

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

VICTOR HUGO DE ALMEIDA

ANA ISABEL LAMBELHO COSTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO APÓS A GESTAÇÃO

THE DISCRIMINATION OF THE WOMAN AT WORK AFTER PREGNANCY

Tallita Souza De Oliveira Pignati ¹

Paulo Campanha Santana ²

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo analisar a discriminação sofrida pela mulher na gestação e após o período da estabilidade gestacional. A história evidencia o longo período discriminatório das mulheres. Com a evolução legislativa, a Constituição Federal de 1988 concretizou o princípio constitucional da igualdade que se contrapõe a toda e qualquer discriminação de gênero. Para tanto, a presente pesquisa utilizará a metodologia hipotético-dedutiva, com consulta bibliográfica, jurisprudencial e análise de dados sobre a temática. Como resultado, recentes pesquisas comprovam que as mulheres recebem remuneração menor que os homens, com a situação agravada em razão da cor/raça. No período pós-gestacional, dados indicam que um considerável percentual de mulheres se sente discriminada, onde quase a totalidade sequer foi promovida nessa fase. Por fim, pode-se constatar que, a despeito de toda evolução legislativa e diversas políticas públicas existentes, a discriminação gênero ainda ocorre, inclusive no período após a gestação da mulher, evidenciando a falta de efetividade dos instrumentos existentes.

Palavras-chave: Mulher, Mercado de trabalho, Discriminação, Gravidez, Proteção

Abstract/Resumen/Résumé

The present paper aims to analyze the discrimination suffered by women during pregnancy and after the period of gestational stability. History highlights the long period of discrimination against women. After a legislative evolution, the Federal Constitution of 1988 materialized the constitutional principle of equality that opposes any and all gender discrimination. Therefore, this research will use the hypothetical-deductive methodology, with bibliographical and jurisprudential consultation and data analysis on the subject. As a result, recent surveys show that women receive less pay than men, with the situation being aggravated by color/race. In the post-gestational period, data indicate that a considerable percentage of women feel discriminated, and almost all were not even promoted at their jobs

¹ Advogada. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Pós-Graduada em Direito Previdenciário.

² Advogado, Mestre e Doutor em Direito pelo UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal.

in this phase. Finally, it can be seen that, despite all legislative developments and various existing public policies, gender discrimination still occurs, even in the period after a woman's pregnancy, evidencing the lack of effectiveness of existing instruments.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Woman, Labor market, Discrimination, Pregnancy, Protection

INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres foram inferiorizadas em relação aos homens e marginalizadas em razão da segregação de gênero. Entretanto, o século XVIII foi marcado por grandes revoluções burguesas, em especial, a Revolução Francesa, que teve uma participação em massa das mulheres em luta por melhores condições de trabalho e igualdade.

Ao longo da história, as mulheres assumiram a função de reprodução e cuidadora do ambiente familiar, sendo responsáveis pela alimentação dos filhos e do marido, limpeza da casa, acompanhamento escolar dos filhos, dos idosos e das pessoas enfermas presentes no ambiente familiar. Com isso, não se vislumbrava a mulher e mãe inseridas no mercado de trabalho em igualdade com os homens, pois não se concebia uma mãe “abandonar” o lar em função do trabalho.

Com muita luta, as mulheres vêm conseguindo conquistar o reconhecimento da sua importância no mercado de trabalho. Contudo, a discriminação, das mais diversas formas, sempre esteve presente na história delas, e esse olhar discriminatório ocorre de duas formas: a primeira, horizontal, quando as atividades são distribuídas de forma desigual entre homens e mulheres, em razão de fatores biológicos; a segunda ou vertical, mais conhecida como “teto de cristal” ou “glass ceiling”, que ocorre quando há um número reduzido de mulheres nos cargos de maior importância (Santos, 2005, p. 304).

Em pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial, em 2014, o Brasil ocupava a 82ª posição no ranking de desigualdade de gêneros, ficando muito distante de alguns países vizinhos sul-americanos, como Argentina, Peru e Chile, os quais ocupavam as 31ª, 45ª e 66ª posições respectivamente. (Brasil, 2023a)

No ano de 2020, o relatório anual Socioeconômico da Mulher, feito pelo Governo Federal, apontou que as mulheres ainda são minorias no mercado de trabalho quando comparadas com os homens:

Tabela 1 - Taxa de participação na força de trabalho das pessoas de 16 a 59 anos de idade por sexo e cor ou raça segundo as Grandes Regiões- Brasil, 2019.

REGIÕES	MULHERES			HOMENS		
	Total	Branças	Pretas / Pardas	Total	Branços	Pretos/Pardos
BRASIL	53,7	54,9	52,7	72,5	73,0	72,1
NORTE	49,5	52,9	48,7	72,9	74,1	72,7
NORDESTE	45,6	46,1	45,3	65,1	64,9	65,2
SUDESTE	57,5	56,4	58,9	75,4	74,3	76,6
SUL	57,3	57,2	57,6	74,5	74,4	75,0
CENTRO-OESTE	57,8	57,2	58,0	77,0	75,7	77,7

A diferença do número de homens e mulheres é ainda maior em determinados setores da atividade econômica tais como: mineração, indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública e agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, o que comprova a presença dos dois princípios da divisão de gênero do trabalho no Brasil, quais sejam: separação e hierarquia.

Tabela 2 –Pessoas empregadas no trabalho formal por tempo de emprego (de 12 a 23,9 meses), total e distribuição percentual por sexo, segundo os ramos de atividade econômica- Brasil,2019.

