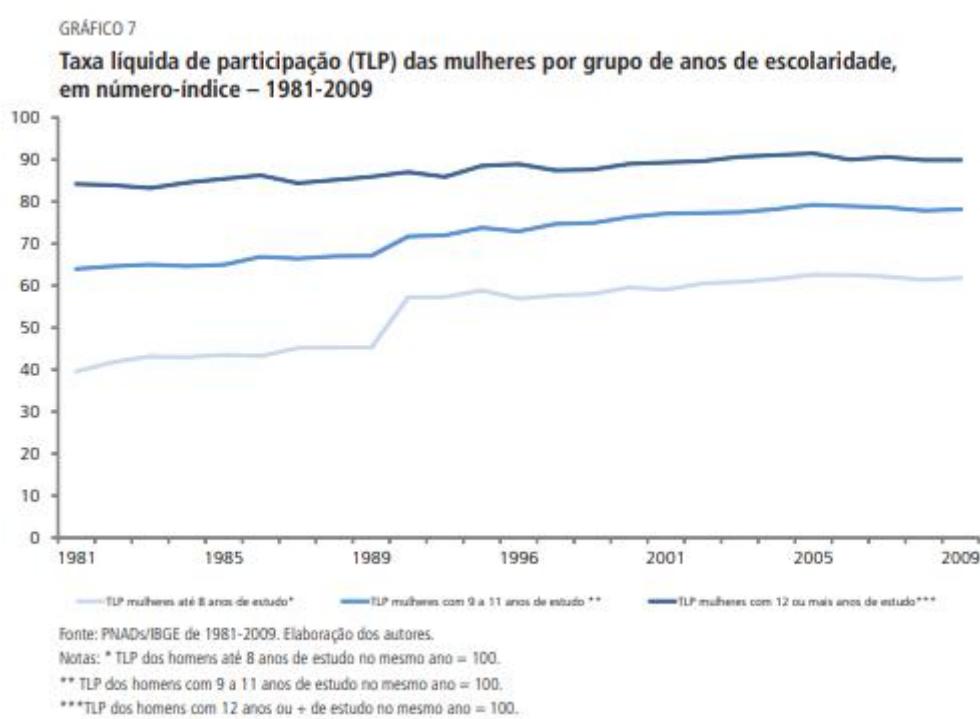
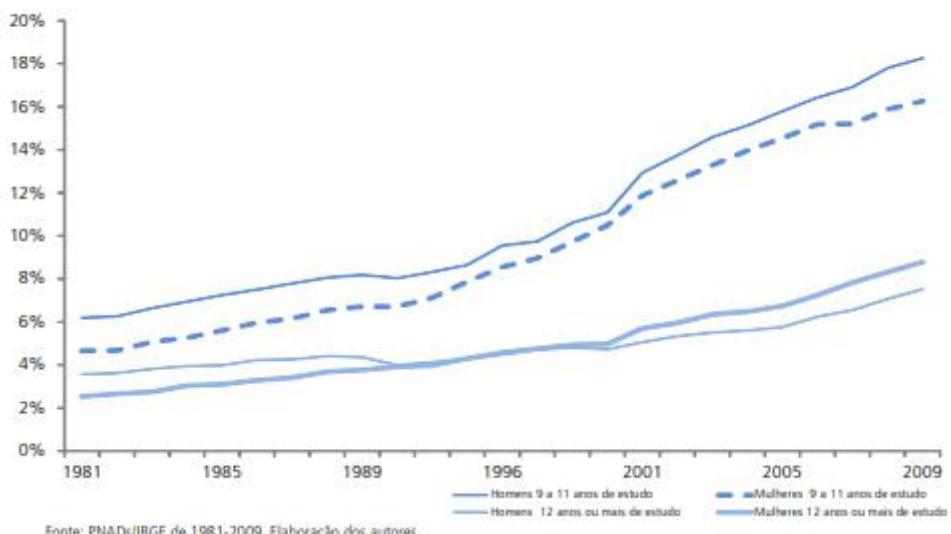


Gráfico de autoria de Nonato, Pereira, Nascimento e Araújo (2012, p.38)

Figura 12- PEA POR SEXO E ANOS DE ESTUDOS

GRÁFICO 6B  
PEA por sexo e anos de estudo – 1981-2009



Fonte: PNADs/IBGE de 1981-2009. Elaboração dos autores.

