

INSTITUTO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS - IAB
COMISSÃO DO DIREITO DAS MULHERES ADVOGADAS

PARECER Nº: /2025

INDICAÇÃO: 72/2025

Autora: Dra. Claudia Maria Coelho Jensen

Relatora: Dra. Catarina Andréa Araújo-Waniek

Por indicação da Presidente da Comissão dos Direitos das Mulheres Advogadas (IAB), a saber Dra. Claudia Maria Coelho Jensen, acatada pela Presidente do IAB, Dra. Rita Cortez, foi elaborado parecer, seguindo as referências:

Referência: Convenção nº 183 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que trata da proteção à maternidade, ano 2000. A Convenção traz diversos benefícios que são de extrema importância para as gestantes e lactantes, bem como para seus filhos, no Brasil. Assim, destaca-se dentre esses benefícios: 1) proteção ao emprego das mulheres grávidas para que possam manter autocuidado e cuidar dos bebês, tendo direito à licença-maternidade; 2) condições de segurança da saúde das gestantes, em relação ao ambiente de trabalho, reduzindo riscos à saúde da mãe e do bebê; 3) preservação do vínculo materno através da garantia do direito à lactação, com intervalos para amamentar ou de extrair leite materno para o bebê; 4) proibição da discriminação, evitando assim a demissão de gestantes por motivo de gravidez, incentivando e promovendo a igualdade de oportunidades, bem como equilibrando e amenizando as desigualdades de gênero; 5) incentivo à recuperação pós-parto, apoiando a mãe no retorno às atividades laborativas após a licença.

São todas questões de grande importância para saúde e bem estar da mãe e de seu bebê, fortalecendo a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres, que muito contribuem para o desenvolvimento e crescimento do país.

Palavra-chave: Convenção OIT. Proteção da Maternidade. Direito da Mulher. Direito do Trabalho. Igualdade de oportunidades.

Matéria: Proteção da Maternidade - Direito da Mulher.

1. BREVE INTRODUÇÃO

Trata-se da indicação 72/2025 de autoria da Dra. Claudia Maria Coelho Jensen, onde é pertinente a contribuição do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB, pois a temática apresentada é de suma importância para o desenvolvimento do país, uma vez que, a participação feminina no mercado de trabalho tanto no Brasil, quanto no mundo é bastante expressiva, ainda que a mulher enfrente em pleno século XXI, inúmeros desafios que persistem no campo profissional.

Antes, vivendo em uma sociedade absolutamente patriarcal, o papel da mulher era cuidar das atividades domésticas e dos filhos. Porém, as sociedades evoluíram e como consequência, as mulheres ingressaram no ramo de atividades trabalhistas, conquistando espaços antes predominantemente ocupados por somente homens e assim, além de cuidar das atividades domésticas e da família, se não mantém sozinha o lar, ajuda o cônjuge no sustento da casa.

Entretanto, apesar das mulheres terem avançado na educação e na proteção social, ainda existem muitas desigualdades como por exemplo, taxas de desemprego mais altas considerando o sexo feminino, concentração em setores que pagam menos, segregação ocupacional, desigualdade salarial.

Enfim, mesmo ocupando e desenvolvendo as mesmas atividades laborativas que o homem, a mulher continua a ter salários inferiores e lutando contra todas as discriminações trabalhistas persistentes.

Ainda que o art. 5º da Constituição Federal de 1988¹ traga o Princípio da Igualdade entre homens e mulheres nas relações sociais e de trabalho e o art. 7º. inciso XXX² mencione a proibição da diferença salarial e de critérios de admissão, inclusive por motivos de sexo; e mesmo com expressiva contribuição da força feminina trabalhista causando impacto econômico positivo e significativo no mercado de trabalho, estimulando o crescimento econômico e reduzindo a pobreza; ainda assim persistem desigualdades entre homens e mulheres que estão fortemente associadas ao gênero, a maternidade e família.

Enquanto diversos países da União Européia caminham para redução ou eliminação das diferenças sociais na força do trabalho, apoiando firmemente e incentivando financeiramente a maternidade, o Brasil parece estagnado, não cumprindo a Carta Magna e as leis infraconstitucionais.

É bem verdade que o ordenamento jurídico brasileiro possui dispositivos que resguardam e protegem as relações de trabalho da mulher e o direito a maternidade, mas ainda assim, a realidade do dia a dia mostra que existem sérias implicações para que mulheres mantenham seus empregos durante e após a gravidez, e principalmente quando do retorno após período de gestação.

É evidente o preconceito existente em relação à gravidez, oriundo de uma sociedade com profundas raízes patriarcalistas e machista que são os pilares para grande parte dos problemas sociais e trabalhistas que as mulheres enfrentam, pelo não cumprimento das normas jurídicas em relação aos apontamentos acima mencionados.

Desta forma, fica a sensação de que mesmo com um vasto arcabouço jurídico protecionista, a mulher enfrenta todas essas complicações, em destaque a dificuldade de manter seu emprego, no momento em que mais precisa, logo após o nascimento da criança, pois esta precisará ter o mínimo essencial para sobreviver.

Isto ocorre pelo fato de que a maternidade não é vista como função social, mas sim como prejuízo para a iniciativa privada, mesmo que as mulheres tenham evoluído na educação e estejam mais qualificadas, muitas das vezes, até mais qualificadas que os homens.

Assim, continuam constantemente encontrando dificuldades de retorno aos seus empregos, sendo segregadas do mercado de trabalho.

Dentro desta visão, além de tantas desigualdades, existem outros direitos das mulheres que precisam ser fortalecidos, como a proibição da discriminação, evitando a demissão devido a gravidez, necessidade de períodos de intervalos para amamentar seus filhos, bem como de condições de segurança em relação a sua saúde para trabalhar durante a gestação.

Dentro destas perspectivas, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) trouxe para ratificação pelo Brasil, a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (nº. 183) que trata exatamente destas questões e que tem como objetivo promover ainda mais a igualdade de todas as mulheres nas relações trabalhistas, garantindo e resguardando a saúde da mulher e da criança, reconhecendo as diversidades existentes entre as empresas; mas ao mesmo tempo, adotando direitos mais amplos em relação à maternidade, visando igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores.