RAMOS DE ATIVIDADES	Até 11,9 meses			De 12 a 23,9 meses		
	Total	Distribuição (%)		Total	Distribuição (%)	
		Mulheres	Homens		Mulheres	Homens
Brasil	13.0002.461	42,1	57,9	6.841.644	42,9	57,1
Extrativa Mineral	41.309	14,2	85,8	24.708	13,3	86,7
Indústria de Transformação	1.851.132	33,0	67,0	1.059.728	33,0	67,0
Serviços industriais de utilidade pública	70.763	18,7	81,3	49.096	17,2	82,8
Construção Civil	938.537	8,0	92,0	365.636	9,5	90,5
Comércio	3.168.977	45,7	54,3	1.694.270	44,7	55,3
Serviços	5.335.188	48,5	51,5	2.870.743	49,7	50,3
Administração Pública	1.074.275	59,6	40,4	541.191	58,9	41,1
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	523.280	17,0	83,0	236.272	16,4	83,6

Fonte: Relatório anual Socioeconômico da Mulher (Brasil, 2023c).

Para enfrentar essa desigualdade, nos últimos anos, normas de proteção ao trabalho da mulher vem sendo criadas e/ou aperfeiçoadas no ordenamento jurídico pátrio. No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, I, veda a discriminação de gênero, bem como inovou ao trazer diversas outras medidas protetivas ao trabalho da mulher no artigo 6º. Recentemente, no ano de 2022, entrou em vigor no Brasil a Lei nº 14.457, que institui o Programa Emprega + Mulheres que destina à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

Todavia, as mulheres enfrentam um grande desafio no mercado, que é a gravidez, tema central da presente pesquisa, surgindo o seguinte problema de pesquisa: Em que medida as mulheres têm sofrido discriminação, no período gestacional e pós-gestacional? Logo, o objetivo geral do trabalho é analisar a discriminação da mulher nesse período. Os objetivos específicos são: estudar a evolução histórica do trabalho feminino e questão da igualdade

salarial; investigar a discriminação do trabalho gestante; e analisar a discriminação do trabalho feminino após a gestação.

A presente pesquisa justifica-se pelo histórico discriminatório sofrido pela mulher, e ainda haver relatos da desigualdade salarial e baixa ocupação de cargos e posições relevantes na sociedade, a despeito das diversas normas inclusivas existentes, que serão analisadas em relação ao momento gestacional e pós-gestacional da mulher. Para tanto, será utilizada a metodologia hipotético-dedutiva, com consulta bibliográfica, jurisprudencial e análise de dados sobre a temática.

Portanto, o presente artigo iniciará abordando a discriminação histórica da mulher, apresentando a evolução das normas protetivas e as políticas existentes. Na sequência, a discriminação do trabalho da gestante, para, ao final, discorrer sobre o seu impacto no mercado de trabalho.

1 A DISCRIMINAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO. A LUTA PELA IGUALDADE SALARIAL

A luta pela igualdade das mulheres não vem de hoje. Iniciou-se no Estado Social ao final do século XVIII na Europa e nos Estados Unidos. A Revolução Francesa de 1789 foi marcada por uma atuação muito vibrante das mulheres na luta pela igualdade, liberdade e fraternidade, bem como o início do feminismo como um movimento social, mesmo sendo excluídas da participação de qualquer luta armada.

O trabalho feminino, desenvolvido especialmente nas indústrias têxteis, foi objeto de uma grande exploração nas grandes fábricas no século XVIII até meados do século XIX. A historiadora Joan Scott atenta para o fato de que a mulher trabalhadora nasceu com a Revolução Industrial, haja vista que o processo de mecanização passou a gerar trabalho em posições que antes não existia, em certas cidades (Scott, 1994).

As mulheres eram submetidas a trabalhos com jornadas extenuantes, baixíssima remuneração, sem qualquer segurança ou proteção à saúde, sendo vítimas de abusos de todas as espécies, inclusive sexual. O filme *Daens – Um grito de Justiça* – estrelado por Jan Decleir, consegue refletir de forma bem realista os abusos e as condições indignas vivenciadas pelas mulheres e crianças no final do século XVII nas fábricas da Alemanha (Deans, 2023).

Na perspectiva de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 909):

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação [...].

Mesmo diante de todo abuso, de todo trabalho indigno vivenciado pelas mulheres e a luta por condições de vida melhores e reconhecimento da igualdade, o Código Civil Francês de Napoleão Bonaparte, instituído em 1804, conseguiu frear a militância feminina. Ele colocou o homem como o proprietário da mulher restringindo os seus direitos e a colocando com um papel principal de produção dos filhos.

Como muito bem discorre o Desembargador Oscar Tenório em sua obra “Napoleão e o Código Civil” (2023):

“A ordem civil do Código de 1804 não é exatamente a mesma desejada pela geração revolucionária nas suas primeiras e intensas atividades. E é na organização da família que encontramos, bem clara, a divergência. O casamento civil e o divórcio foram mantidos. A Revolução pretendia estabelecer a liberdade e a igualdade em todos os setores. Conseqüentemente, a mulher seria igual ao homem na esfera dos direitos civis. A família não se regulamentou no Código Civil à imagem da Revolução; estruturou-se à imagem do Império.

(...)

A igualdade política da mulher não tem acompanhado a sua igualdade civil, apesar ele se proclamar uma liberdade que não corresponde aos textos legislados. As transformações da sociedade contemporânea têm permitido à mulher trabalho fora do lar, livre escolha de profissão e até de domicílio; mas ficam alguns resíduos que tornam mitigada a igualdade e precária a liberdade, em benefício do poder do marido e do pai. O Código Civil de 1804 desligou-se da Revolução nessa parte. Vedou-lhe participar do Conselho de Família. Vedou-lhe o exercício da tutela”.

Dados do censo realizado em 1905, nos EUA, apontavam que havia 70.242 mulheres trabalhando nas fábricas de roupas, sendo que 40.077 concentrava-se na Cidade de New York. Enquanto 45% das mulheres recebiam em média seis a sete dólares por semana, os homens recebiam 16 a 18 dólares, o que tornou a desigualdade salarial incontestável (D’Altri, 2008, p. 47).

