



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO II
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO
A PENALIDADE PELA MATERNIDADE

ORIENTANDA – TUANY EDUARDA FONSECA ALVES
ORIENTADOR – DR. NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA-GO
2023

TUANY EDUARDA FONSECA ALVES

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A PENALIDADE PELA MATERNIDADE

Artigo Científico apresentado à
disciplina Trabalho de Curso II, da
Escola de Direito, Negócios e
Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás. Prof.
Orientador - Dr. Nivaldo dos Santos.

GOIÂNIA-GO
2023

TUANY EDUARDA FONSECA ALVES

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO A
PENALIDADE PELA MATERNIDADE**

Data da Defesa: 02 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof, Dr. Nivaldo dos Santos Nota

Examinador	Convidado:	Prof.:	José	Antônio	Lobo
Nota					

RESUMO

Desde o início das civilizações, as mulheres eram designadas a cuidar do lar e dos filhos enquanto os homens saíam para caçar. Milhares de anos se passaram e essa realidade infelizmente permaneceu: o homem continuava sendo o provedor da casa enquanto a mulher não precisava ou não deveria ganhar dinheiro, ficando designada a cuidar da casa, dos filhos e ser totalmente submissas aos pais e maridos. Com muita luta e resistência mulheres provaram que são perfeitamente capazes de realizar qualquer tarefa anteriormente exercida pelos homens, porém todo esse histórico patriarcal pesou sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e hoje elas sofrem as consequências dessa discriminação. E assim como lutaram pelo direito à educação e ao voto, a luta da mulher pela igualdade no mercado de trabalho continua, principalmente para aquelas que além de profissionais são mães e tentam incansavelmente conciliar esses dois papéis tão difíceis.

As políticas públicas e as próprias leis trabalhistas têm papel fundamental nessa mudança, mas cabe a todos como sociedade educar a nova geração e quebrar antigos estigmas que dividiam os profissionais principalmente por seus sexos, uma divisão carregada de machismo e misoginia.

O principal objetivo foi mostrar que todos têm direitos iguais, mostrar as lutas, desigualdades e conquistas já realizadas pelas mulheres mães e provar que ser uma profissional com filhos só faz da mulher ainda mais forte e capaz.

Palavras-chave: Mulheres. Mercado de trabalho. Mulheres mães. Igualdade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1. A NATURALIZAÇÃO DA MATERNIDADE.....	6
1.1 A mãe ideal.....	7
1.2 O papel social da mulher e da maternidade.....	8
2. O MERCADO DE TRABALHO.....	10
2.1 A participação das mulheres no mercado de trabalho.....	11
2.2 A maternidade e os impactos na atividade profissional.....	13
3. MATERNIDADE E RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL.....	16
3.1 Da proteção.....	17
3.2 Progressão a igualdade.....	22
CONCLUSÃO.....	24
ABSTRACT.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objeto de estudo toda evolução da mulher no mercado de trabalho e como no decorrer dos anos elas conseguiram se encaixar nele, demonstrando através da evolução histórica todas as barreiras enfrentadas por elas, que tiveram que lutar muito para chegar onde se encontram atualmente.

Ainda hoje, a mulher acha-se subjugada pelo homem, mesmo quando possui a mesma capacitação e preparo para o desenvolvimento de alguma função, recebe salários inferiores, apesar de ser proibido por lei, sofre assédio moral em suas entrevistas e tem suas habilidades postas em dúvida constantemente.

A cultura predominantemente patriarcal vivenciada na nossa sociedade influencia diretamente na desigualdade de gênero no mercado de trabalho, por isso se faz necessário um ramo do direito do trabalho específico para a proteção e promoção do trabalho feminino, visando uma sociedade igualitária.

Ao longo dos 3 capítulos podemos observar primeiramente, todo contexto histórico que as mulheres estão inseridas, como a maternidade sempre foi um fardo romantizado imposto a todas elas e como com a evolução societária e da medicina colaborou para que a vida feminina pudesse tomar outros rumos além do “normal” que seria ficar em casa cuidando dos filhos e do marido.

Posteriormente, analisamos a inserção da mulher no mercado de trabalho, como ela conseguiu galgar melhores condições de serviço e salários, como as empresas lidam com as mulheres que além de profissionais se tornaram mães, e como elas mesmas conciliam as duas funções e lidam com o dia a dia que é incerto, já que a maternidade é uma montanha russa constante.

Por fim, observamos como o direito brasileiro ampara essas mulheres, as resguardam e garante que seus direitos sejam respeitados, as acolhendo desde o momento da concepção de seu bebê, e como a sociedade num todo pode colaborar para que mais avanços nas carreiras femininas possam ser alcançadas.

A metodologia pauta-se em pesquisa bibliográfica, através de livros de autores renomados do ramo do Direito, artigos eletrônicos, dos ensinamentos doutrinários e da legislação, como a Constituição Federal de 1988, o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre outros textos que puderam auxiliar na melhor compreensão acerca do assunto.

1. A NATURALIZAÇÃO DA MATERNIDADE

Ao longo da vida de uma mulher a ideia de maternar é introduzida constantemente, desde o brincar de bonecas ao “quando vem os filhos?”. Uma visão completamente romantizada e idealizada, que são seguidas dos estereótipos de realização pessoal e plenitude.

Quando a mulher se torna mãe, ela descobre em si mesma a solução para sua nova situação, como se algo despertasse automaticamente uma força que aguarda ansiosamente o momento em que essa tarefa será cumprida. Como a gravidez é de origem biológica, imaginava-se que de alguma forma, que o ato de maternar acompanhava esse novo processo.

Conforme ressalta Banditer (1985, p.122), tal pensamento leva a questionar o uso dúbio do conceito de maternidade, porque se utiliza para se referir a um estado temporário, a gravidez, e ao mesmo tempo a uma atividade de longa duração. Por conseguinte, a função materna só terá fim quando a mãe tiver concebido uma pessoa adulta. Partindo desse pensamento, como compreender as falhas da maternidade?

Pode-se afirmar claramente que o "amor materno" e o "cuidado amplamente disponível" são entidades socialmente construídas e não manifestações espontâneas, e vários fatores podem influenciar seu desenvolvimento, forma e como são vivenciados.