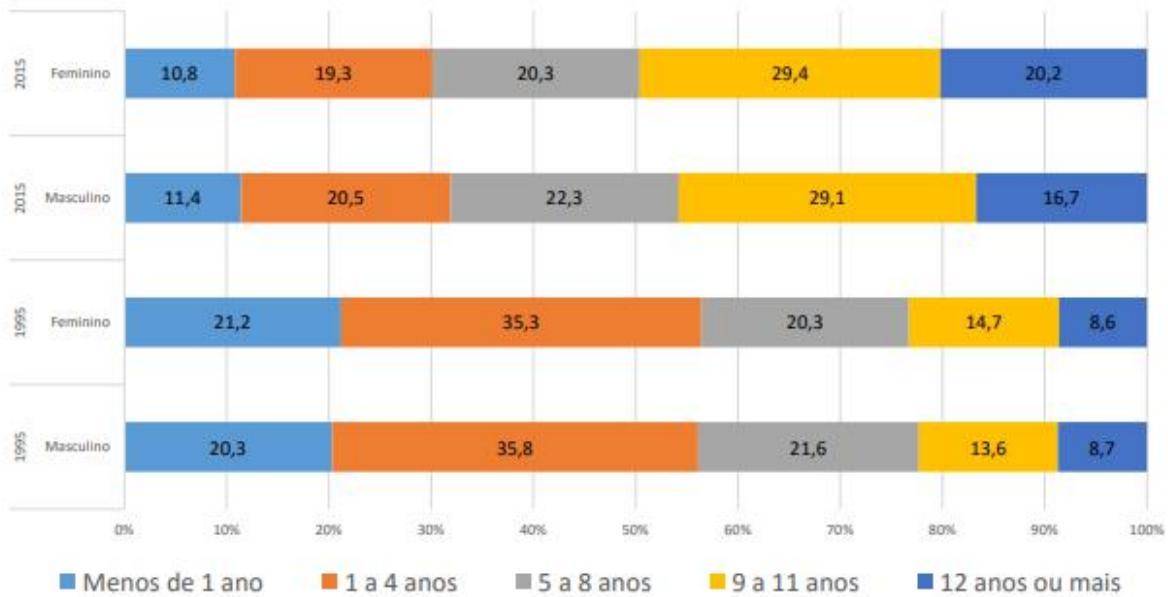
Gráfico de autoria de Nonato, Pereira, Nascimento e Araújo (2012, p.37)

Verifica-se, nesse sentido que, as mulheres com 12 anos ou mais de estudo são a maioria, ultrapassando os homens que possuem a mesma quantidade de anos de escolaridade, na participação economicamente ativa. Sendo que essa participação teve aumento significativo de modo a ultrapassar a participação dos homens com mais de 12 anos ou mais de estudos na época dos anos 1989 até 2001, este último sendo o ano a taxa de participação das mulheres ultrapassou a dos homens, ambos, com 12 anos ou mais de estudos. Vejamos ainda que, a taxa de participação das mulheres com 9 anos a 11 anos de estudo é menor do que os homens com o mesmo grau de escolaridade.

Por essa razão, é justificável a diminuição da taxa de fecundidade entre as mulheres entre 20 e 29 anos e o aumento dessa taxa entre mulheres de 40 anos ou mais, visto que as mulheres para atuarem no mercado, além de sofrerem penalidade em razão da maternidade, ainda necessitam de mais tempo de estudo que os homens para sua permanência no ramo profissional. Contudo, por mais que o percentual de estudo das mulheres tenha aumentado com o tempo de maneira expressiva, o mesmo não aconteceu com a participação das mulheres no mercado de trabalho, percentual que teve o número elevado, porém, não significativamente. Vejamos os gráficos disponibilizados pela Ipea (Instituto de Pesquisa Aplicada):

Figura 13- PORPORÇÃO DE PESSOAS DE 25 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E FAIXA DE ANO DE ESTUDOS - BRASIL, 1995 E 2015

**Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade, por sexo e faixa de anos de estudo – Brasil, 1995 e 2015**



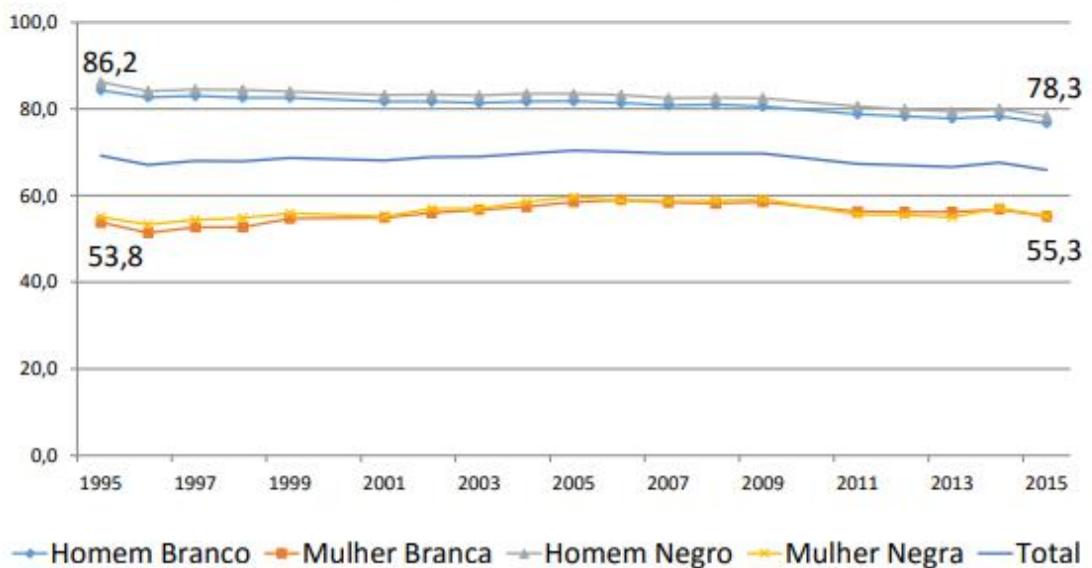
Fonte: Pnad / IBGE Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC

Por Fontoura, Rezende, Lobato e Mostafa - Ipea (Instituto de Pesquisa Aplicada):

Em 1995, segundo os dados, era de 35,3% e 35,8% o valor referente a mulheres e homens, respectivamente, com escolaridade até 4 anos completos. Já em 2015, esse número decaiu em 16% no que tange a escolaridade das mulheres e 15,3% em relação aos homens. É possível constatar, portanto, o aumento da escolaridade entre 1995 e 2015. Houve o aumento das pessoas com formação de 9 a 11 anos estudados, de 14,7% e 13,6% em razão de sexo feminino e masculino, respectivamente, número referente ao ano de 1995, bem como houve elevação do número de pessoas com a escolaridade entre 12 anos estudados ou mais, sendo que as mulheres estão em maior em porcentagem, há 20,2% de mulheres com ensino de 12 ou mais anos, se comparado aos homens que estão na porcentagem de 16,7%, no ano de 2015. No entanto, por mais que tenha ocorrido o aumento drástico de escolaridade tanto dos homens como das mulheres, a realidade é que não houve alteração equivalente na inclusão e permanência do gênero feminino no mercado de trabalho. Como se observa no gráfico abaixo:

Figura 14 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO COR/ RAÇA - BRASIL, 1995 E 2015

**Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça - Brasil, 1995 a 2015**



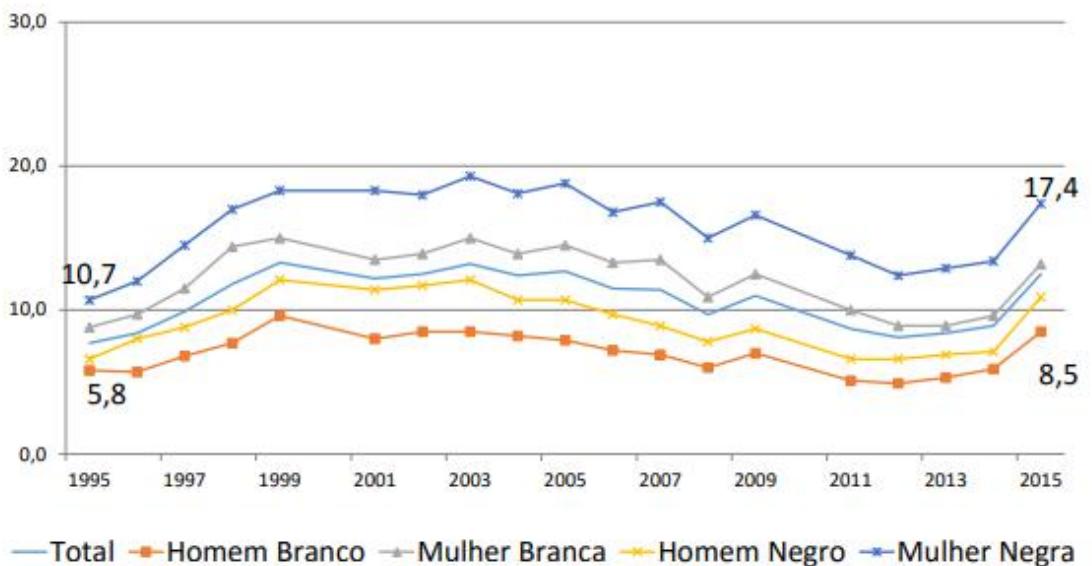
Fonte: Pnad/ IBGE Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC

Por Fontoura, Rezende, Lobato e Mostafa - Ipea (Instituto de Pesquisa Aplicada):

Nesse sentido, por mais que os anos de escolaridade das mulheres tenham aumentado, é possível analisar que essa elevação não repercutiu de maneira proporcional na inclusão e permanência destas visto que a participação das mulheres no mercado de trabalho subiu apenas 1,5%, já a participação do gênero masculino apresentou decréscimo. Além disso, as mulheres ainda são maioria entre as pessoas desocupadas no mercado de trabalho. Vejamos:

Figura 15- TAXA DE DESOCUPAÇÃO DAS PESSOAS COM 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR/ RAÇA E DE 9 A 11 AOS DE ESTUDOS - BRASIL, 1995 A 2015

**Taxa de desocupação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça e de 9 a 11 anos de estudo - Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: Pnad / IBGE Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC

Por Fontoura, Rezende, Lobato e Mostafa - Ipea (Instituto de Pesquisa Aplicada):

Assim, é possível analisar que os homens eram atuantes no mercado de trabalho em 4,9% a mais que as mulheres. E que, por mais que as mulheres tenham elevado o nível de escolaridade nos últimos anos, no intervalo analisado de 1995 e 2015, a diferença de atuação no mercado de trabalho aumentou em 8,9%, sendo a maioria homens. É contraditório inferir que, por mais que as mulheres tenham aumentado o nível de escolaridade de modo a ser maioria entre a população com mais de 12 anos de estudo, estas tenham um percentual tão menor no mercado de trabalho. Como vimos, esses dados são reflexo do pré-conceito presente na sociedade visto que há distinção do tratamento de homens e mulheres uma vez que a esta se incute uma tripla jornada, composta pela maternidade, cuidados com a família e o lado profissional.

É perceptível que, por mais que as mulheres tenham vivenciado uma gama de direitos de modo a promover a sua inclusão e a permanência no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem pelo tratamento diferenciado. Nesse sentido, com o fulcro de promover o trabalho feminino, visto que a realidade das mulheres de permanência e de inclusão no mercado de trabalho é distinta dos homens em razão da discriminação vivenciada por esse grupo, a lei nº 14.457 de 2022 instituiu o Programa Mais Mulheres de modo a incentivar a inserção e manutenção das mulheres ramo profissional. A referida lei confere prioridade aos empregados com filhos para a concessão de trabalho remoto ou em sistema de teletrabalho, nos casos com

essa possibilidade, bem como para as medidas de flexibilização do trabalho, tais com regime de tempo parcial, regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, além de jornadas de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, antecipação de férias individuais; e horários de entrada e de saída flexíveis. Em sua redação propiciou a adoção do Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas, com a possibilidade de flexibilização de entrada e saída. Além disso, incluiu em seu texto a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho da mulher para que esta possa se qualificar .

#### **4 CONCLUSÃO**

É possível concluir que, por mais que a CRFR/88 determine a igualdade entre homens e mulheres, com a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, é certo que a desigualdade de gênero ainda perdura no Brasil visto que às mulheres é atribuída a tripla jornada, estas, ainda no cenário atual, exercem o dobro de horas em trabalhos domésticos realizados pelos homens, além de serem as maiores responsáveis pelas funções de cuidado.