Em março de 1911, trabalhadoras de uma fábrica de roupas (Triangle Shirtwaist) de Nova York, que empregavam 600 pessoas, realizaram uma greve reivindicando condições de trabalho dignas e igualdade. Na ocasião, 129 (cento e vinte e nove) operárias morreram em razão de um incêndio supostamente provocado pelo dono da fábrica em retaliação ao

movimento grevista das mulheres operárias (González, 2010, p. 21-2). A maioria das mulheres tinham entre 13 e 23 anos e eram imigrantes judias e italianas.

A primeira legislação com uma proteção ainda bem tímida ao trabalho da mulher surgiu nos anos de 1802 na Inglaterra com “Health and Morals of Apprentices Act” ou “Moral and Health Act”. Ela ficou conhecida como Lei de Peel, criada pelo primeiro-ministro Sir Robert Peel, em virtude do endêmico adoecimento de mulheres em fábricas têxteis, que vedou o trabalho noturno para as mulheres.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 adotada pela Resolução 217(III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, de 10.12.1948, veda qualquer espécie de discriminação foi ratificada pelo Brasil em 1966.

No Brasil, a primeira lei de proteção ao trabalho da mulher foi instituída em 1932, com o Decreto n. 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. O decreto vedou a distinção de salário entre homens e mulheres em razão do sexo, restringiu o trabalho noturno das mulheres, proibiu: (a) o carregamento de peso em limite superior ao fixado pela autoridade local, (b) o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres; (c) o trabalho da gestante durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois; (d) a dispensa discriminatória da gestante. Por fim, esse decreto concedeu às mulheres dois descansos diários de meia hora para amamentação dos filhos durante os primeiros seis meses.

No ano de 1943, foi promulgada o Decreto-Lei nº 5.452 que aprovava a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT- ampliando fortemente a rede de proteção do trabalho da mulher no Brasil. A Constituição de 1988 - que consolidou o Estado Democrático de Direito no Brasil - consagra os princípios como efetiva norma jurídica ao lado das regras jurídicas criadas pelos legisladores. O princípio da igualdade que veda a discriminação por gênero está estampado tanto no preâmbulo quanto nos títulos I e II, bem como elencado no rol de direitos sociais no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Mauricio Godinho Delgado (2016) destaca que “o conceito estruturante de Estado Democrático de Direito tem como ponto central a pessoa humana, com sua dignidade”, sendo estabelecido o “princípio da dignidade da pessoa humana como a diretriz cardeal de toda a ordem jurídica, com firme assento constitucional”.

Note-se que ao inserir a pessoa humana com a sua dignidade em seu bojo, o Estado Democrático acabou proporcionando a inclusão das pessoas, antes, excluídas por sua condição social, raça, crença, gênero, bem como também assegurou a igualdade quebrando

assim paradoxos. Daí porque pode se afirmar que é na constituição de 1988 que o Brasil consolidou o Estado Democrático de Direito vedando, assim, a discriminação contra as mulheres.

Em 1999, ingressou no ordenamento jurídico brasileiro a Lei 9.799/1999 que inseriu na CLT uma série de regras sobre o acesso da mulher ao Mercado de Trabalho com o objetivo de corrigir as distorções existentes no mercado de trabalho. Em 2004, com o apoio da Secretaria de Políticas para as Mulheres, foi aprovado o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) que tem por objetivo e princípio: **(a)** autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; **(b)** busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; **(c)** respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; **(d)** caráter laico do Estado; **(e)** universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; **(f)** participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; **(g)** transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas (Brasil, 2023b).

No âmbito internacional, a principal Convenção de proteção aos direitos da mulher hoje existente é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 1979. A Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com a aprovação pelo Decreto Legislativo n.º 93, de 14 de novembro de 1983, e promulgação pelo Decreto n.º 89.406, de 1º de fevereiro de 1984. O artigo 1º da Convenção define a discriminação da mulher como sendo:

(...) toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Contudo, em que pese todas as conquistas legislativas no âmbito da proteção do trabalho em especial a igualdade salarial, obtida pelas mulheres, dados ainda revelam uma discrepante diferença salarial entre homes e mulheres. Em 1998, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) já demonstrava que no Brasil mulheres negras recebiam em média 60% a menos do que os homens (Soares, 2023).

Outra pesquisa realizada pelo IPEA, no período de 2004 a 2014, revelou que, muito embora as mulheres tenham um grau de escolaridade e profissionalização superior ao dos homens, isto não é suficiente para erradicar a desigualdade salarial. As mulheres empregadas tinham 8,29 anos de estudos, no ano de 2004, alcançando o número de 9,73 anos, em 2014. Já

os homens possuíam 6,60 anos de estudos em 2004 passando para 8,08 em 2014 (Fautino, 2023).

A pesquisadora e economista Izabel Faustino, em sua análise sobre as diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e Macrorregiões no período de 2004 e 2014, revelou que “caso não houvesse discriminação, os salários das mulheres brancas no Brasil sofreriam um aumento de 33,15 %, em 2004, e 31,70 % em 2014”, quando comparados com os homens brancos. Para as mulheres negras quando comparados os salários dos homens negros, para pôr fim a discriminação seria necessário um aumento de 30,69% em 2004 e 29,86% no ano de 2014 (Fautino, 2023).

A pesquisadora alerta ainda para o fato de que estatisticamente em todas as regiões do Brasil (norte, sul, nordeste, sudeste, centro-oeste) as mulheres sofrem com a discriminação salarial quando comparadas aos homens, sendo a da mulher negra em maior escala quando comparados com os homens e até mesmo entre mulheres brancas. Contudo, a diferença salarial entre mulheres de cor branca e homens de cor branca releva-se mais acentuada do que quando da comparação feita entre homens negros e mulheres negras (Fautino, 2023).

Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou uma pesquisa, realizada em escala mundial, que apontou que as mulheres recebem apenas 77% do valor salarial que os homens recebem, mesmo estando em iguais condições de trabalho (OIT, 2023). A pesquisa revela ainda que se tudo permanecer como está a igualdade salarial entre homens e mulheres só será alcançada em 70 anos, bem como destaca que a desigualdade persiste a nível global e que os progressos ainda são lentos.

O Centro de Pesquisa Transdisciplinar em Educação (CPTe), em fevereiro de 2021, indicou que o rendimento médio mensal, considerando cor/raça/gênero, no segundo semestre de 2020, foi de R\$ 3.467,00 para o homem branco, R\$ 2.646,00 para a mulher branca, R\$ 1.950,00 para o homem negro e R\$ 1.573,00 para a mulher negra (Nexo Políticas Públicas, 2023).

Em 08/03/2022, a consultoria IDADOS revelou, com base na pesquisa nacional por amostra de domicílio do IBGE, que as desigualdades salariais entre homens e mulheres permanecem no Brasil. As mulheres recebem em média 20% a menos do que os homens partindo das mesmas premissas de escolaridade e ocupação. A pesquisa apontou também que os desníveis salariais estão presentes em todos os níveis de escolaridade inclusive em cargos de lideranças (IDADOS, 2023).

Alguns meses após a divulgação do resultado da pesquisa realizada pela empresa IDADOS, em 21 de setembro de 2022, entrou em vigor no Brasil a Lei 14.457 que instituiu o

Programa Emprega + Mulheres que destina à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho com a implementação de medidas: (a) com o apoio à parentalidade na primeira infância por meio do pagamento de reembolso a creches, flexibilização do regime de trabalho; (b) apoio ao retorno ao trabalho após a licença maternidade; (c) prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho; (d) estímulo ao microcrédito.

No dia 4 de julho de 2023, entrou em vigor no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. A referida lei altera o artigo 461 da CLT para inserir os parágrafos 6º e 7º que passa a prever além do pagamento das diferenças salariais ao empregado discriminado, a possibilidade de uma indenização por danos morais, bem como multa de natureza administrativa no valor correspondente a dez vezes o valor do novo salário discriminado elevado ao dobro em caso de reincidência.

A lei prevê também algumas medidas como forma de assegurar igualdade salarial: (a) estabelecimento de mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratório; (b) incremento da fiscalização contra a discriminação e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres; (c) disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; (d) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; (e) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens; (f) elaboração de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios para empresas com mais de cem empregados (artigo 6º da lei).

As recentes legislações reforçam, mais uma vez, a necessidade de se equalizar o estigma da igualdade de gêneros. Logo, as pesquisas estatísticas revelam que a marcha das mulheres pela igualdade salarial iniciada no distante século XVIII não terminou mesmo após ter ocorrido uma ampliação legislativa que concedeu medidas mais protetivas contra a discriminação salarial das mulheres.

As legislações protetivas contra a desigualdade não conseguiriam ainda ter uma eficácia plena contra a desigualdade salarial presente em todas as regiões do Brasil. O desnível salarial parece estar enraizado na cultura mundial e precisa ser fortemente combatido com a criação de políticas mais incentivadoras neste sentido.

A discriminação salarial é apenas uma das formas de segregação sofridas atualmente pelas mulheres, abordada em sentido amplo no presente artigo que tem como enfoque a discriminação da gestante e da mulher após o período de estabilidade gestacional, conforme será explanado a seguir.

2 A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA GESTANTE

A OIT editou três convenções sobre a proteção da maternidade: nº 3 (1919); nº 103 (1952) e nº 183 (2000). A Convenção sobre seguridade social (norma mínima), 1952 (nº 102) reconheceu as prestações de maternidade como social. Até setembro de 2009, setenta e um países haviam ratificados pelo menos uma das três convenções (Notas da OIT, 2023), número extremamente baixo e preocupante na medida em que atualmente o mundo possui 193 países reconhecidos pelo ONU, ou seja, apenas aproximadamente 4% dos países do mundo ratificaram uma das convenções editadas pela OIT.

O Brasil é signatário das Convenções nº 102 e nº 103 da OIT, que asseguram a continuidade no emprego e proíbe a demissão durante a gravidez, o período da licença-maternidade em um determinado período após o retorno ao trabalho.

No Brasil, o artigo 10 II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição de 1988 veda a dispensa sem justa causa da gestante desde a confirmação do estado gestacional até cinco meses após o parto. A Constituição de 1988 alargou a proteção da gestante garantindo uma licença sem prejuízo do salário e do emprego pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Antes, o artigo 392 da CLT previa uma licença pelo período de 84 dias.

Em 07/04/1999, o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1.946) fixando a tese de que o salário-maternidade não está sujeito ao teto do benefício, devendo o INSS pagar o benefício integralmente, independentemente do valor do salário da trabalhadora gestante, haja vista que entender de forma diversa implicaria em violação ao artigo 7º, XVIII, da CF/88, que assegurou a licença maternidade sem prejuízo da remuneração (STF, 2023). Isto é, durante décadas as mulheres que recebiam salários acima do teto da Previdenciária Social sofreram com uma grave discriminação durante o período de licença maternidade ao terem suas remunerações reduzidas diante da limitação ao teto da previdência.

Um estudo recentemente feito pela empresa Empregos.com, que ouviu 610 mulheres, mostrou que 35,9% das entrevistadas têm medo de engravidar e perder o emprego

(Empregos.com, 2023). Ou seja, mesmo diante das legislações protetivas as mulheres ainda não se sentem seguras no mercado de trabalho privado para engravidarem com tranquilidade.