Simbolicamente e materialmente, as mulheres são ensinadas a alimentar os outros, não a si mesmas, considerando assim egoísmo ou até mesmo subversão o desejo de auto alimentação e cuidado próprio.

Segundo Corrêa (2022, p. 20), o efeito disso na vida das mulheres, é uma carga mental contínua, que precisa ser problematizada tanto quanto o trabalho de cuidado e o trabalho doméstico, sobretudo porque tem sido normalizada a capacidade das mulheres de serem multitarefas.

Com o advento do século XX e o surgimento de anticoncepcionais e métodos contraceptivos mais eficazes, possibilidades de autonomia financeira e novas alternativas na carreira profissional, a legitimação dos desejos femininos foram ampliados, dando mais autonomia e conseqüentemente direitos á aquelas mulheres que mesmo mães decidiram adentrar o mercado de trabalho e conquistar espaços que anteriormente eram dominados pelos homens, que ocupavam o papel social de

serem provedores, enquanto para as mulheres só restava o papel de cuidar da casa do marido e principalmente dos filhos.

O sucesso na carreira e a realização profissional e pessoal fazem parte hoje dos objetivos de muitas mulheres e algumas delas abrem mão, inclusive, da maternidade para alcançar esses objetivos. Isto não quer dizer, que o investimento em um trabalho que lhe dê satisfação seja visto pela mulher atual como mais importante do que ser mãe. Para a maioria das mulheres e para a sociedade, de modo geral, o ideal seria conciliar a maternidade com a realização profissional. Desta forma, parece que a mulher hoje pode e deve encarnar novos papéis sem abrir mão do ideal moderno da maternidade, pois só assim ela se tornaria um ser verdadeiramente completo. (Barbosa e Rocha-Coutinho, 2007, p.172)

Os novos moldes de maternidade estão entrançados aos fatores de novas possibilidades de escolha e vivências realizadoras para além de ser mãe.

1.1 A mãe ideal

Ao idealizar a maternidade se constrói uma visão de mãe perfeita que é inalcançável, evidenciando como os papéis de gênero em uma sociedade é distribuído de maneira injusta, se apoiando no mito de amor materno incondicional.

A gravidez sendo ela desejada ou não, entra em choque diretamente com o que é esperado de uma mulher na sociedade, independente de quaisquer outras vontades que ela possua além daquela.

Durante um longo período, a maternagem foi pensada como intrinsecamente relacionada à maternidade, como função feminina por excelência, concernente à natureza da mulher, embora alguns autores apontem para o fato de que essa dedicação da mulher ao papel materno deve-se muito mais “a uma transposição social e cultural das suas capacidades de dar à luz e amamentar”. (Chodorow, 1990, p. 83).

A mulher contemporânea enfrenta um impasse entre desejo, escolha e imposição social, ao se deparar com nuances que ultrapassam a esfera doméstica. O elevado número de atividades que a mulher exerce desencadeia um fator de liberdade relevante, porém, também as expõe a fatores de risco. Por um lado, o trabalho remunerado permite que as mulheres desenvolvam autonomia, mas por outro sofrem com a sobrecarga mental causada pelo acúmulo de tarefas que a elas são designadas.

Apesar da abertura de diversos espaços que abrangem as mulheres, elas ainda são cobradas a respeito do seu valor social, sendo bombardeadas de cobranças que variam entre a maior capacitação educacional e profissional com a expectativa do cumprimento de seu papel materno.

Sobre isso Coutinho (2003, p. 57), disserta, embora se encontre um número expressivo de mulheres no mercado de trabalho, a mulher atual - independentemente de sua condição socioeconômica - "ainda oscila muito entre os dois modelos femininos a que esteve exposta: a "boa" mãe, que sobrepõe a família a qualquer outra atividade [...], e a profissional, competente e independente".

Enfrentamos uma mudança de possibilidades na vida de algumas mulheres atualmente, pois o ingresso no mercado de trabalho e a participação mais ativa na vida pública ganham mais espaço e validade. Entretanto, para aquelas que tanto agora quanto no passado procuraram se opor ou fugir das normas enraizadas, ainda são entregues os "títulos" de tristes, amarguradas, incompletas e menos femininas.

Mas vale a pena ressaltar que, quebrar as normas sociais que naturalizam a maternidade e reduz as mulheres a esse único papel é de extrema necessidade, apesar de toda dificuldade que isso é cercado.

1.2 O papel social da mulher e da maternidade

O papel social é o conjunto de posições sociais, então quando falamos em "papel de mãe" ou "papel de mulher" é tudo aquilo que a sociedade espera daquele determinado grupo em específico.

Com a evolução das sociedades, os papéis sociais entre homens e mulheres ficaram cada vez mais evidentes e conseqüentemente extremamente "bem" divididos, ficando intrínseco na sociedade que os homens deveriam produzir e as mulheres reproduzir, perpetuando ao longo de gerações o estigma de que o cuidado dos filhos cabe apenas a mãe, um exemplo claro disso é a própria licença maternidade onde a mãe fica em casa com seu bebê de quatro a seis meses e o pai fica 5 dias corridos se prolongando por mais quinze dias quando a empresa em que o pai está empregado é cadastrada no programa Empresa Cidadã. Isso deixa claro até os dias de hoje que, ao homem não é reservado esse papel, o que torna a maternidade cada vez mais pesada e extremamente solitária.

Dados do IBGE nos mostram que as mulheres fazem parte de um grupo de trabalhadores chamados: subocupados, que são pessoas que gostariam de trabalhar mais, porém por terem outras tarefas acabam trabalhando menos de 40 horas semanais, devido a suas outras ocupações. As mulheres somam 54% de 6,4 milhões de empregados. (IBGE,2019).

Outra questão que permeia o universo feminino em relação ao trabalho é a que tange a liderança. Existe uma ideia socialmente construída de que a liderança feminina é inferior à masculina, o que desqualifica as ações femininas nas empresas em posições de liderança. Do ponto de vista cultural e educacional, as mulheres, de uma forma geral, não são preparadas ao longo de seu desenvolvimento para liderar (Brandão; Lopes, 2017, p.273).