O acúmulo de função pelo sexo feminino torna mais difícil para este grupo permanecer no mercado de trabalho, principalmente após a licença maternidade, momento em que detém atenção para criação e formação de seus filhos. Vale frisar que, para além da dificuldade enfrentada pela realização de múltiplos papéis, a mulher ainda sofre preconceito por conta ideário de que a realização da tripla função lhes faz menos disponíveis e menos dispostas a atuação no ramo profissional de modo que aos homens é dado preferência de contratação e permanência no trabalho. Por essa razão, as mulheres ainda se encontram na base das carreiras, sendo as funções de direção e de gerência disponibilizados, em sua maioria, aos homens.

Assim, é possível verificar a segregação vertical e horizontal das mulheres, formas de discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Sendo que esta se refere pela concentração do gênero feminino nas áreas relacionadas ao setor de cuidado e aquela se refere ao fato de que as mulheres sofrem, com o denominado “piso pegajoso”, dificuldade de ascender na carreira profissional, atuação direcionada majoritariamente aos homens. Importante ressaltar que, mesmo que os topo das carreiras sejam, no geral, de competência dos homens, as mulheres são a maioria escolarizada de modo que a falta de qualificação não pode ser justificativa para a discriminação vivenciada por parte das mulheres.

Além disso, os homens continuam recebendo os melhores salários. Isso pode ser justificado não apenas pela atribuição de remuneração desigual entre os sexos que desempenham a mesma função, fator de desigualdade ainda vivenciado pelas mulheres, ainda que seja proibido pela CRFB/88 e pelas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e objeto da Lei 14.611/2023, que possui como escopo a transparência das desigualdades para que seja possível penalizar os empregadores responsáveis por praticá-las, mas também devido a atuação das mulheres em trabalho em tempo parcial. Em razão da tripla jornada vivenciada pelas mulheres, estas tendem a buscar funções que seja possível a conciliação de funções, de modo que são a maioria das mulheres atuantes em trabalhos em tempo parcial. Assim, por exercerem suas atividades em tempo parcial, a tendência é que estas tenham a remuneração menor, proporcionalmente às horas trabalhadas.

Ademais, foi constatado que, dentre os profissionais com filhos, os homens são maioria no mercado de trabalho. E que as mulheres com escolaridade de 12 anos ou mais são maioria na população economicamente ativa, sendo que o índice de profissionais do mercado com escolaridade de 9 a 11 anos ainda é maior ao considerar a participação dos homens, mesmo que as mulheres sejam a maioria escolarizada. Assim, entende-se que o aumento de nível de escolaridade das mulheres está associado (e gera) a redução da taxa de natalidade, bem como o aumento da natalidade entre mulheres com mais de 40 anos.

Por fim, há o entendimento de que a maternidade seria uma penalidade para o gênero feminino no ramo profissional. Assim, é necessário falar em licença parental, de modo que às mulheres seja possibilitado o retorno antecipado na atuação no mercado, após a sua recuperação, a fim de reduzir as distinções entre os gêneros, bem como permitir que os pais tenham maior contato com seus filhos durante os primeiros anos de vidas dentes.

## **REFERENCIAS**

- BARROS , Alice Monteiro De. Curso de Direito do Trabalho:, 2. Trabalho da Mulher.. Versão 1.3.9. 8 edição. ed. [S. l.], março 2012.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República., Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 fev. 2021

LEITE, George Salomão. Eficacia e aplicabilidade das normas constitucionais. [Https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/570639/Eficacia\\_aplicabilidade\\_normas\\_constitucionais.pdf?sequence=3](Https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/570639/Eficacia_aplicabilidade_normas_constitucionais.pdf?sequence=3): [s. n.], 2020.

BARROS, Alice Monteiro De. A mulher e o direito do trabalho. [S. l.: s. n.], 1995.

CASSAR, VÓLIA BOMFIM. Direito do trabalho. 12. ed. [S. l.: s. n.], 2016.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. . Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção , [s. l.], 2006.

MATOS, Maureen Lessa; GITAHY, Raquel Rosan Christino. A evolução dos direitos da mulher, [s. l.], 2007.

PINTO, Ana Clara Silva; DANTAS, Adriana Gomes Medeiros de Macedo. Uma análise do papel da mulher no mercado de trabalho e a busca pela igualdade de gênero, [s. l.], 2021.

MESQUITA, Carolina Pereira Lins; FILHO, Wilson Madeira. Barbie tripla jornada. Barbie tripla jornada, [s. l.], 2023.