Um relatório realizado pelo Instituto Holandês de Direitos Humanos retrata a dura discriminação vivenciada em tempos atuais pelas gestantes. O referido relatório revela que: (a) uma em cada cinco mulheres não são aceitas em empresas pelo fato de estarem grávidas; (b) 34% das mulheres que estavam em vias de contratação tiveram a proposta cancelada ou alteradas, em razão da notícia da gestação; (c) 49% das mulheres em contrato de trabalho temporário não tiveram seus contratos renovados por causa da gravidez; (d) 43% das mulheres gestantes sofreram algum tipo de discriminação no trabalho, seja perdendo promoção, aumentos salariais, bonificações, “entre outros”) (Holanda, 2023).

Nos EUA, os atos discriminatórios praticados contra a empregada gestante também foram identificados. Um estudo publicado no periódico *Journal of Applied Psychology* da Universidade Baylor, com mais de 250 mães, apresentou também inúmeros episódios de discriminação ocorrida no ambiente de trabalho durante a gestação (Hackney; Daniels; Paustian-Unerdahl; Perrewé, Mandeville, 2023).

O relatório de investigação do aludido estudo aponta que, nos últimos anos, foram apresentadas mais de 50.000 queixas por discriminação na gravidez nos Estados Unidos, e que as mulheres grávidas percebem essa discriminação quando experimentam comportamentos hostis, como o isolamento laboral, o tratamento interpessoal negativo ou rude, bem como quando são vistas pelos seus superiores como empregadas menos empenhadas e menos competentes (Hackney; Daniels; Paustian-Unerdahl; Perrewé, Mandeville, 2023).

Outro estudo realizado em 2019 no Brasil, pelo Instituto Mulheres do Varejo, que tem por objetivo a troca de experiências e o empoderamento feminino no varejo e na economia, mostrou que de fato a maternidade ainda é vista como uma problemática no ambiente de trabalho sendo as gestantes vítimas de constantes preconceitos. A pesquisa foi realizada de forma online e denominada como *Mitos e Verdades do Universo Feminino no Mundo Corporativo*, “79% dos homens e 84% das mulheres, em sua maioria gerentes, diretores e presidentes de empresas, afirmaram que o universo feminino sofre, sim, preconceito no mundo corporativo quando engravida” (Instituto Mulheres do Varejo, 2023).

As pesquisas convergem no sentido de que as mulheres grávidas, apesar do avanço na proteção legislativa, sofrem claramente discriminação de diversas formas: sejam aquelas que não conseguem ser inseridas no emprego pelo simples de fato de estarem grávidas, ou sejam aquelas que estão ativas no mercado e sofrem no seu ambiente de trabalho, em razão da

gestação, variadas discriminações tais como: isolamento social; transferência de tarefas; demissão, diminuição da remuneração em casos de trabalho por produtividade; falas inapropriadas, entre outros.

No Brasil, a Lei nº. 9.029 de abril de 1995 proíbe a exigência de atestado de gravidez para efeitos admissionais, além disso, o Tribunal Superior do Trabalho, com a edição da Súmula nº 244, estendeu a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT, às gestantes com contrato de trabalho por prazo determinado. A mesma proteção, entretanto, não foi concedida às empregadas com contrato de trabalho temporário, haja vista que o Pleno do TST, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, fixou a tese jurídica de que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974.

A decisão está fundamentada no fato de que o contrato de trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974, que tem por objetivo atender uma demanda específica e em caráter extraordinário, o que difere do contrato de experiência e do contrato por prazo determinado previsto nos artigos 479 a 481 da CLT, assim como também na premissa de que não há obrigação legal para que o empregador no contrato de trabalho temporário celebre contrato de natureza contínua com a empregada. (TST, IAC-5639-31.2013.5.12.0051 - Tema 2).

Da mesma forma, a discriminação estará caracterizada, quando a empregada admitida sobre o contrato de trabalho intermitente – que por sua própria natureza já coloca a trabalhadora em situação precarizada – deixar de ser convocada, após comunicar a sua gestação ao empregador, por simples segregação. Essa temática foi objeto de julgamento de um agravo de instrumento em recurso de revista pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho com a relatoria do Ministro José Roberto Pimenta, que, na ocasião, reconheceu o direito da estabilidade da gestante (TST, 2023). No mesmo sentido foi o entendimento consolidado pela 6ª Turma TST no julgamento (processo de nº 01000726-95.2019.5.02.0361) do agravo em recurso de revista da relatora da Ministra Kátia Magalhães Arruda, onde se discutia também a estabilidade da gestante em contrato de intermitente que também deixou de ser convocada após ter comunicado a sua gestação para empresa.

Tem-se, então, que tanto as empregadas gestantes sob a regência do contrato temporário quanto as do contrato intermitente estão mais vulneráveis, sem qualquer proteção e amparo na gestação. Na primeira hipótese (temporário) porque o contrato é regido pela Lei nº 6.019/1974 e o Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, fixou a tese jurídica no sentido de que a trabalhadora gestante sob a vigência do contrato temporário previsto na Lei 6.019/1974 não tem estabilidade gestacional.

No segundo caso (contrato intermitente) porque basta o empregador não convocar a empregada para o trabalho durante toda a gestação, haja vista que a lei não impõe ao empregador uma periodicidade na convocação para manter o contrato de trabalho ativo. A Medida Provisória de nº 808 de 2017 inseriu o artigo 452-D à CLT, que previa que após o período de um ano sem convocação para o trabalho o contrato seria considerando rescindido. No entanto, o prazo de vigência da medida provisória encerrou-se em 23/04/2018.