Sabe-se que a responsabilidade de proteção desses direitos sociais cabe ao governo juntamente com a sociedade civil e assim, o que se pretende é que alguns dos direitos das gestantes e lactantes, que ainda não estão sendo plenamente exercidos pela sociedade, sendo mais evidente esse descumprimento no setor privado; que sejam então ratificados oficialmente pelo Brasil através da Convenção nº 183 da OIT, para que então possa existir mais robustez na obrigatoriedade do cumprimento de todos os direitos da mulher que trabalha e que deseja ser mãe.

Considerando que o IAB é uma instituição que está comprometida com a defesa do Estado Democrático de Direito, promovendo a defesa dos interesses da Nação, da igualdade de direitos e contribuindo para o aprimoramento do ordenamento jurídico, é coerente e justo que sua contribuição possa reduzir ou amenizar as desigualdades existentes nas relações trabalhistas das mulheres frente a atual situação.

É fato a importância da mão de obra feminina para o país, não podendo mais ser ignorada, negligenciada ou discriminada, visto que a participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo a cada ano, além de ser bastante relevante do ponto de vista econômico, fortalecendo a democracia, promovendo equilíbrio e uma sociedade mais humana, igualitária e justa, incentivando a mulher a se educar, sustentar sua família, contribuir para o crescimento de emprego no Brasil, além de manter sua dignidade como pessoa humana.

Mas para isso, se faz muito necessário que a inserção feminina na força do trabalho tenha em paralelo condições humanas e dignas de trabalho e assim, que todos os seus direitos sejam respeitados.

Vale ressaltar que políticas públicas de incentivo e que respeitem a participação das mulheres na economia brasileira, geram empregos e serviços; colaborando para o crescimento do Brasil, gerando também efeitos positivos dentro e principalmente, fora do país.

2. HISTÓRICO

2.1. Histórico do trabalho no Brasil até os dias atuais

O surgimento do Direito do Trabalho se deu devido aos inúmeros movimentos intelectuais e sociais ocorridos em função do sistema escravista e do capitalismo industrial emergente na época.

Assim, o Brasil foi marcado primeiro pela fase do movimento abolicionista, depois movimento republicano (com a proclamação da república) e por último, a Revolução de Trinta até os dias atuais ³.

O abolicionismo, que levou ao fim da escravidão no Brasil trouxe como consequência parte da população libertada sem perspectiva de futuro, sem emprego, havendo exclusão social e econômica, pois os escravos libertos não tinham mais onde trabalhar e nem como se sustentar.

Como consequência, houve a necessidade de aquisição de mão de obra vinda da Europa, continente em que no século XIX, já começavam os primeiros movimentos e ideias em relação ao socialismo e sindicalismo, período bastante conturbado e marcado por intensas lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pelo estabelecimento de direitos sociais.

Dentre esses direitos sociais, destacam-se na época a jornada de trabalho limitada, salários dignos e condições seguras para a realização das tarefas trabalhistas, sendo então, o trabalhador não mais visto como mercadoria, mas sim como sujeito de direitos.

Com a chegada dos imigrantes italianos ao Brasil, no início do período Republicano, estes desempenharam um papel de grande importância na organização dos trabalhadores, visto que não aceitaram ser tratados como os escravos, começando assim a haver a formação de associações, com ideias de luta sindical, resistência coletiva e regularização das atividades trabalhistas.

Então, no início do século XX começaram a surgir as primeiras regulamentações trabalhistas devido as pressões exercidas na sociedade pelos trabalhadores onde, essas primeiras regulamentações serviram de base para que o Direito do Trabalho fosse estabelecido, graças as diferentes manifestações sociais, que pressionaram o Estado para interferir na melhoria das condições de trabalho.

Percebe-se então, que o estabelecimento das regulamentações trabalhistas no Brasil sofreram a influência de fatores internos (conflitos existentes entre os trabalhadores, empregadores e governo) e externos; levando o Brasil (em 1919) a ingressar na OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual foi criada como parte do Tratado de Versalles, tendo como objetivo promover justiça social e melhorar as condições de trabalho em todo o mundo e a necessidade de proteção ao trabalho da mulher ³.

Em consequência da *Revolução de Trinta*, o Brasil começa a se inserir em uma sociedade industrializada, surgindo a conscientização da necessidade de regularização das relações de trabalho, saindo então da antiga economia, antes predominantemente voltada para economia agrária (cafeicultura) ⁴.

A Constituição de 1934 ressaltou a importância e valorização dos direitos trabalhistas, trazendo avanços sociais importantes para a sociedade, proteção do trabalhador, instituindo o repouso semanal, ação popular, salário mínimo, jornada de 8 horas, férias anuais remuneradas, assistência médica aos trabalhadores, proibição de diferença salarial para um mesmo trabalho por motivo de idade-sexo-nacionalidade-estado civil e indenização por demissão sem justa causa ⁵.

A respectiva Constituição também trouxe direitos para as mulheres como a instituição do voto feminino, inserção no mercado de trabalho, descanso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego, igualdade salarial pelo desempenho de mesmo trabalho que os homens, além do acesso as carreiras públicas através de concurso ⁵.

A Constituição de 1937 manteve conquistas anteriores, inclusive a proibição das mulheres trabalharem em indústrias insalubres, assegurando segurança e saúde.

Somente em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi instituída, sistematizando as leis que estavam dispersas, sendo a CLT equiparada a lei federal.

Em 1946, após a ditadura do governo de Vargas, uma nova Constituição foi elaborada pela Assembléia Nacional Constituinte, instituindo a Justiça do Trabalho no âmbito do judiciário e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo introduzidos novos direitos para os trabalhadores, tais como adicional noturno, participação nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, liberdade de atuação nos sindicatos e direito de greve ⁵.

A verdade é que considerando o trabalho feminino, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, trabalhadoras enfrentavam cenário de extrema vulnerabilidade legislativa, até que a

Constituição Federal de 1988 quando surgida, trouxe uma especial proteção aos direitos sociais e trabalhistas com resgate dos direitos fundamentais.

Os direitos sociais à educação, trabalho e saúde foram consagrados em seu art. 6º, e o art. 7º tratou especificamente dos direitos dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, limitando as jornadas de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais, majorou as horas extras trabalhadas para 50% e ampliou a licença maternidade para 120 dias.

Para as mulheres a Constituição Federal de 1988 foi um divisor de águas, trazendo a estabilidade provisória no emprego para gestantes e impedindo a demissão sem justa causa desde a confirmação da gravidez até os cinco meses após o parto, conforme art. 10, inciso II alínea *b* dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Além do Princípio da Isonomia presente no *Caput* do art. 5º, consagrou também que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, seja na vida civil, trabalho e família.