Levando em consideração tal observação, nota se que mesmo qualificada a mulher ocupa cargos com menores salários, mesmo desempenhando a mesma função que um homem, sem contar a discriminação velada que surge desde a entrevista de emprego, com perguntas indiscretas sobre ter ou não filhos e quando os tem, quem cuidaria dos mesmos para que ela pudesse enfim trabalhar, situação que não é observada se tratando de um homem, visto que quando isso lhe é perguntado, ele acaba sendo mais valorizado e taxado como mais responsável por ter um incentivo/motivo a mais para trabalhar, já que como foi construído ao longo dos anos sua função é sempre prover.

Dessa forma, a desigualdade entre homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho mesmo com todos os passos dados até aqui, sempre foi constante, visto que mães com filhos de 0 a 5 anos dificilmente estão inseridas nele, pela necessidade de cuidarem de suas crianças que por serem pequenas demandam muito mais da mãe, tal diferença só tende a diminuir quando os filhos estão na adolescência ou já são adultos.

Concluimos que existe a necessidade de se educar a sociedade para que se promova a igualdade entre os sexos, rompendo com estigmas socioculturais, que se inicia desde a escolha da profissão até seu exercício dentro das organizações (Martins, 2017, p. 21).

2. MERCADO DE TRABALHO

Entendemos por mercado de trabalho as relações entre empresa e pessoas, uma com o intuito de fornecer trabalho remunerado e outra com o interesse de prestá-lo. A mulher começou a ganhar espaço no mercado de trabalho a partir do século XIX, mas a sociedade ainda a enxergava como alguém que deveria estar apenas sob os cuidados domésticos e dos filhos.

Vindas de uma cultura em que a família além de patriarcal era multigeracional, ou seja, várias gerações da mesma família exerciam a mesma atividade econômica, chegando na fase de industrialização isso não se sustentou, “obrigando” as mulheres a saírem dos seus postos de mães e esposas e irem em busca de também agregarem renda para suas casas, isso obviamente se aplicou para mulheres de classes mais baixas, já que não possuíam muitas oportunidades além daquelas. Permanecia o poder patriarcal, porém as mulheres já “serviam” para algo além da perpetuação da família e aos poucos iam ocupando espaços antes destinados apenas a seus pais, irmãos, maridos etc.

Como uma faca de dois gumes, trabalhar gerava certa independência para as mulheres, já que não dependiam exclusivamente dos homens para sobreviver, porém ainda deviam cumprir com seus afazeres domésticos assim que chegassem do trabalho, fato que não mudou muito até os dias atuais, mulheres ainda possuem jornada dupla e até tripla de trabalho.

Para Zamarolli (2008, p. 8):

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas.

Movimentos feministas marcaram bastante essa fase de revolução do trabalho feminino, já que o mercado de trabalho não fazia distinção entre homens e mulheres quando se tratava de condições de trabalho insalubres, longas horas sem descanso e zero benefícios, o intuito das indústrias era apenas lucrar, não importando a que custo isso seria alcançado.

No Brasil, a mulher foi ingressar no mercado de trabalho formalmente nos anos 70, foi um ingresso lento, porém sólido, apesar da diferença de salários ainda existir

em relação aos homens. Com esse ingresso cada vez mais mulheres tem adiado a maternidade e até mesmo os matrimônios, buscando primeiro por sua estabilidade antes de terem outras responsabilidades igualmente sérias.

Segundo D'Alonso (2008, p.04):

As mulheres deixam de ser apenas meras donas de casa e passaram a ser não somente mãe esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.

Tem se observado que a mulher contemporânea ampliou seu leque de possibilidades em relação a como levarão suas vidas, não se restringindo apenas a cuidar do lar, os últimos 60 anos foram de extrema importância nesse processo, visto que todas as mudanças tecnológicas e econômicas contribuíram para que a mulher pudesse estar onde se encontra hoje, o que ainda é bem distante do ideal, porém é muito mais do que se pôde imaginar em outras épocas. Sem contar que mulheres que trabalham com aquilo que gostam e são bem remuneradas por isso tendem a ser mais felizes.

É importante que o trabalho da mulher seja desmistificado e pare de ser tratado como uma força secundária, para isso é essencial que exista uma equidade de gênero dentro do mercado, garantindo as mesmas oportunidades de ascensão.

2.1 A participação das mulheres no mercado de trabalho

A participação feminina no mercado de trabalho vem carregada de mudanças em suas ocupações, antes haviam postos ditos femininos e outros masculinos, mas com as grandes revoluções que trouxeram as mulheres até onde elas se encontram hoje, tudo isso mudou e diversos paradigmas foram quebrados, todos eles ligados a fatores culturais, demográficos e econômicos.

Mas um fenômeno que não obedece fronteiras é o crescimento considerável de mulheres em cargos de direção em empresas, sinal que elas estão se qualificando cada vez mais e chegando a lugares que antes eram impensáveis quando se tratava do sexo feminino. Cargos de chefia sendo ocupados por mulheres também trazem mais heterogenia para a empresa, já que elas conseguem ter um olhar mais receptivo a diversidade dentro do ambiente de trabalho.

Na literatura nacional há um consenso de que o fator primordial a determinar a “feminização” do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças à evolução dos seus valores sociais. Esse fator tem levado também à queda da taxa de fecundidade devido à adoção de métodos anticonceptivos, as quais se tornaram mais instruídas acabam tendo menor número de filhos, o que as torna mais disponíveis para a atividade econômica. (Bruschini; Lombardi, 1996, p. 81)

Hoje em dia as mulheres são mais educadas do que foram a 30 anos atrás, conseguindo ultrapassar os homens e ocupando um lugar estratégico de modelagem da sociedade, mesmo assim estudos comprovam que o salário feminino segue sendo 25% menor que o masculino e que alguns trabalhos na sociedade ainda são ocupados predominantemente por mulheres, como o de empregada doméstica, babá etc.

Sendo assim a taxa de empregos informais entre as mulheres é maior que a dos homens, pela falta de postos para que sua mão de obra seja corretamente aproveitada.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens. A taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade ainda é muito inferior à taxa de participação das mulheres mais escolarizadas, o que indica existência de diferenças importantes entre as mulheres relacionadas aos diferentes estratos de renda aos quais elas pertencem, e a dificuldade adicional de inserção das mulheres pobres no mercado de trabalho. (Yannoulas, 2001, p.324).