Há uma grave falha legislativa sob este prisma que precisa ser corrigida, inclusive com a adoção de políticas públicas e incentivos as empresas como tentativa de erradicar essa prática discriminatória durante a gestação, sobretudo, porque a Constituição de 1988 prevê como um direito fundamental a igualdade e o artigo 10, II, "b", do ADCT, prestigia a tutela dirigida à mulher e ao nascituro. Da mesma forma, a Lei nº 9029/95 veda a adoção de qualquer prática discriminatória assegurando no artigo 3º a reintegração ao trabalho com o pagamento de salários durante o período de afastamento, bem como o pagamento em dobro da remuneração relativa ao período de afastamento.

3 A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO FEMININO APÓS A GESTAÇÃO

Uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies), em 2016, constatou que, após o primeiro mês do período de estabilidade gestacional, o número de mulheres com contratos de trabalho ativos desce abruptamente e se estabiliza por volta de um ano. Todavia, três anos depois da licença, quase metade das mulheres estavam fora novamente do mercado de trabalho formal (FGV, 2023).

Dados do IBGE apontam que, em 2018, o Brasil tinha 12,7 milhões de desempregados, sendo a maior parte dessas pessoas (59%) por mulheres, com idade média de 35 anos, e, desse universo de 59%, 58% possuíam filhos (SPC, 2023). Em nova pesquisa realizada, no ano de 2022, o resultado não foi muito diferente, pois, dos 12 milhões de desempregados, 6,5 milhões eram mulheres, ou seja, uma taxa de 54,4% (IBGE, 2023).

Outra recente pesquisa realizada pela empresa Condurú Consultoria em parceria com a empresa Dream entrevistou 101 mulheres. Deste universo, 71% das mulheres eram mães, sendo que 70% tiveram dificuldades para retornar ao mercado de trabalho após a maternidade (Condurú, 2023). Logo, as pesquisas comprovam a realidade enfrentada pelas mulheres, após a gestação, evidenciando os desafios que enfrentam.

Em uma pesquisa realizada pela revista brasileira Crescer do grupo Globo, com 2.887 mulheres, também ficou evidenciado que 33% das mulheres já sofreram preconceitos por serem mães, bem como perderam oportunidades melhores. Apenas 1% das mulheres entrevistadas respondeu que foi promovida após a gestação e contratada grávida (O Globo, 2023) (O Globo, 2023).

Historicamente, pelo menos desde o século XXVIII, com o ingresso em massa das mulheres nas indústrias, elas passaram a ser parceiras dos homens no sustento financeiro da família. Com isso, precisaram dividir o papel entre ser mãe e profissional, o que sem sombras de dúvidas continua sendo um grande desafio, porque infelizmente, a mulher é cobrada pela sociedade em ser a mãe exemplar ao mesmo tempo em que lhe é exigida do trabalho uma alta produtividade. É algo enraizado culturalmente na sociedade, mesmo com a transformação do padrão de família tradicional (mulheres responsáveis pelos cuidados da casa e filhos e homens pelos proventos).

A Doutora em psicologia Vera Maluf traz uma reflexão importante sobre a mudança dos papéis e expectativas convencionais das mulheres que acarretam num paradoxo. Ao mesmo tempo que a mulher ingressa no mercado de trabalho, há uma cobrança da sociedade para que ela cultive os valores tradicionais de mãe, educadora dos filhos, esposa e organizadora do espaço doméstico (Maluf, 2023).

A celeuma vivenciada por muitas mulheres após a gestação no mercado de trabalho é vista pela sociedade, de modo geral, como se fosse um problema de natureza íntima, o qual incumbe à mulher conciliar por conta própria. Isto faz com que se tenha a falsa impressão de que boa parte das mulheres acabam por desistir de seus empregos após a estabilidade gestacional voluntariamente, mas a realidade é que não é apresentada uma alternativa pela sociedade, uma vez que faltam incentivos, políticas públicas e compreensões para que as mulheres permaneçam trabalhando após o período da estabilidade gestacional.

Aliado à dicotomia entre a conciliação da vida pessoal com a profissional das mulheres, há também a falta de cooperação e os estigmas por parte das empresas, que podem ser decorrentes dos seguintes questionamentos, entre outros, sobre as mulheres, após serem mães: será que elas serão menos produtivas? Faltarão mais ao trabalho por conta dos cuidados com os filhos? Elas se esforçarão menos? Com certeza, não.

Em 2008, entrou em vigor no Brasil a lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã que tem por objetivo prorrogar a licença maternidade por mais sessenta dias totalizando o período de 180 dias mediante a concessão de incentivo fiscal. Atualmente, mais de 22 mil empresas aderiram ao programa (Receita Federal, 2023), número que, em um

primeiro momento, parecem ser relativamente expressivos, entretanto, se considerarmos que, em julho de 2022, o Ministério da Economia divulgou que o total de empresas ativas no Brasil atingia a casa dos 19.373.257 (Governo Federal, 2023), pode-se inferir que vinte e dois mil é um número muito tímido perto do quantitativo de empresas ativas no país.

O mesmo estudo realizado pela FGV (2023) - mencionado no início deste capítulo - apontou que prolongar o período de descanso por mais dois meses tem sido mais eficaz para a permanência das mulheres no emprego após o período de estabilidade. Contudo, apenas esta política de licença de maternidade no Brasil não é suficiente para manter as mulheres trabalhando ao longo prazo.

A Lei 14.457/2022 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que destina à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, tenta, de alguma forma, minimizar a problemática incentivando que os empregadores adotem o benefício de reembolso creche ou pré-escola para crianças com até cinco anos sem que isso sirva de base para incidência de INSS. Ademais, para os casos de alocação de vagas para trabalhos que possam ser feitos de forma remota ou teletrabalho, incentiva que o empregador dê preferência às mulheres com um filho até seis anos e as empregadas com filhos com deficiência.

A referida lei dispõe também a flexibilização da jornada para mulheres com filhos de até seis anos, desde que previamente ajustado para o trabalho em regime parcial, adoção de compensação de jornada por banco de horas, antecipação de férias, horário de entrada flexível, jornada de 12/36.