Assim, o trabalhador passou a ser sujeito de direito e o trabalho a ser visto como direito humano e fundamental, pois garante a subsistência do indivíduo na sociedade e a dignidade como pessoa humana, além de estar postivado na Constituição Federal.

Todavia, em 2017 a reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017) trouxe alterações consideravelmente bastante negativas na CLT, em relação aos direitos da mulher, especificamente das gestantes e lactantes e o trabalho insalubre, pois antes não era permitido desenvolver atividades em locais de risco à saúde da gestante e do feto, não importando qual o grau de insalubridade.

A respectiva reforma trouxe mudanças substanciais em relação a estes direitos que afetam direta e indiretamente tanto a gestante quanto o nascituro, como é o caso da permissão para realização das atividades laborais em locais de graus mínimo e médio de insalubridade (art. 394-A, inciso II da CLT), havendo somente a possibilidade de afastamento dessas atividades se diante de atestado médico, o que significa um retrocesso com perdas de garantias e de direitos, antes conquistados por muitas lutas pelas mulheres trabalhadoras ⁶. Assim, segue o respectivo dispositivo, abaixo:

Art. 394-A. *Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:*

I– *[.....]*

II – *atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;*

Fica evidente que o dispositivo alterado pela reforma trabalhista deixa a possibilidade de negociação entre a gestante e o empregador em relação ao desenvolvimento de atividades realizadas em locais insalubres, uma vez que, existe a flexibilização na lei em relação aos graus mínimo e médio, o que reflete na perda de direitos, antes adquiridos.

De certa forma, a recente reforma trabalhista foi um marco negativo, visto que além de confrontar princípios básicos da Constituição Federal (proteção aos direitos a saúde, a vida e ao trabalho com segurança) e outras leis infraconstitucionais, trouxe insegurança jurídica para a sociedade e principalmente para a relação entre trabalhador-empregador, prejudicando os trabalhadores em geral, e especificamente, as mulheres, mesmo após tantas lutas e conquistas no passado.

2.2. Trabalho, maternidade e desafios

A maternidade vem atravessando séculos de transformações biológicas e sociais que estão muito além do ato de gerar e cuidar dos filhos, pois está estritamente associada as estruturas culturais, sociais, econômicas e jurídicas na sociedade, alterando valores religiosos, morais e políticos.

A mulher desde muito sempre foi considerada como objeto de prazer e de posse do homem e nas antigas civilizações, como Egito, Grécia e Roma, a maternidade era vista como processo biológico natural associada a fertilidade e continuidade da linhagem familiar, sendo valorizada a capacidade de gerar filhos, destacando-se aqui a geração de filhos do sexo masculino.

Sendo assim, o sexo feminino até então, ocupava posição de total submissão ao homem, procriar e cuidar dos filhos, mantendo-se ignorante e reclusas para atividades domésticas, não havendo proteção social e muito menos direitos legais, pois desde esses tempos o sexo masculino era considerado superior hierarquicamente, mantendo-se como soberano, no comando da família e assim o patriarcalismo se estabelecendo em diferentes sociedades pelo mundo.

Mesmo realizando as atividades domésticas e algumas dessas mulheres sendo camponesas e cuidando ao mesmo tempo de seus lares, o trabalho feminino, inclusive o doméstico, nunca foi reconhecido como atividade laboral, mas como dever de toda mulher.

Com o passar dos tempos, padrões e paradigmas comportamentais foram se modificando, as sociedades mudaram e evoluíram, assim como a posição social da mulher vista antes com responsabilidades somente domésticas e cuidados dos filhos.

A revolução industrial por exemplo, foi um dos grandes marcos em relação a mão-de-obra feminina no cenário trabalhista, pois possibilitou a introdução das mulheres no mercado de trabalho, apesar das péssimas condições, onde muitas expunham a saúde em risco, sofriam constantemente acidentes, trabalhavam em jornadas de 14 a 16 horas por dia, além da aceitação de salários extremamente inferiores aos dos homens, evidenciando a desvalorização do trabalho feminino.⁷

Hoje a mulher contemporânea, além das atividades do lar estabelecidas anteriormente, conquistou lugar na sociedade estudando, viajando, cuidando dos filhos, arcando também com atividades no mercado de produção e mantendo equilíbrio na medida do possível, entre o trabalho, maternidade e família.

Porém, embora tenham ocorrido muitas conquistas e certos avanços, ainda não há igualdade entre homens e mulheres no ramo das atividades trabalhistas, pois ainda são inúmeras as discriminações e preconceitos em relação ao gênero feminino.

A desigualdade de gênero continua associando maternidade à discriminação e diferenciação salarial, gerando segregação ocupacional feminina no ambiente laboral, o que acaba trazendo reflexos negativos na economia ⁸.

Mulheres que são mães ainda encontram maiores dificuldades em relação ao padrão de oferta de emprego e salários, quando comparadas as não mães e principalmente, aos homens ⁸, mantendo-se assim, uma cultura machista enraizada que inferioriza e desrespeita a capacidade profissional feminina.

Desta forma, conciliar a maternidade com a vida profissional ainda é um grande desafio enfrentado todos os dias, pois existe muita falta de empatia, de sensibilidade e flexibilidade em relação à carga horária de trabalho, ausências quando necessárias, saídas para consultas médicas (autocuidado), filhos que adoecem e precisam de cuidados, além de falta de tempo necessário para acompanhar o desenvolvimento do filho ⁹.

É neste contexto que se percebe a grande carga emocional que a mulher passa devido ao acúmulo de funções e a cobrança constante de toda a sociedade para que a mesma seja, além de uma excelente profissional, uma mãe sem falhas na criação e educação dos filhos.

É importante destacar que com todas essas dificuldades muitas das mulheres conseguem ocupar cargos de liderança, mesmo recebendo salários inferiores aos dos homens.

Em vista desses apontamentos, o Brasil precisa de reforçar conquistas antes adquiridas nas relações trabalhistas das mulheres, políticas públicas de incentivo à sociedade civil a exercer a equidade de gênero, contribuir para a saúde mental dessas trabalhadoras, ampliando alguns desses direitos, além de ser necessário que as empresas sejam mais flexíveis e adotem uma política mais inclusiva sem preconceitos e estereótipos.

2.3. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalles, estabelecendo sede em Genebra em 1920, trazendo reflexões sobre justiça social, objetivando alcançar a paz universal.