Como é assegurado pela Constituição, todos são iguais perante a lei independente da sua cor, raça, sexo, crença, mas infelizmente a realidade é cruel, e a discriminação sofrida pelas mulheres dentro do mercado de trabalho ainda é diária e não existe muita preocupação em escondê-la ou deixar de praticá-la, o assédio moral começa ainda na entrevista, com perguntas de cunho particular que nada tem a agregar a vaga que está para ser ocupada, diversas empresas tem ordens estritas para que não se contratem mulheres com filhos ou que sejam recém casadas, para que ela não precise se ausentar do trabalho e a empresa tenha que pagar por um funcionário que não está efetivamente ajudando nos lucros.

A diferença na forma de inserção de mulheres e homens com mesmas características produtivas no mercado de trabalho pode ocorrer por alguns motivos. Primeiramente pelo custo de oportunidade do tempo utilizado para trabalhar pode diferir para homens e mulheres. Este é o caso se, por restrições socioculturais, biológicas ou de preferências homens e mulheres, valorarem de modo distinto a parcela de seu tempo gasta em atividades não-laborais (por exemplo, as mulheres

com filhos recém-nascidos podem fazer questão de amamentá-los, por questões culturais os homens podem ter maior aversão a atividades domésticas etc.). Das diversas dimensões da inserção no mercado de trabalho, essa explicação deve afetar principalmente diferenças na propensão a participar do mercado de trabalho e na jornada de trabalho média entre homens e mulheres. (Garcia e Conforto, 2012, p.528).

É fundamental para a participação feminina nas atividades econômicas que o mercado de trabalho tenha uma estruturação, contribuindo para a redução da segregação ocupacional entre elas e os homens diminuindo assim a contribuição delas em cargos de menor prestígio e conseqüentemente de menor remuneração.

2.2 A maternidade e os impactos na atividade profissional

Quando a mulher retorna a suas atividades profissionais se vê obrigada a terceirizar suas obrigações maternas, e isso se dá de diversas formas entre elas: o cuidado da criança por uma babá ou parente. Quase nunca essa separação mãe-bebê é fácil e recai naquele ciclo que geralmente toda empresa evita, que a mãe se ausente do trabalho por questões de saúde e bem estar do seu filho, até a criança se adaptar é costume que ela adoeça e demande a atenção materna o que conseqüentemente gera conflitos na área profissional, contribuindo mais ainda para a sobrecarga da mulher, que se sente impotente dentro de ambos cenários, já que não se vê como aquela mãe que idealizou e muito menos como a profissional que gostaria de ser.

Superado isso, ainda precisam lidar com o preconceito e desconfiança dos colegas, chefes, subordinados, do trabalho que costumam ser relutantes quanto a sua ascensão profissional.

Edwards (2006, p.32) assinala uma séria de fatores que acabam motivando a saída da mulher do mercado de trabalho: a ocorrência de conflitos constantes entre as demandas familiares e as profissionais; as manifestações de estresse e sintomatologia ansiosa; o desenvolvimento de crenças negativas acerca do próprio desempenho como mãe; e o desequilíbrio na divisão de tarefas relativas aos cuidados domésticos e dos filhos.

Dados recentes do IBGE mostram que as mulheres fazem parte do grupo de trabalhadores subocupados, que são pessoas que gostariam de trabalhar mais, porém por exercerem outras tarefas não conseguem trabalhar as 40 horas semanais exigidas. Mulheres representam 54% de 6,46 milhões de empregados no Brasil. (IBGE 2018)

A mulher pós-moderna tende a enfrentar uma sobrecarga imensa na tentativa de conciliar a sua carreira e seus afazeres domésticos, tendo cada vez menos tempo para si mesma, aliado a isso a culpa materna de participar cada vez menos do crescimento dos filhos. A pressão social também contribui para que mulheres mães se sintam divididas em relação ao que fazer de suas vidas pós maternidade, pois ao mesmo tempo que exigem que elas sejam boas mães lhes é cobrada também alguma carreira.

Tais fatos, que para homens agregam valor para as mulheres são excludentes visto que a maioria dos empregadores não acha possível que eles sejam conciliados.

O mercado faz essa troca da competência pelo zelo (visto como negativo para a mulher e positivo para o homem) após as mulheres trabalhadoras se tornarem mães, o que diminuía a sua percepção de competência e chances de melhores cargos, fato que não ocorre com o homem. Após se tornar pai, o homem é considerado um indivíduo mais caloroso e, com a mesma percepção de competência, sendo esse elogiado por ser um ótimo pai trabalhador e envolvido com os filhos. Não há questionamentos sobre o seu comprometimento com sua profissão. As mães trabalhadoras, por outro lado, são incontestavelmente questionadas em relação a sua capacidade de administrar a profissão e criação dos filhos, sendo isso tratado como uma obrigação isenta de elogios. Resultados esses que mostraram uma desvantagem única sofrida por profissionais do sexo feminino (em comparação aos homens que são pais). (Cuddy; Fiske; Glick, 2004, p.707).

A licença maternidade por si só não é suficiente para garantir a permanência das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. Porque não é só disso que uma mulher precisa, mas de uma estrutura completamente diferente. É necessário apoio político e social para concretizar o cenário, mudanças em nosso país. Novas políticas públicas e de mercado são necessárias. Por exemplo, novas acomodações para funcionários, para atender às necessidades das famílias com crianças pequenas, mais flexibilidade em seus horários também, etc.

A discriminação e o preconceito contra as mulheres-mães existem por toda a parte, sendo mais presente em alguns países menos desenvolvidos. No entanto, as organizações hoje tentam reverter esse quadro por meio do conceito de equidade dentro de sua estrutura. Esse conceito visa atender a demanda de inclusões tanto das mulheres quanto dos homens em terem participações iguais dentro das responsabilidades da família e o suporte da organização para isso. Os cargos de

liderança, principalmente, são os que vem tentando adquirir o direito de se ausentar, por motivos de filhos, saúde ou outras questões, sendo homem ou mulher. (Martins, 2018, p. 12).

3. MATERNIDADE E RECOLOÇÃO PROFISSIONAL

A discriminação com as mulheres-mães no âmbito profissional começa assim que é descoberta a gravidez, visto que as suposições que a gestação pode atrapalhar seu desenvolvimento profissional são logo expostas, quando retornam da licença maternidade sentem a instabilidade pairando no ar, já que as empresas prezam pela assiduidade e proatividade, que inevitavelmente diminui, pois, uma criança pequena demanda muito da mãe, mesmo que essa mãe possua um parceiro e pai da criança, culturalmente quem abdica do seu dia de trabalho para tratar um filho que está doente ou algo do tipo é sempre a mãe.