A grande inovação trazida pela Lei 14.457/2022 é o capítulo V, que expressamente trata do apoio ao retorno ao trabalho após o término de licença maternidade. O artigo 17 autoriza mediante o ajuste das partes (empregada e empregador) a suspensão do contrato de trabalho da empregada com filho para prestar cuidados ao menor, acompanhar o seu desenvolvimento e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira. O fato é que apesar do esforço do legislador, a aplicação dos benefícios ali previstos ainda fica a critério do empregador.

É fato relevante apontado na pesquisa feita pela FGV que 48% das mulheres acabam por interromper a sua carreira após a estabilidade gestacional por completa falta de política públicas e amparo social (FGV, 2023).

O Fórum Econômico Mundial listou, no relatório de 2021, algumas medidas que podem ser um caminho para um mercado de trabalho mais justo que consistem: (a) assegurar a paridade de gênero no trabalho pós-Covid-19; (b) eliminar as disparidades de gênero na remuneração entre e dentro dos setores por meio da melhora na qualidade do trabalho e os

padrões de pagamento atualmente divergentes; (c) permitir a participação das mulheres na força de trabalho, através de uma rede de apoio e segurança social, especificamente na prestação de apoio com creches, por exemplo; (d) permitir que mais mulheres cheguem a cargos de gestão e liderança por meio de metas para mulheres na liderança em nível governamental e empresarial (World Economic Forum, 2023).

Em uma sociedade liberal-democrática justa, valores como a igualdade deve ser colocado em prática por Instituições e políticas que neutralizem as vantagens herdadas e combatam a discriminação (De Vita, 1999). A atual situação da mulher e os direitos quanto à sua proteção, seja no âmbito laboral, seja em qualquer outro meio, estão nitidamente ligados ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Siqueira, 2023) e devem ser garantidos pelo Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pleno século XXI, apesar de toda a evolução legislativa, inclusive sob o âmbito constitucional, ainda existe uma frequente discriminação de gênero entre o trabalho feminino e masculino, bem como da mulher gestante e após a licença maternidade. As pesquisas indicadas no presente estudo demonstram a discriminação contra a mulher e a necessidade de uma mudança comportamental coletiva com medidas mais inclusivas e acolhedoras para por fim ao desnível salarial em razão do gênero e a segregação feita para a mulher gestante, assim como também, proporcionar o retorno da mulher ao mercado de trabalho após a gestação.

O Brasil, por ser signatário das Convenções internacionais, tem o compromisso de alcançar as metas estabelecidas na Agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas. Uma dessas metas é justamente acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres, bem como garantir a participação das mulheres em igual oportunidade em cargos de liderança na vida política, econômica e pública.

Embora bastante comemorada pela comunidade, as alterações trazidas pela Lei 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens por si só não são suficientes para erradicar a problemática da discriminação, sobretudo, porque a desigualdade salarial é vedada pela própria Constituição ao menos desde 1988 e nem por isso deixou de existir. Ter um simples relatório com dados e critérios remuneratórios de forma anônima certamente não mudará realidade discriminatória, afinal, o relatório será feito com base nas informações do empregador que tem o dever inclusive da proteção dos dados pela lei.

O Estado quem precisa ser mais atuante com a criação de políticas públicas mais eficazes contra a discriminação que definitivamente ocorre no mercado de trabalho contra as mulheres, discriminação esta que, na maioria dos grandes centros urbanos e nas grandes empresas, ocorre de maneira velada e de forma sutil, mas sim, ela existe.

É necessário que mais políticas e incentivos sejam concedidos as empresas para que seja possível promover uma maior ligação das mulheres ao mercado de trabalho. Só assim, será possível um futuro menos desigual para as mulheres que desejam se manter no mercado de trabalho após a gestação.

REFERÊNCIAS

- BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- BRASIL. Observatório Brasil da igualdade de Gênero. Brasil cai para 82º em desigualdade de gênero, aponta relatório. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233> Acesso em: 27 jun. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Política para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para Mulheres**. Disponível em https://oig.cepal.org/sites/default/files/brasil_2013_pnpm.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.
- BRASIL. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-2020.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2023.
- CALDEIRA, Cinderela M. F. **Dia Internacional das Mulheres**. USP. Disponível em: <http://www.usp.br/espacoaberto/arquivo/2001/espaco06mar/editorias/variedades.htm>. Acesso: em 25 jun. 2023.
- CALIL, Léa Elisa. **História do Direito do Trabalho da Mulher**. Editora LTR, São Paulo, 2000.
- CONDURÚ. **70% das mulheres com filhos têm dificuldades para voltar ao mercado**. Disponível em: <https://conduruconsultoria.com.br/blog/conduru-na-midia/70-por-cento-das-mulheres-com-filhos-tem-dificuldades-para-voltar-ao-mercado>. Acesso em: 24 jun. 2023.
- D' ATRI, Andrea. Identidade de gênero e antagonismo de classe no Capitalismo. In: D' ATRI, Andrea. **Pão e Rosas**, 1ª Edição, São Paulo. Iskra, 2008.
- D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. **Direitos humanos e direito do trabalho: uma conexão para a dignidade**. Belo Horizonte: RTM, 2019.
- DE VITA, Alvaro. Uma Concepção Liberal-Igualitária de Justiça Distributiva. **RBCS**, v. 14, n. 39, p. 41-59, 1999.
- Deans – Um grito de justiça – Condições de trabalho. Disponível em: <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/video/showVideo.php?video=12261>. Acesso em: 24 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e negociação coletiva trabalhista. **Rev. TST**, Brasília, vol. 82, no 4, out/dez, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Matriz da Constituição de 1988 como Parâmetro para a Análise da Reforma Trabalhista. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DE VITA, Álvaro. Uma Concepção Liberal-Igualitária de Justiça Distributiva. **RBCS**, v. 14, n. 39, p. 41-59, 1999.