No início quando criada, a OIT promoveu a adoção de 09 Convenções Internacionais do Trabalho e 10 Recomendações em um espaço de 2 anos, onde foram abordadas questões referentes à

jornada de trabalho, desemprego, idade mínima e trabalho noturno para os jovens, além de proteção à maternidade e trabalho noturno para mulheres.¹⁰

Posteriormente, na Conferência Internacional do Trabalho ocorrida na Filadelfia, em meio a segunda guerra mundial, participaram 41 representantes de Estados-membros, adotando a Declaração de Filadelfia como um anexo a Constituição da OIT, estabelecendo como um dos princípios fundamentais a atuação da OIT, após o fim da segunda guerra mundial, adotando a visão de que o trabalho não poderia mais ser visto como mercadoria e que todos os cidadãos teriam direitos de conquistas materiais para seu bem-estar e de sua família, além da condição de dignidade como pessoa, liberdade, igualdade e segurança econômica.¹⁰

Sendo assim, em 1946 a OIT passou a ser uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) e desempenhou papel de grande importância na emancipação da Polônia, quando proporcionando legitimidade e liberdade sindical (Convenção nº 87).¹⁰

Atualmente participam da OIT 187 Estados-membros, sendo um deles o Brasil, com estrutura tripartite, representada por governos, organizações de empregadores e trabalhadores; tendo como missão promover igualdade de oportunidades para homens e mulheres trabalhando com segurança, tendo as condições de dignidade, liberdade e equidade respeitadas; além de também promover a paz social.¹¹

Ademais, a OIT procura manter um diálogo social, onde tanto os empregadores quanto os trabalhadores e sindicatos são ouvidos, juntamente aos seus governos e assim, buscando fazer políticas que possam atender as necessidades dos trabalhadores (as) envolvidos.¹¹

Seguindo a visão de proteção aos direitos das mulheres e de condições de trabalho respeitando a dignidade e equidade deste grupo, a maternidade sempre foi considerada como uma constante preocupação da OIT, já em 1919 quando foi adotada a Convenção sobre a Proteção à Maternidade (nº. 3).

O propósito desde sempre foi de garantir que as mulheres pudessem trabalhar e ao mesmo tempo ser mães, evitando-se assim a desigualdade de tratamento por parte dos empregadores.

Desta forma, as convenções foram atualizadas e a Convenção nº 183 (ano 2000) que está atualmente em vigor em diversos países, traz a temática de ampliação da proteção à maternidade, onde constam diversos benefícios importantes para as gestantes, lactantes e seus filhos, na tentativa de obtermos uma sociedade mais democrática, solidária, inclusiva e igualitária para todos.

2.4. Proteção do emprego para gestantes com a licença à maternidade (salário maternidade)

A licença a maternidade é um benefício previsto na Constituição Federal (art. 7º inciso XVIII) e na CLT (art. 392), sendo considerado uma proteção social e um direito fundamental, onde a mulher trabalhadora podera se afastar das atividades laborais pelo período de 120 dias com remuneração

integral, sendo os valores pagos diretamente pelo empregador ou pelo INSS.

Em relação ao período de afastamento, este poderá ser prorrogado para 180 dias, se empresa seguir o Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770 de 2008) destinado a prorrogação da licença maternidade.

Assim, trabalhadoras pelo regime da CLT possuem esse benefício desde o primeiro dia de trabalho, sem exigência de carência, sendo importante destacar que mães adotivas também possuem os mesmos direitos a licença maternidade, pelo mesmo período de tempo (120 dias), não importando a idade da criança adotada.

Entretanto, no caso de mães adotivas, para a concessão do benefício se faz necessário apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã, visto que a chegada da criança adotada na família está equiparada ao parto, pois a criança também necessitará dos cuidados de uma mãe, principalmente por estar inicialmente em um período de adaptação.

Ressalta-se que famílias monoparentais, ou seja, adoção feita por pessoas solteiras, viúvas, separadas ou divorciadas também encontram-se amparadas por lei pelos mesmos direitos e condições anteriormente mencionadas.

Ainda em relação à licença maternidade, esta encontra-se garantida desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, custeado pela Previdência, sendo um dos pilares de proteção social para a mulher que trabalha, garantindo sua dignidade como pessoa.

Destaca-se que mesmo que a gestante desconheça de sua gravidez na data de demissão ou durante o aviso prévio, ainda sim ela gozará da estabilidade provisória.

Vale a pena ressaltar que não somente a Constituição Federal (art. 7º inciso XVIII), como também art. 10 inciso II, alínea *b* do ADCT, proíbem que a gestante seja dispensada de seu emprego sem justa causa, refletindo no amparo e proteção dos direitos da gestante, bem como do nascituro.

Essa estabilidade provisória, além de trazer segurança salarial e qualidade de vida, de certa forma, traz como consequência um apoio psicológico em um período tão importante e de grande fragilidade da mulher, não dependendo da vontade do empregador, ou seja, tanto os direitos da empregada gestante como do nascituro estão amparados pelo Estado, uma vez que, a mulher se sente segura em relação a manutenção de seu emprego para cuidar dos primeiros meses de vida de seu filho.

Se diante do descumprimento da lei, a empregada gestante terá direito a reintegração ao emprego ou a receber os salários relativos ao período da estabilidade, entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Vale a pena ressaltar que para as mulheres obterem o salário maternidade durante a licença, precisava-se cumprir um período de carência (10 contribuições mensais), ou seja, um tempo de contribuição mínima exigida para o regime previdenciário, para que posteriormente, a respectiva conces-

são fosse deferida, o que dificultava o acesso ao benefício, principalmente para mulheres que trabalham na informalidade.

Porem, a exigência de contribuição referente ao período de carência levou a uma expressiva parcela de exclusão de mulheres que atuam na força do trabalho, principalmente as inseridas na informalidade; ora contribuindo, ora não.

Sendo assim, recentemente o STF reconheceu a inconstitucionalidade em relação a este período mínimo de carência exigido, assegurando que todas as mulheres, independentemente do tempo de contribuição e do tipo de modelo de trabalho, possam ter acesso ao respectivo benefício, o que reflete no reconhecimento de violação de princípios constitucionais em relação à proteção da família (art. 227 CF\88) e maternidade, além de reconhecer as diferentes formas de trabalhos e combater as desigualdades entre as mulheres, corroborando com a visão da OIT, já que todos somos iguais perante as leis, bem como corrigir o acesso aos direitos previdenciários. Trata-se de uma questão de inclusão social e acessibilidade para todas.¹²

Desta forma, mesmo que a gestante tenha um trabalho informal ou seja autônoma a licença maternidade também poderá ser concedida, podendo se afastar das atividades laborais neste período, recebendo o salário maternidade.