Estando fora do mercado na tentativa de reingressar, a mulher é questionada se aguentaria a dupla jornada e como faria para que ambas fossem conciliadas, ter filhos é quase um fator eliminatório da vaga para as mulheres.

De acordo com a Legislação Brasileira, a partir da Lei nº 9.029/ 95, é proibido perguntar sobre planos de gravidez nas entrevistas de emprego por ser de cunho discriminatório, infelizmente a lei é totalmente ignorada e todas as mulheres se deparam com tais perguntas sempre que estão em busca de emprego, o que dificilmente acontece com os homens, resquício da estruturação machista da sociedade que impôs somente à mulher a função dos filhos e seus devidos cuidados.

Segundo Mendes (2017, p, 41), ao analisar a construção da ideia da maternidade:

Pode-se dizer que ainda hoje, na maior parte das sociedades, a maternidade é considerada a tarefa mais importante da vida das mulheres. Ela é idealizada e naturalizada no discurso que reforça que toda mulher nasce com o instinto materno e que precisa realizá-lo para encontrar a plena felicidade. Desse modo, essa visão de destino certo e o ideário materno acabam por nortear as relações sociais de muitas mulheres com suas famílias, carreiras e principalmente com si próprias, que interfere na sua decisão de assumir outros papéis sociais. (...).

Outro empecilho para o regresso feminino ao mercado é justamente a licença maternidade que abrange apenas 120 dias (4 meses) enquanto o Ministério da Saúde afirma que até os 6 meses de vida da criança o aleitamento materno é de suma importância, vindo aí uma das primeiras decisões difíceis que a nova mãe deve tomar, desmamar seu filho ou retirar grandes quantidades que supram o período que ela estiver fora, gerando assim também impactos psicológicos na mãe ampliando sua fadiga e preocupações.

Quando analisamos as políticas públicas brasileiras voltadas para a maternidade, encontramos conquistas importantes, como a proteção dos direitos das mães trabalhadoras, incluindo as adotivas, direito às licenças maternidade e paternidade. No entanto, ainda existem grandes desafios, como o cumprimento do direito de acesso às creches, restauração do direito das mulheres grávidas e lactantes de não trabalharem em locais insalubres e direitos reprodutivos (Fernandes e Nascimento, 2018, p.13).

Para além das políticas públicas, iniciativas da sociedade civil como a criação do site www.contrateumamae.org.br, por profissionais de Recursos Humanos são valiosas. Este grupo teve a iniciativa de criar um espaço no qual mães de todas as idades cadastrem o seu currículo incluindo um breve relato sobre as habilidades adquiridas em decorrência da maternidade, e assim, facilite a busca de empresas que apoiam esta causa.

O fato de possuir filhos ou não e como isso impactará o desempenho laboral deve ser discutido de forma ampla, já que se trata muito mais de uma questão de gênero do que qualquer outra coisa, observando que nas últimas décadas as mulheres têm se tornado bem mais capacitadas e “letradas” que os homens é normal que isso gere um certo receio de quais postos elas podem alcançar e quais rumos as lideranças femininas podem dar para a sociedade. Parar mulheres com filhos é só mais uma maneira do patriarcado continuar exercendo seu poder e seguir moldando a sociedade a sua forma, invisibilizando e calando mulheres.

3.1 Da proteção

A atual Constituição Federal é conhecida como Constituição Cidadã, justamente por tratar da isonomia entre homens e mulheres, o que favoreceu a nova fase de mulheres trabalhadoras, obtendo uma melhora social e trabalhista. Mulheres passaram a receber diferenciação apenas onde nitidamente eram desiguais aos homens, no caso, a maternidade. Para que pelo menos em tese qualquer prática discriminatória com o trabalho feminino pudesse ser eliminada. Pode ser observado nos seguintes artigos da mesma:

Art. 5º 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, nos termos seguintes:

I — homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

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

Referente a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, Calil (2007, p. 49), nos lembra de um fato importante:

A Constituição Federal repetiu a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo. Muito embora o texto já tivesse enunciado que homens e mulheres são iguais, os constituintes fizeram por bem em repetir o que já aparecia nas Constituições anteriores. Basta lembrar que, na Carta de 1937, quando tal proibição foi esquecida, deu margem para que surgisse, tempos depois, um decreto-lei que permitia o pagamento às mulheres de salários inferiores àqueles pagos aos homens. Proibiu-se a diferença na execução de funções pelo critério do sexo, e também foi proibida a diferenciação de critérios de admissão baseados exclusivamente nas diferenças de gênero: mais uma vez, a preocupação do constituinte em evitar a formação de rincões de trabalhos femininos.

Em 26 de maio de 1999, foi promulgada a lei 9.799, que acrescentava a CLT em seu capítulo III, novos direitos sobre o acesso ao trabalho para mulheres, trazendo algumas vedações importantes ao empregador entre elas a proibição de anúncios que façam acepção entre sexo, cor, raça e situação familiar dos candidatos, salvo quando a natureza da atividade exigir notoriamente.

Segundo Carelli, quando a lei se refere a “situação familiar”, abrange o estado civil e também se a pessoa possui filhos, motivos esses que não raras as vezes faz com que a trabalhadora sofra discriminação e deixe de ser contratada. “A exceção será quando a profissão manifestamente obriga à restrição, como uma modelo, quando poder-se-á restringir a idade ou sexo, ou um gerente de sauna masculina, que pela lógica deve ser homem”.

A lei supracitada também traz o impedimento de “exigir atestado ou exame, de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego” cabendo pena pecuniária de 2 á 20 valores de referência regionais para tal infração.

Como melhor explica Calil (2007, p. 57) esta proibição já existia desde a Lei 9.029/95, se tratando de um crime, cuja pena prevista era de um a dois anos de prisão

e multa. Quanto a questão de qual lei deverá ser aplicada, deve ser observada aquela que é mais benéfica ao réu.