Empregos.com. **Estudo realizado pela empresa Empregos.com. Pesquisa mostra que 35% das mulheres tem medo de engravidar e perder o emprego.** Disponível em <https://carreiras.empregos.com.br/noticias/a-maternidade-e-a-carreira-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

FAUTINO, Izabel. **Mercado de Trabalho e Discriminação**: Uma Análise das Diferenças Salariais e Discriminação por Gênero no Brasil e Macrorregiões (2004-2014). Disponível: https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i13c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de Vidro, Piso Pegajoso e Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro à luz da Economia Feminista: Por que as iniquidades persistem? **Rev. Cadernos de Campo**, Araraquara, n. 26, jan./jun. 2019, p. 79-103.

FGV. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies**: Evidence from Brazil. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 25 jun. 2023.

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.

GONZÁLEZ, Ana Isabel Álvarez. **As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres**. São Paulo: Expressão Popular; SOF, 2010.

Governo Federal. **Mais de 1,3 milhão de empresas são criadas no país em quatro meses.** Disponível em

<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/mais-de-1-3-milhao-de-empresas-sao-criadas-no-pais-em-quatro-meses#:~:text=Com%20esse%20resultado%2C%20o%20total,ao%20primeiro%20quadrimestre%20de%202022>. Acesso em: 25 jun. 2023.

Hackney, K. J., Daniels, S. R., Paustian-Underdahl, S. C., Perrewé, P. L., Mandeville, A., & Eaton, A.A. Examining the Effects of Perceived Pregnancy Discrimination on Mother and Baby Health. **Journal of Applied Psychology**. EUA, v 2, n° 999, p.12. July. 2020. Disponível em <https://faculty.fiu.edu/~aeaton/wp-content/uploads/2020/07/Hackney-et-al.-2020-Examining-the-Effects-of-Perceived-Pregnancy-Discrimination.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2023.

Holanda. **Relatório de Direitos Humanos Holandês**. Disponível em: <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2023/07/08/hoer-genderongelijk-is-nederland-het-hardnekkige-probleem-van-zwangerschapsdiscriminatie>. Acesso em: 12 jul. 2023.

IBGE. **Taxa de Desocupação**. Disponível em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego.

Acesso: em 26 jun. 2023.

IDADOS Consultoria. **Diferença salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: <https://blog.idados.id/idados-do-g1-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 12 jul. 2023.

IPEA. Repositório. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf. Acesso em: 24 jun. 2023.

Instituto Mulheres do Varejo. Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/mulheresdovarejo/?originalSubdomain=br>. Acesso em: 26 jun. 2023.

Instituto Mulheres do Varejo. Disponível em <https://institutomulheresdovarejo.com.br/>. Acesso em: 12 jul. 2023.

Maluf, Vera Maria. **Mulher, trabalho e maternidade**: Uma visão contemporânea, São Paulo, 2009, 41 p. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/15879/1/Vera%20Maria%20Daher%20Maluf.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2023.

MONTEBELLO, MARIANNA. A Proteção Internacional Aos Direitos Da Mulher. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v.3, n.11, p. 155-170, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEXO POLÍTICAS PÚBLICAS. **A desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil**, 2021. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/Dados/2021/02/11/A-desigualdade-racial-e-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-no-Brasil> Acesso em: 25 jun. 2023.

Notas da OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.

O Globo. **94% das Mulheres sentem dificuldades para conciliar maternidade e carreira**. Pesquisa disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2019/12/94-das-mulheres-sentem-dificuldades-para-conciliar-maternidade-e-carreira.html> Acesso em: 26 jun. 2023.

OIG. **Plano Nacional de Políticas para Mulheres**. Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/brasil_2013_pnpm.pdf Acesso em: 25 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Mulheres no trabalho – tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 12 jul. 2023.

Receita Federal. **Empresas habilitadas no Programa Empresa Cidadã**. Disponível em https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/renuncias/empresa_cidada/view. Acesso em: 25 jun. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: Da Discriminação de Gênero à Luta pela Igualdade. **Revista Direito Em Debate**, v.26, nº. 48, pág. 287–325, dez/2017. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 17 jul. 2023.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.

SCOTT, Joan. La Mujer Trabajadora em el Siglo XIX, Em Histórias de las mujeres em Occidente, Barcelona, 1994. Disponível em: https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf f. Acesso em: 17 jul. 2023.

SPC BRASIL E CNDL. **O desemprego e a busca por recolocação profissional no Brasil-2018**. Disponível em <https://www.spcbrasil.org.br/wpimprensa/wp->

content/uploads/2018/02/Apresenta%C3%A7%C3%A3o-Perfil-do-Desempregado-e-Recoloca%C3%A7%C3%A3o-Profissional-2018.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI1946-5**. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em: 25 jun. 2023.

TENÓRIO, Oscar. **Napoleão e o Código Civil**. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1758623/Oscar_Tenorio.pdf. Acesso em: 24 jun. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade**. Processo em segredo de Justiça. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/gestante-em-trabalho-intermitente-tem-reconhecido-direito-%C3%A0-estabilidade%C2%A0#:~:text=Gestante%20em%20trabalho%20intermitente%20tem%20reconhecido%20direito%20%C3%A0%20estabilidade%20%2D%20TST>. Acesso em: 12 jul. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Incidentes de Assunção de Competência - IAC-5639-31.2013.5.12.0051 - Tema 2 - Gestante. Trabalho Temporário. Lei 6.019/1974. Garantia Provisória de Emprego. Súmula 244, item III, do TST. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/incidentes-de-assuncao-de-competencia-iac-tst-1>. Acesso em: 12 jul. 2023.

World Economic Forum. Annual Report 2021-2022. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2021_22.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.