É bem verdade que a informalidade torna a dispensa sem justa causa mais fácil de acontecer, porém se faz necessário que a gestante registre sua atividade de trabalho, registre sua gravidez através de documentos e exames que comprovem seu estado gravídico e acompanhamento médico, além dos extratos bancários sem o recebimento do respectivo benefício, se for o caso.

2.5. As condições de segurança para gestante, lactante e nascituro

As empregadas gestantes e lactantes tem direitos garantidos por lei que visam assegurar a saúde e segurança sua e de seu bebê no ambiente de trabalho e em condições adequadas.

Para isso é importante que tanto a gestante quanto o empregador tenham conhecimentos em relação aos direitos e deveres de ambas as partes para manter um relacionamento profissional respeitoso e harmonioso.

A CLT em seu art. 394-A impedia a gestante de realizar qualquer atividade laboral em ambientes que pudessem trazer riscos a saúde própria e do nascituro, independentemente do grau de insalubridade existente no local de trabalho.

Ainda considerando a CLT, o art. 189 deixa exatamente claro a definição do que seriam as atividades ditas insalubres, que podem causar danos a saúde da mulher gestante e lactante, bem como do nascituro:

***Art. 189.** Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos*

limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Entretanto, com a chegada da reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017), o respectivo dispositivo teve sua redação alterada, retirando direito antes adquirido pelas mulheres, causando grandes discussões e insegurança jurídica nas relações entre empregadas e empregadores, havendo na época a necessidade da criação da Medida Provisória (MP) nº. 808 de 2017 com a função de corrigir equívocos deixados pela respectiva reforma, porém produzindo efeitos durante sua vigência ocorrida somente entre novembro de 2017 até abril de 2018.

Em decorrência dos fatos, o Supremo Tribunal Federal (STF) se manifestou em relação a inconstitucionalidade do artigo modificado pela reforma (ADIN 5938), assim considerando que a redação do artigo estaria em conflitos com as garantias constitucionais, afetando a proteção a maternidade, que além de ser um direito irrenunciável, é um direito social que norteia outros direitos sociais, como a licença maternidade, segurança no emprego e proteção a mulher gestante e lactante, como também a proteção a vida do nascituro.

O respectivo posicionamento do STF mostra a importância da valorização da saúde e da vida da empregada gestante e lactante, devendo ser afastada imediatamente das atividades, independentemente do grau de insalubridade.

Ademais, a redação do art. 394-A modificado pela reforma trabalhista confronta nitidamente os arts. 6º *Caput* e 7º incisos XX, XXII, e art. 227 da Constituição Federal, a saber:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

A transferência da gestante para um ambiente seguro de trabalho é um direito da mulher, além de poder continuar recebendo o adicional de insalubridade (art. 7º inciso XXIII CF\88), configurando a responsabilidade e o dever do empregador.¹³

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

XXIII. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Diante de atividade insalubre, o empregador poderá mudar a gestante não somente de local, mas de função, fazendo novas adaptações para garantir condições de trabalho que não prejudiquem a saúde da mãe e do bebê, questão prevista no art. 392 § 4º inciso I da CLT.

Ressalta-se ainda a Norma Regulamentadora Nº. 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho que também refere-se às atividades consideradas insalubres, corroborando com o dispositivo acima citado, em relação a garantia do direito ao adicional de insalubridade, impondo limites de segurança para agentes químicos, físicos e biológicos, além da quantificação de contaminação do ambiente laboral.

2.6. Direito a lactação - intervalos para amamentação

A amamentação no trabalho é um direito que está garantido pela legislação brasileira, no art. 396 da CLT sendo irrenunciável, onde as mulheres possuem direito a dois intervalos especiais de 30 minutos (cada um) durante a jornada de trabalho, até que o filho complete 6 meses de idade, podendo ainda ser dilatado, quando exigir a saúde do filho, a critério da autoridade competente; reconhecendo-se a possibilidade de situações específicas da criança.

Entretanto, esses descansos que refletem na pausa para amamentar, previstos no respectivo artigo, parágrafo 2º, apesar de concedidos; devem ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, o que coloca a empregada em posição de vulnerabilidade, sabendo-se que a redação do dispositivo abre a possibilidade do não cumprimento de um direito garantido em lei.

É bem verdade que a não concessão desses intervalos pelo empregador poderá resultar em penalidades para a empresa no pagamento dos respectivos períodos a serem computados como horas extras, seguindo a aplicação do art. 71 § 4º da CLT, caracterizando infração as normas de proteção ao trabalho da mulher.

A trabalhadora poderá ainda pleitear indenização por dano moral decorrente da violação de um direito social e fundamental relacionado à maternidade e a vida da criança.

Observa-se que a referida norma não estipula horários para os intervalos de descanso, permitindo assim flexibilidade na escolha dos horários, visto que, o objetivo é não somente proporcionar

adequada amamentação da criança, mas também aumentar o tempo de contato físico entre a mãe e o filho, que é essencial para o desenvolvimento biofísico e psíquico da criança.

Importante mencionar que o intervalo intrajornada para amamentação não foi criado para atender interesse da genitora, mas sim as necessidades fisiológicas de alimentação da criança.

Portanto, não deveria ser tratado como se fosse objeto de negociação (conforme redação do artigo), como infelizmente costuma acontecer de forma equivocada no dia a dia.

Ademais, a jurisprudência vem admitindo alterações na aplicação da jornada da empregada lactante, em substituição aos dois intervalos de 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, de modo que poderá ser convertido em redução de 1 hora no início ou final da jornada, mediante acordo com o empregador.

O intervalo para amamentação é remunerado e não poderá ser descontado do salário da empregada lactante, sendo importante destacar que esse intervalo é um direito personalíssimo da mãe, não se estendendo ao pai ou outros familiares; mas se estendendo também às mães adotivas, servindo como garantia de igualdade de tratamento entre mães biológicas e adotivas.

É grande a importância da amamentação como garantia fundamental para a sociedade, visto que a própria CLT traz dois artigos amparando as trabalhadoras lactantes e ao mesmo tempo, incentivando a sociedade civil a contribuir para a concretização desse direito.