Ainda que o texto da Lei n. 9.799 não tenha regulamentado inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior e, portanto, não tenha havido derrogação tácita do inciso I do art. 2º da Lei n. 9.029, por não ser aplicável o § 1º do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil, a nova lei aplica-se, nos casos de exigência de exames de comprovação de gravidez ou de esterilidade para admissão ou permanência no emprego previsto em ambas, por prever a menor pena, vez que em matéria penal, ainda que a sentença já tenha transitado em julgado, cabe sempre a lei mais benéfica ao réu.

A criação e o aperfeiçoamento de tais leis gera um amparo não só para as mães, mas também para os filhos, desde a sua concepção.

A estabilidade para a gestante é assegurada na Constituição em seu artigo 10, II, b, que veda a dispensa sem justa causa ou arbitrária garantindo a mulher o dever de continuar empregada até 5 meses após o parto, sendo dispensada a dispensa é nula e ela deve ser reintegrada ao trabalho.

Neste sentido, é importante analisar o conteúdo da Súmula no 244 do TST, que dispõe:

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

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

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

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

A alteração sofrida pelo inciso III, foi para assegurar tanto a mulher quanto o nascituro visto que mesmo em contratos por tempo determinado a mulher deve ser mantida no emprego afim de garantir uma estabilidade para seu bebê.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado a favor de que a estabilidade da gestante vem desde o momento da concepção e não após a confirmação por algum exame médico, sendo assim a obrigação do empregador é objetiva, mesmo não sabendo da gestação ele não fica isento de pagar indenização

supletiva. Tal regra também se aplica a empregada doméstica que também ficar gestante.

O salário maternidade também era outro tópico bastante sensível, pois antes quem pagava era o empregador, o que dificultava mais ainda a contratação feminina, porém em 1975 foi regulamentado o decreto lei n. 75.207 que transferia o pagamento de tal salário para a previdência social, atendendo a convenção n° 103 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Segundo Calil (2007, p.53):

Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas. Para Sérgio Pinto Martins, um dos incentivos já existentes é que o pagamento do salário-maternidade é feito pela Previdência Social e não pelo empregador. Certamente, retirar do empregador o ônus de pagar a licença-maternidade e dividi-lo, como custo social, por toda a sociedade, mais do que como incentivo, se apresenta como atendimento aos princípios basilares de todo Estado, pois atinge o seu fim social.

Porém, essa forma de recebimento só cabia para trabalhadoras urbanas, as rurais continuavam sendo pagas pelos seus patrões, o que gerava inúmeros transtornos.

Foi apenas em 4 de julho de 1991 que a Lei n. 8.213, em seu artigo 18, I, f e o artigo 71, incluiu o salário-maternidade entre as espécies de prestações previdenciárias da trabalhadora rural.

A licença maternidade já anteriormente citada tem a duração de 120 dias, um direito garantido por norma constitucional, a regulamentação da licença-maternidade é dada pelo artigo 392 da CLT, o artigo 71 da Lei n. 8.213/91, com nova redação dada pela Lei n. 10.710 de 5 de agosto de 2003 e artigo 93 a 103 do Decreto n. 3.048/99. Regulamentando que o período de afastamento ocorre 28 dias antes do parto e 92 dias após o mesmo, não ocorrendo esse afastamento anterior de 28 dias não há prejuízo a sua licença e nem ao recebimento do salário maternidade, esse período de afastamento tanto anterior quanto posterior pode ser acrescido de 2 semanas, conforme apresentação de atestado médico que comprove tal necessidade o que mais uma vez não acarreta em nenhum prejuízo no recebimento do salário.

Não cabe ao empregador autorizar ou não a gestante de se afastar de suas funções no tempo que lhe é de direito, caso haja recusa do empregador a gestante pode se afastar espontaneamente sem que isso seja interpretado como motivo para

desligamento de suas funções, o empregador além de arcar com os dias trabalhados pela mulher ainda fica sujeito a penalidades administrativas.

Deste modo, o poder público, através do INSS, arca com o salário-maternidade, tirando do empregador este ônus e, desta forma, impedindo que o trabalho feminino possa se tornar mais oneroso que o masculino. O salário-maternidade é benefício previdenciário que garante à gestante o recebimento de renda mensal em valor igual a sua remuneração integral. Desta forma, o salário-maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios pagos pela Previdência Social – seu limite máximo é o teto salarial dos ministros do Supremo Tribunal Federal. Assim, ainda que a trabalhadora tenha vencimentos superiores a R\$ 12.720,00 (doze mil, setecentos e vinte reais), seu salário-maternidade está limitado a este valor por força da Resolução n. 236 de 19 de julho de 2002 do Supremo Tribunal Federal. (Calil, 2007, p.60).

Mães adotivas também possuem direito a licença maternidade assegurado pela Lei 12.010/2009, que estabeleceu que independentemente da idade da criança a mulher adotante tem direito aos 120 dias, como qualquer outra mãe, a estabilidade de 5 meses após a licença também é assegurada.

Em casos de aborto espontâneo ou o natimorto a mulher também está amparada pela legislação e tem o direito ao repouso, nos casos de aborto não criminoso a mulher pode repousar por 2 semanas, depois de apresentado atestado médico oficial, e retornar ao seu trabalho na mesma função que exercia anteriormente, conforme artigo 395 da CLT.

Se tratando de natimorto, como a licença maternidade não está relacionada ao nascimento com vida e sim com o fato de estar grávida, mulheres com idade gestacional a partir de 20 semanas que tiverem seus filhos prematuros ou natimortos usufruem dos 120 dias que a Lei garante, pois também houve um desgaste físico e psíquico causado pela gravidez e conseqüentemente o parto.

Conforme leciona Barros (1995, p.432):

O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 395 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo.

3.2 Progressão a igualdade

O princípio da igualdade ou isonomia é o princípio norteador de todo ordenamento jurídico brasileiro, sendo chamado de supra princípio. Fazendo assim com que as pessoas sejam tratadas e respeitadas de maneira individual, sendo os iguais tratados de maneira igual e os desiguais de maneira desigual nos limites de suas desigualdades.