AUAD, Denise. Os direitos sociais na constituição de weimar como paradigma do modelo de proteção social da atual constituição federal brasileira. SOCIAL RIGHTS IN THE CONSTITUTION OF WEIMAR AS A PARADIGM OF THE SOCIAL PROTECTION PATTERN IN THE BRAZILIAN FEDERAL CONSTITUTION, [s. l.], 2008

BRASIL. Constituição (1946) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946.BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937

Lei nº nº 4.121, de 27 de agosto de 1992. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. [S. l.], 27 ago. 1992.

PEREIRA, Letícia Alvarenga. Revogação do artigo 384 da clt pela lei 13.467 de 2017 (lei de reforma trabalhista): inconstitucionalidade ou forma de equiparação de direitos entre homens e mulheres?. Repeal of article 384 of the clt by law 13,467 of 2017 (labor reform law): unconstitutionality or form of equality of rights between men and women?, [s. l.], 2023.

SOUZA, MARIA FERNANDA DE. Direito do trabalho da mulher: os impactos após a reforma trabalhista. [S. l.: s. n.], 2023.

A INTERPRETAÇÃO do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres, [S. l.], 2008.

SCARAVONATTI, Eduarda Cristina Scaravonatti; VAIDER, Vaider. Proteção ao trabalho da mulher no brasil: discriminação e maternidade. Proteção ao trabalho da mulher no brasil: discriminação e maternidade, [S. l.], p.200. 2019.

ALVES, Amauri Cesar Alves; FARIAS, Michelle Cristina Farias. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho, [S. l.], p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O CONTEÚDO JURÍDICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. [S. l.: s. n.], 2011.

LIMA, jsahara Costa Pereira. A licença-maternidade no brasil como fator agravante na concretização da igualdade de gênero no mercado de trabalho. 2021. Monografia (Direito) - UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”, [S. l.], 2021

HAWRYLAK, F. M; MENDONÇA,, F. C. Salário-maternidade no âmbito jurídico. Salário-maternidade no âmbito jurídico, [S. l.], p. página inicial, 6 nov. 2024.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco Filho. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE: O ITEM III DA SÚMULA 244 DO TST. Garantia de emprego da gestante: o item iii da súmula 244 do tst, [S. l.], p. página inicial, 6 maio 2013.

ROQUE, Camila Bertoleto Roque; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?: Brazilian Journal of DevelopmentISSN: 2525-876123792Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p.23792-23813mar 2021As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro? Women's careers in Brazil: equal opportunities or glass ceiling?. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?, [S. l.], p., 10 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça 2021. p. 16

EMIDIO, Thassia Souza Emidio; CASTRO, Matheus Fernandes de. Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional, [S. l.], p. página inicial, 16 jun. 2021.

CARPES, Pâmela Billig Mello; STANISCUASKI, Fernanda; OLIVEIRA, Leticia de; SOLETTI, Rossana C. Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. Parenthood and scientific careers: the impact is not the same for everyone, [S. l.], p.1, 2022.

NONATO, Fernanda J. A. P. Nonato; PEREIRA, Rafael H. Moraes Pereira; NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M. Nascimento; ARAÚJO, Thiago Costa. O PERFIL DA FORÇA DE

TRABALHO BRASILEIRA: TRAJETÓRIAS E PERSPECTIVAS\*. Parenthood and scientific careers: the impact is not the same for everyone, [S. l.], p. 37, 6 nov. 2012.

Lei nº lei 11.770 de 2008, de 24 de agosto de 2028.

PNAD Continua. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>

AGENCIA IBGE NOTÍCIAS. “Em 2022, número de nascimentos cai pelo quarto ano e chega ao menor patamar desde 1977” disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39560-em-2022-numero-de-nascimentos-cai-pelo-quarto-ano-e-chega-ao-menor-patamar-desde-1977>. Acesso em 06.11.24

BLOG DO IBRE . Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 06.11.24

IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 20 anos disponível em [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/170306\\_apresentacao\\_retrato.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório Global sobre os Salários 2018/19 disponível em [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo\\_lisbon/documents/publication/wcms\\_734393.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo_lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf). Acesso em 06.11.24

DELGADO., Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. [S. l.: s. n.], 2014.

BARROS , Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. [S. l.: s. n.], 1995.

AGENCIA IBGE NOTÍCIAS. “Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas” disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-dnoticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>