Os art. 399 e 400 da CLT destacam a concessão do diploma de benemerência aos empregadores pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que propiciam creches e instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar; assim como o fornecimento de locais destinados a guarda dos filhos das operárias que deverão possuir berçários, salas de amamentação e instalação sanitária, para assim permitir a facilitação do exercício de amamentação dos filhos, durante a jornada de trabalho.

Entretanto, a realidade brasileira é muito diferente do que a norma jurídica proporciona como direito para a cidadã e dever do empregador, pois sabe-se que muitas das empresas de médio e pequeno porte ainda não possuem ambientes (infraestrutura) em que as mães possam levar seus filhos para cuidados durante a jornada de trabalho.

2.7. Proibição de discriminação para evitar demissão devido a gravidez

Apesar de tantos avanços das sociedades no Brasil e no mundo e das tecnologias atuais, ainda assim a mulher sofre discriminação na hora de uma entrevista para emprego (muitas das vezes antes mesmo conseguir a vaga) ou quando engravidando já trabalhando, pois a maternidade vem até hoje sendo vista como um obstáculo profissional, o que parece ser um pensamento cultural.

São muitos os impactos da discriminação contra mulheres grávidas, trazendo consequências negativas para a economia do país, além dos danos causados à saúde da mulher (estresse e ansiedade), afetando também a saúde do bebê.

A insegurança financeira causada pela possibilidade da perda do emprego devido a gravidez, afetando toda subsistência da família, é um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres.

O art. 373-A incisos II, IV e V da CLT trazem de forma clara e objetiva a vedação da discriminação de mulheres grávidas, quando se menciona não ser permitido a solicitação de exame de gravidez para admissão, permanência ou dispensa da empregada.

Isto significa que as empresas não podem fazer tal solicitação, pois é conduta caracterizada como discriminação baseada na gravidez e na discriminação de gênero, afetando a proteção de um direito social fundamental que visa subsistência da empregada gestante e de seu filho.

Todavia, na prática o dispositivo vem sendo constantemente desrespeitado já que metade das mulheres em até dois anos após a licença maternidade perdem seus empregos, gerando pobreza feminina, lembrando que muitas dessas mulheres são mães solo, ou seja, sustentam suas famílias sozinhas.

14

Essa pobreza feminina é ainda mais visível se considerarmos as mulheres pretas, pardas e pobres, sendo um reflexo das menores possibilidades de estudos e menores oportunidades de empregos mais qualificados, embora se saiba que hoje muitas conseguiram estudar e frequentar uma universidade, se profissionalizando tecnicamente.

Porém, continuam a ser as mais afetadas pelas desigualdades na educação, renda, moradia, mercado de trabalho e representatividade política, se comparadas com as mulheres brancas.

Infelizmente, ainda tem-se a cultura de que a gravidez é um problema para a empresa, já que a empregada gestante precisará de consultas, exames e licenças, levar os filhos ao médico, havendo uma diminuição de força de trabalho, sendo mais fácil para o empregador dispensá-la.

Isto se dá pelo fato de que a maternidade é considerada como uma escolha pessoal em que somente a mulher e sua família são beneficiadas, e portanto, prejudicando o empregador, pois permanece o estigma de que durante a gestação e após nascimento da criança, a mulher se torna lenta e improdutiva; o que não é verdade, não passando de um ponto de vista preconceituoso, constituído de violência moral e psicológica, afetando a vida econômica e social de muitas mulheres que são demitidas por estarem grávidas.

Sendo assim, exigir teste de gravidez durante processo seletivo ou para continuidade no emprego é ilegal, configurando discriminação em relação à gravidez e gênero, conforme mencionado antes e assim, a mulher terá direito a ser reintegrada em suas atividades e buscar indenizações por danos morais.

2.8. Incentivo a recuperação e retorno ao trabalho após parto

A licença maternidade é o período concedido por lei para a mulher gestante, podendo se ausentar do trabalho sem prejuízo de seu salário, dedicando-se aos cuidados com o bebê recém chegado.

O retorno as atividades laborais após licença, é um grande desafio para as mulheres, visto que poderão retornar ao mesmo cargo com a mesma função e remuneração que ocupava antes da licença. Porém, ainda existe a preocupação se o tempo ausente do emprego irá ou não afetar seu vínculo com a empresa.

Para que esse retorno seja harmonioso, pois muitas serão as mudanças de rotina e de tempo daqui para frente, é importante que se faça um planejamento e que a empresa possa oferecer flexibilidade em relação aos horários, ajustando-os para que essa mãe não seja prejudicada, como também alinhar e discutir novas possibilidades e expectativas com o empregador, reintegração a equipe e desenvolvimento de novas atividades.

Percebe-se então, que a mulher tem o direito de retornar as suas atividades com o mesmo salário e função, não podendo ser demitida sem justa causa, podendo ainda solicitar ajustes em relação aos horários, além da possibilidade de trabalho remoto.

No entanto, mesmo diante dessas possibilidades, muitas mulheres continuam sendo demitidas após o retorno às atividades, ficando a gravidez como se punição para estas mulheres.

Geralmente são demitidas sem justa causa durante a gravidez ou após retorno da licença, sofrem assédio moral por estar grávida e ficam sem o pagamento de seus salários durante a licença maternidade.

Compreender esses direitos fundamentais positivados na legislação apoiando este retorno é fazer com que o ambiente de trabalho se torne mais justo e equitativo, sem discriminação, diminuindo consideravelmente o número de reclamações trabalhistas que poderiam ser evitadas.¹⁵

3. Considerações finais

Espera-se que o presente parecer que está sendo realizado pelo Instituto dos Advogados Brasileiros seja de grande valor acadêmico e social, visto que a temática em relação aos direitos de proteção das mulheres grávidas é além de atual, igualmente de suma importância para a sociedade, pois trata-se de proteção social e inclusão econômica no Brasil, o que gera rentabilidade para o país, promovendo melhoramento da economia, aprofundando-se nos princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, princípios estes que regem as relações entre os indivíduos, além do robustecimento da força de trabalho feminina para a sociedade como um todo, diminuindo as desigualdades sociais e fortalecendo consequentemente o Estado Democrático de Direito.

Sendo assim, diante dos apontamentos trazidos pela Convenção 183 da OIT, o tema discutido tem o objetivo de enfatizar a garantia de direitos para as gestantes e lactantes, bem como equilibrar o exercício da maternidade com o trabalho profissional, que é um grande desafio para todas as mulhe-

res, gerando sobrecarga de responsabilidades; pois existe ainda a falta de suporte adequado pela sociedade civil para as mães que precisam continuar trabalhando e exercendo a maternidade em conjunto.