Igreja (2014, p.140) esclarece:

Muitas vezes, estabelecer diferenças é imprescindível ao próprio princípio da igualdade. A função das ações afirmativas é, justamente, realizar uma desigualação positiva capaz de resultar em uma igualação jurídica efetiva. Assim, promover-se a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preceitos arraigados na cultura dominante na sociedade. Tais medidas, entretanto, tendem a ser temporárias, isto é, valem enquanto for verificada a situação desfavorável, devendo deixar de vigorar logo que ultrapassada a desigualdade.

Não basta apenas que a Lei assegure mulheres de terem seus direitos respeitados, mas também que a sociedade num todo, as famílias precisam promover uma divisão igualitária de tarefas para que as mulheres pudessem ter a possibilidade de manter suas carreiras. Um maior número de empresas já deveria ter políticas organizacionais que contemplassem as necessidades das mulheres, como sala de amamentação, creches conveniadas, licença parental, entre outras.

Inclusive empregadores deveriam ampliar suas visões quando se tratar de ter mulheres compondo suas equipes, são raízes de preconceito e misoginia muito profundas que devem ser cortadas para que no futuro as mulheres consigam chegar onde os homens já se encontram a muito tempo, sem se preocuparem com salários inferiores ou se ter filhos é um problema, etc.

Já que estudos comprovam que organizações que possuem mulheres em cargos de liderança são 1.4 vezes mais propensas a ter um crescimento contínuo e lucrativo.

Souto Maior e Coly (2014, p.01) destacam:

A despeito dos avanços inegavelmente alcançados pela sociedade e não menos pela legislação pátria, questões de cunho social, religiosas e históricas ainda exercem grande influência na diferenciação entre homens e mulheres. A criação dos filhos e as tarefas domésticas ainda são comumente tidas como obrigações femininas, sendo apenas exemplos de paradigmas que ainda precisam ser enfrentados pela sociedade. Diante desse cenário, a discriminação perpetrada historicamente em relação à mulher, continua a

ensejar a necessidade de políticas públicas e proteção legislativa que coíbam a discriminação entre gêneros. Não é por outra razão que a própria CF/88 prevê em seu artigo 7º, inciso XX, a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Com efeito, não há que se falar em contradição entre as previsões constantes nos artigos 5º, I e 7º, XX da CF. Ao revés, a proteção específica do trabalho da mulher representa a concretização da máxima do Princípio da Igualdade, segundo o qual os desiguais devem ser tratados na medida de sua desigualdade. Em outras palavras, as questões socioculturais que pesam sobre a mulher são as maiores responsáveis pela necessidade de normas especiais, destinadas a reverter as opressões sociais, mais até de qualquer eventual limitação física.

CONCLUSÃO

Pela análise do que foi discutido no presente trabalho, notamos que a construção social do que é maternidade e quais lugares a mulher pode ocupar, se modificaram, a mulher passou a se enxergar como alguém que pode e deve complementar outros espaços da sociedade, se ela assim desejar.

A maternidade deixou de ser o único papel feminino a ser cumprido e deu espaço a novos horizontes a serem galgados. Obviamente, tudo isso foi conquistado com muita luta e resistência, já que ainda em 2023 as pessoas não lidam muito bem com o fato da mulher não ser só mãe ou simplesmente não querer ser, em como as lideranças femininas vem crescendo cada dia mais e que ter a mulher inserida no mercado de trabalho se tornou essencial, não só para elas, mas também para onde desempenham suas funções, sem se esquecer da economia que ganha muito com esse acesso feminino.

Foi preciso que leis fossem modificadas/criadas para que essa recepção feminina pudesse ser concretizada. Trazendo segurança e estabilidade não apenas para o empregador, mas também para elas. Entretanto, a sociedade brasileira ainda caminha a passos lentos se comparada a outros lugares do mundo onde o trabalho feminino é muito mais apreciado e valorizado, apesar de conseguirmos enxergar muitas mudanças significativas durante esse percurso de emancipação feminina, a luta ainda está longe do fim, mulheres necessitam de mais voz ativa nos lugares, serem respeitadas em sua totalidade e de oportunidades para fazer acontecer tais coisas.

Uma desconstrução vagarosa que exige muito de nós como sociedade e das gerações futuras, políticas públicas eficientes e que as organizações cumpram efetivamente seu papel social de ajudar a mulher a conciliar maternidade e carreira, fazendo com que finalmente o trabalho se torne um lugar seguro, onde ela sinta que realmente é livre para ser como é e tomar as atitudes que julgar serem corretas para sua vida.

WOMEN IN THE WORK MARKET

THE PENALTY FOR MATERNITY

ABSTRACT

Since the beginning of civilizations, women were assigned to take care of the home and children while men went hunting. Thousands of years passed and this reality unfortunately remained: the man continued to be the breadwinner while the woman did not need or should not earn money, being assigned to take care of the house, the children and be completely submissive to their parents and husbands. With a lot of struggle and resistance, women have proven that they are perfectly capable of carrying out any task previously performed by men, but this entire patriarchal history has weighed on women's insertion in the job market and today they suffer the consequences of this discrimination. And just as they fought for the right to education and to vote, women's fight for equality in the job market continues, especially for those who, in addition to being professionals, are mothers and tirelessly try to reconcile these two very difficult roles.

Public policies and labor laws themselves play a fundamental role in this change, but it is up to everyone as a society to educate the new generation and break old stigmas that divided professionals mainly by their sexes, a division full of machismo and misogyny.

The main objective was to show that everyone has equal rights, to show the struggles, inequalities and achievements already made by women mothers and to prove that being a professional with children only makes a woman even stronger and more capable.

Keywords: Woman. Job market. Women-mothers. Equality

REFERÊNCIAS

BANDITER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro; Nova Fronteira, 1985.

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA, Coutinho, Maria Lúcia. **Maternidade: novas possibilidades, antigas visões**. Psicologia Clínica, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p.163-185, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>. Acesso em: 10 de jun. de 2023 às 14:30hrs.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr, 1995.

BRANDÃO, C. V.; LOPES, D. G. **Conciliando a liderança e a maternidade: um estudo com recurso a histórias de vida**. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, v.6. n.4, p.270-285, nov. 2017.