Nesta visão, as mulheres contemporâneas vem encontrando diversas barreiras que dificultam suas carreiras antes e principalmente após o nascimento de um filho, colocando a chegada da criança como um obstáculo (o que denominamos: “*child penalty* - custo da maternidade”) e não como a possibilidade de se tornar um ser humano mais humanizado e responsável, ainda capaz de equilibrar a maternidade com o trabalho, simultaneamente.

Assim, se a maternidade está sendo vista de forma negativa pelos empregadores em relação às mulheres em termos de participação e salários nas empresas; oposto ocorre em relação aos homens, uma vez que, é vista de forma positiva, sendo uma oportunidade de ocupação de cargos de maiores responsabilidades e melhores remunerações.

Em outras palavras, a maternidade vem sendo um ônus para as mulheres considerando empregabilidade e renda, enquanto que para os homens ter filhos significa virilidade e oportunidades positivas de ascensão na vida laboral.

Este cenário vem automaticamente proporcionando a pobreza feminina diante do nascimento de uma criança, o que deveria ser melhor compreendida devido as complexidades envolvidas quando diante de uma sociedade enraizada pelo patriarcalismo e com grande desigualdade de gênero, pois aqui o estado civil da mãe também é um fator que afeta diretamente a renda e pode ser ponto de decisão em relação a se manter ou não no emprego, destacando-se a figura da mãe solo (famílias monoparentais) neste contexto.

Nessas famílias estão os menores rendimentos per capita e ao mesmo tempo a necessidade de realizar jornadas duplas, onde as mulheres trabalham e cuidam em paralelo do lar, de seus filhos e famílias.

Ainda considerando o recorte do patriarcalismo e juntamente com o racial, além das famílias monoparentais chefiadas por mulheres, a situação fica mais drástica se considerarmos as mulheres pretas e pardas, pois estão muito mais expostas a problematização da maternidade, visto que o Brasil tem suas raízes em uma sociedade racista e colonial.

Todos os problemas enfrentados pela mulheres brancas são ainda piores quando se tratando das mulheres pretas e pardas, se considerarmos a perspectiva de raça e classe, devendo-se enfatizar a existência das mulheres com alto grau de vulnerabilidade vivendo em áreas mais empobrecidas das cidades, com dificuldades de chegar aos seus locais de trabalho e ainda trabalhando na informalidade, sem apoio das famílias, sem a figura do pai e sem apoio do Estado para exercer a maternidade e sustentar seus filhos.

Tanto o racismo quanto as influências do período colonial ainda muito presentes, contribuem fortemente para dificultar a inserção e permanência das mulheres pretas e pardas na força do trabalho, visto que frequentemente ocupam postos de trabalhos mais precarizados e recebem salários mais baixos e menos acesso à qualificação profissional.¹⁶

Considerando o recorte socioeconômico, mulheres com maior poder aquisitivo (maior rentabilidade) podem fazer uso da terceirização em relação às atividades domésticas, além do cuidado de seus filhos, o que não é a realidade das mulheres de baixa renda.

Daí a necessidade de criação de políticas públicas que amparem essas mães na construção de espaços para socialização das crianças e facilidade de acesso as creches e locais apropriados estruturalmente nas empresas para os períodos de amamentação.

Neste contexto, vale destacar a importância da divisão do trabalho de cuidado que devido a sociedade patriarcal, a responsabilidade do cuidar dos filhos está totalmente concentrada na figura materna, o que acaba prejudicando a dignidade da mulher em ter sua autonomia financeira, realizar o cuidado pessoal e de se profissionalizar para melhor atender as expectativas do mercado de trabalho.

Chama-se ainda a atenção para que esta divisão do trabalho de cuidado possa também ser dividida com o Estado e as empresas, ou seja, com toda sociedade civil.

É preciso que o Estado e as empresas vejam a maternidade como direito fundamental e respeito a dignidade da mulher em ser mãe e se responsabilizem em fornecer condições adequadas de trabalho e suporte às crianças para que a mulher possa exercer a maternidade sem prejuízo de sua saúde e trabalho, assim como garantir o bem-estar da criança.

A questão da desigualdade de gênero está estritamente relacionada aos índices de empregabilidade e também a maternidade, uma vez que principalmente em países em desenvolvimento, a proporção de mulheres que não encontram empregos chega a 24,9%, quando comparada aos homens que é de 16%, segundo relatório da OIT.¹⁷

Esses dados somente reforçam a presença da cultura patriarcalista e machista presente neste países, destacando o Brasil (com profundas raízes do patriarcalismo ainda bem presentes), já que as tarefas baseadas no gênero desde há muito foram previamente estabelecidas na sociedade tanto para os homens, quanto para as mulheres.

Mulheres foram estabelecidas para cuidar da casa e filhos, enquanto que os homens ocupariam cargos de importância em diferentes setores da sociedade, sendo os provedores da família.

As sociedades evoluíram, a mulher se posicionou socialmente. Mesmo após muitas lutas, a inserção da mulher na força de trabalho trouxe inúmeros avanços, mas ainda tem-se uma grande desigualdade de gênero entre homens e mulheres, a começar pela diferença salarial existente entre os respectivos gêneros.

Mesmo que a mulher ocupe mesmo cargo, função e desenvolva as mesmas atividades além de estar melhor qualificada, os salários continuam inferiores aos dos homens, refletindo a falta de equidade de gênero em relação ao trabalho e essa diferença pode ser aumentada se após nascimento de um filho.

Outra questão a ser refletida, é a ocupação de cargos de maiores responsabilidades nas empresas. Considerando o Brasil, uma pesquisa recente mostrou que ocupações com maior rendimento médio, como a profissão de médicos, as mulheres representam 38% do total em relação aos cargos de gerentes e diretores e se na condição de mães, o percentual cai para 23%; comparando com os homens que ocupam 62% dessas posições.¹⁸

Esse cenário muda se considerarmos as ocupações de menor rendimento médio, por exemplo, operadores de caixas e cozinheiros, pois aqui 51% destas funções estão ocupadas por mães e a participação das mulheres no geral chega a 74%, enquanto que os homens ocupam 14% dessas funções¹⁸; significando que funções melhores remuneradas estão sendo realizadas pelos homens e não pelas mulheres.

Destaca-se ainda que o número de mulheres desempregadas, ou seja, que estão fora da força de trabalho é superior ao dos homens.

Continuando a tematica da desigualdade de gênero, outro ponto a ser refletido é a questão da mulher ser mãe em idade mais jovem que os homens, acarretando em menores chances de qualificação no mercado profissional, pois dedicam seu tempo aos cuidados do filho recém-nascido (cultura implantada pela sociedade, concentrando toda a responsabilidade de cuidados na figura materna) e com isso, procuram atividades mais flexíveis e de menores exigências profissionais.

Vale a pena ressaltar que a maternidade é um fenomeno multifacetado, bastante complexo no mundo social, trazendo a mulher para o centro dos atributos e expectativas sociais.

Sendo assim, considerando um dos direitos apontados no presente parecer, como por exemplo a amamentação, aqui está o momento de construção de identidade, de ligação entre mãe e filho, socialização na vida adulta, e ainda um investimento em saúde que traz vários benefícios para a criança, fornecendo nutrientes essenciais, anticorpos naturais, fortalecendo o sistema imune do recém nascido.

Percebe-se então, que o presente parecer traz a temática da garantia dos direitos trabalhistas das mulheres, onde procura-se tutelar direitos fortemente ligados à vida do recém nascido, a dignidade da mulher como trabalhadora e mãe, sustento e subsistência de sua família, não podendo ficar desprestigiado e sem proteção legal.

Procurou-se demonstrar no presente parecer a preocupação com todas as questões mencionadas anteriormente, onde possamos refletir o quanto os legisladores precisam criar e implementar políticas públicas que tragam mais direitos às mulheres e que mantenham os já existentes.

É neste contexto que a ratificação da Convenção nº 183 da OIT se faz de grande importância para que os direitos das mulheres gestantes e lactantes tenham mais robustez em nosso ordenamento jurídico, trazendo mais segurança jurídica para a sociedade, pois está bastante evidente a relevância da inserção das mulheres no mercado de trabalho para a economia do país, onde esta inserção cresce a todo instante, causando impactos positivos e proporcionando novos empregos, gerando também rentabilidade para as cidadãs terem uma vida digna e para que se possa amenizar a questão da desigualdade de gênero, e assim termos uma sociedade mais justa e igualitária.

Em vista desses apontamentos, o Brasil precisa de reforçar conquistas anteriormente adquiridas nas relações trabalhistas das mulheres, ampliando alguns desses direitos, bem como ser necessário que as empresas sejam mais flexíveis e adotem uma política mais inclusiva sem preconceitos e estereótipos.

4. BIBLIOGRAFIA

- ¹. Art. 5º. Caput CF\88: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.
- ². Art. 7º, inciso XXX CF\88: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- ³. Sousa, P.K.S., & Regis, C.X. 2022. **As mudanças legislativas e seus impactos no trabalho em condições insalubres para gestantes e lactantes**. Revista Jus Navigandi, nº. 7027. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/100357>> Acesso em: 13 outubro 2025.
- ⁴. Neves, M.F., & Moraes, H.A. 2025. **Origens da segurança e saúde no trabalho no Brasil: as legislações trabalhistas da era de Vargas (1930-1945)**. Revista Campo da História, 10.
- ⁵. TST Notícias. **200 Anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/200-anos-de-constituicao-conheca-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>> Acesso em: 13 outubro 2025.

- ⁶. **Reforma trabalhista e seus impactos nos Direitos da Mulher**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-e-seus-impactos-nos-direitos-da-mulher/1164675186?msockid=307559b96f97670716dd4c2d6e456671>> Acesso em: 15 de outubro de 2025.
- ⁷. Martins, S. P. 2000. **Direito do Trabalho**. São Paulo, Atlas.
- ⁸. Machado, F.A., Souza, S.C.I., Paiva, V.F., Gomes, M.R. 2021. **Efeitos da maternidade na oferta de trabalho e salários no Brasil**. Disponível em: <<https://revistas.unila.edu.br/index.php/orbis>> Acesso em: 09 de outubro de 2025.
- ⁹. Paes, J. 2025. **Maternidade e trabalho: conciliar esses dois mundos ainda é um desafio**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog-do-emprego/maternidade-e-trabalho>> Acesso em: 12 outubro de 2025.
- ¹⁰. **História da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/historia-da-oit>> Acesso em: 20 de outubro de 2025.
- ¹¹. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil/conheca-oit>> Acesso em: 23 de outubro de 2025.
- ¹². Scarpin, M.R. 2024. **Comentários a Decisão do STF sobre salário-maternidade: fim da carência para seguradas - impactos e perspectivas para 2024**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/comentarios-a-decisao-do-stf-sobre-salario-maternidade-fim-da-carencia-para-seguradas-impactos-e-perspectivas-para-2024/2264072169>> Acesso em: 29 de outubro de 2025.
- ¹³. Praxedes, R. 2024. **Estou grávida. Posso trabalhar em local insalubre?** Disponível em: <<https://direitodoempregado.com/estou-gravida-posso-trabalhar-em-local-insalubre/>> Acesso em: 22 de outubro de 2025.
- ¹⁴. **Dispensa maternidade | 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV**. 2027. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dispensa-maternidade-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv/489091017?msockid=307559b96f97670716dd4c2d6e456671>> Acesso em: 27 de outubro de 2025.

- ¹⁵. **Estabilidade após retorno da licença maternidade: é garantido?** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/estabilidade-apos-retorno-da-licenca-maternidade-e-garantido/2935606088>> Acesso em: 28 de outubro de 2025.
- ¹⁶. Resende, A.M., Taioka, T., Pires. L.N., Saliba. C. 2024. **Custo da maternidade no Brasil: as múltiplas consequências do trabalho de cuidado não remunerado realizado por mulheres.** Disponível em: <<https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download>> Acesso em: 21 de novembro de 2025.
- ¹⁷. **OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava.** Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>> Acesso em: 27 de outubro de 2025.
- ¹⁸. Monteiro, S. 2024. **Pesquisadora aponta o ônus que a maternidade implica para a empregabilidade e a renda das mulheres no Brasil.** Disponível em: <<https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/pesquisadora-aponta-o-onus-que-maternidade-implica-para>> Acesso em: 29 de outubro de 2025.

Rio de Janeiro, 30 de novembro de 2025.

Catarina Andréa Araújo-Waniek

Membra da Comissão de Direito das Mulheres Advogadas - IAB

Relatora