BRASIL. **Constituição Federal (1998)**. Artigo 71 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://modelo.inicial.com.br/lei/L-8213-1991/lei-planos-beneficios-previdencia-social/art-71?amp>. Acesso em: 21 de out. de 2023 às 13:27hrs.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 392 - Decreto Lei 5452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://modelo.inicial.com.br/lei/CLT/consolidacao-leis-trabalho/art-392?amp>. Acesso em: 25 de out. de 2023 às 21:05hrs.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 395 - Decreto Lei 5452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://modelo.inicial.com.br/lei/CLT/consolidacao-leis-trabalho/art-395?amp>. Acesso em: 25 de out. de 2023, as 19:00hrs.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. ARTIGO 5º e INCISOS, disponível em: <https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-2-capitulo-1-artigo-5#:~:text=Art.%205%C2%BA%20Todos%20s%C3%A3o%20iguais,69>. (Acesso em: 21 de out. de 2023 às 10:00hrs.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. ARTIGO 10 e INCISOS, disponível em: <https://modelo.inicial.com.br/lei/CF/constituicao-federal/art-10>. Acesso em: 21 de out. de 2023 às 14:00hrs.

BRASIL. **Decreto Lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1999/decreto-3048-6-maio-1999-368532-publicacaooriginal-96753-pe.html>. Acesso em: 24 de out. de 2023 às 12:31hrs.

BRASIL. **Decreto Lei nº 75.207 de 10 de janeiro de 1975**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-75207-10-janeiro-1975-423819-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 de out. às 11:17hrs.

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=445881&filename=LegislacaoCitada%20PL%20527/2007. Acesso em: 23 de out. de 2023 às 16:00hrs.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 23 de out. de 2023 às 18:07hrs.

BRASIL. **Lei 10.710 de 05 de agosto de 2003**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10710&ano=2003&ato=6e8cXR610dRpWT8e8>. Acesso em: 24 de out. de 2023 às 09:17hrs.

BRASIL. **Lei 12.010 de 03 de agosto de 2009**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm. Acesso em: 24 de out. de 2023 às 11:00hrs.

BRASIL. **Sumula 244 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-244-do-tst/1431370076>. Acesso em: 25 de out. de 2023 às 17:24hrs.

BRASIL. **Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 23 de out. de 2023 às 15:43hrs.

BRUCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil: o emprego doméstico e as “novas” ocupações**. Mulher e Ocupação, v. 110, n. 1, p. 67-104, 1999. Acesso em: 02 de out. De 2023 às 17:14hrs.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Novos direitos trabalhistas da mulher**. Artigo. Net. Disponível em: <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/novos-direitos-trabalhistas-da-mulher1.pdf>. Acesso em: 26 de out. de 2023 às 23:06hrs.

CHODOROW, N. **Psicanálise da Maternidade: Uma Crítica a Freud a Partir da Mulher**. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1991, n 79, p 81-90.

CORRÊA, Renata. **Monumento para a mulher desconhecida: ensaios íntimos sobre o feminino**. Editora Rocco, 2022.

CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T.; GLICK, P. **When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice**. *Journal Of Social Issues*. Princeton, p. 701-718. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>. Acesso em: 02 de out. de 2023 às 14:32hrs.

D ALONSO, Gláucia de Lima. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 de set. de 2023 às 12:20hrs.

Distância entre mães e pais no mercado de trabalho volta a crescer; Folhapress, 05 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/distancia->

entre-maes-e-pais-no-mercado-de-trabalho-volta-a-crescer-1.2664863pais-no-mercado-de-trabalho-volta-a-crescer-1.2664863. Acesso em: 11 de jun. de 2023 às 13:15hrs.

EDWARDS, Michele Rees. **O papel das práticas de comunicação de apoio dos maridos na vida das mães empregadas**. Revisão sobre Casamento e Família, v. 4, pág. 23-46, 2006. Acesso em: 25 de set. de 2023 às 14:50hrs.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier do. **Políticas públicas, gênero e maternidade: considerações sobre avanços e desafios**. V Simpósio Gênero e Políticas Públicas, Universidade Estadual de Londrina, p. 1-15, jun. 2018. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT8-%20Fernanda%20Fernandes%20e%20Janaina%20Xavier_ANAIS.pdf. Acesso em: 04 de out. de 2023 às 13:01hrs.

GARCIA, Lucia dos Santos e CONFORTO, Ecléia. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. Disponível em: www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf. Acesso em: 25 de set. de 2023 às 11:36hrs.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. Estatísticas Sociais**. Rio de Janeiro: IBGE. 8 de março de 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-Desigualdade>. Acesso em: 08 de jun. de 2023 às 09:50hrs.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. Estatísticas Sociais**. Rio de Janeiro: IBGE. 8 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acesso em: 02 de out. de 2023 às 13:12hrs.

IGREJA, Cristiane de Oliveira. **A conformação do mercado de trabalho da mulher e a proteção do direito internacional do trabalho contra práticas discriminatórias**, In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos**. São Paulo: Ltr, 2014.

Licença paternidade regras e direitos. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-paternidade-regrashttps://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-paternidade-regras-direitos.amp.htm>. Acesso em: 15 de jun. de 2023 às 13:52hrs.

MARTINS, T. B. **A equiparação da licença paternidade à licença maternidade como forma de reduzir a discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Monografia - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário De Brasília, Brasília, 2017. 74p.

MARTINS, T. **Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos.** 04 de março de 2018. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/euestudante/tf_carreira/2018/004/tf_carreira_interna,663783/mercado-de-trabalhofecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml. Acesso em: 03 de out. de 2023 às 16:42hrs.

MENDES, Andréa Peres. **Labirinto de Cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** 2017, 91 f. p. Mestrado (Psicologia Social) - PUC –SP, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20561/2/Andréa%20Peres%20Mendes.pdf>. Acesso em: 03 de out. de 2023 às 15:06hrs.

ROCHA, Coutinho; Maria Lúcia. **Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira e as relações familiares. Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**, p. 57-77, 2003.

SOUTO, Maior; SILVA, Leandro Thomaz da; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher.** Revista Eletrônica Migalhas. 2014. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>. Acesso em: 26 de set. de 2023 às 11:00hrs.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa.** *Revista Estudos Feministas*, v. 9, p. 322-326, 2001.

ZAMAROLLI, Marlene Mota. **A mulher na Política – COMMULHER- 7 fascículo.** Portal Prefeitura Municipal de Santos. SP, 2008. Disponível em: www.portal.santos.sp.gov.br. Acesso em: 25 de set. de 2023 às 09:43hrs.