

# A PROTEÇÃO JUSLABORAL À MATERNIDADE: uma proposta de rescisão à luz do princípio da dignidade da pessoa humana

PINHEIRO, Elenice Cristina Crisóstomo<sup>a</sup>; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Bacharel em Direito pelo UNIFAGOC

<sup>b</sup> Doutora e Mestre em Direito, Professora do UNIFAGOC



elenicecpinheiro@gmail.com  
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

## RESUMO

*A proteção à maternidade é um direito humano fundamental tutelado nos diplomas normativos internacionais e na CF/88, diretamente vinculado à dignidade humana, e a realidade nos apresenta os desafios que, não raro, a mulher encontra para conciliar a maternidade com a vida profissional. Muitas vezes ela tem que se desligar da empresa para cuidar do recém-nascido, acabando por pedir demissão, perdendo direitos trabalhista. Essa ruptura contratual, nesse contexto, vai contra a citada proteção constitucional, normativa e principiológica. Nessa ordem de ideias, o presente artigo busca uma forma de promover o princípio da dignidade da pessoa humana da empregada na seara laboral em face da maternidade no que tange à rescisão contratual e tem como objetivo propor uma alternativa rescisória para a trabalhadora após o término da licença maternidade à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, o que se buscou fazer a partir de uma pesquisa bibliográfica. Portanto, a formalização de um novo modelo rescisório que compreenda as necessidades das mães trabalhadoras após a licença maternidade é essencial para garantir a concretização da proteção constitucional à mãe e ao bebê, sem acréscimos de despesas na rescisão para a empresa.*

**Palavras-chave:** Proteção à maternidade. Rescisão contratual. Princípio da dignidade da pessoa humana.

## INTRODUÇÃO

A realidade nos demonstra que as mulheres enfrentam grandes dificuldades em se manterem no mercado de trabalho após a maternidade, seja por falta de rede de apoio para o cuidado da criança, seja por falta de creches, principalmente para as classes menos favorecidas.

Atualmente a Lei de Diretrizes Básicas da Educação (LDB) assegura vaga para crianças a partir dos quatro anos na escola. Entretanto, o ECA diz que é obrigação do Estado garantir o atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a cinco anos de idade. No Brasil, a falta de vagas nas creches ainda é grande, com disponibilidade para apenas 35% das crianças menores de 4 anos, número menor do que o estipulado pelo Plano Nacional de Educação (PNE), o qual estimava uma taxa de 50% de atendimento até 2024. Para atingimento da estimativa do PNE seria necessário criar 2,5 milhões de vagas, o que demoraria mais de 20 anos, seguindo o ritmo atual. E a falta de vagas é principalmente para os mais necessitados, pois, 33,9% das crianças em

situação de pobreza são prejudicadas pela falta de vagas nas creches públicas, segundo pesquisa do IBGE de 2017 (PNAD) (Moreira, 2023).

Essa realidade nos faz crer que a maternidade exige flexibilizações e adaptações normativas, especificamente na seara laboral, devendo a relação empregatícia se adequar em prol da igualdade material das mães logo após o término da sua licença maternidade quando que se vêem obrigadas a se desligar da empresa para cuidar do recém-nascido.

A Constituição de 1988 (CF/88) em seu artigo 7º, inciso XVIII, e o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõem acerca do direito da gestante à licença, sem prejuízo de sua remuneração por um período de 120 dias, vale salientar que encontra-se em tramitação o PL nº 6.136/23 que propõe o aumento do prazo da licença maternidade, expandindo de 120 para 180 dias, e, ainda a proposta de ampliação e compartilhamento da licença maternidade em casos de filhos com necessidades especiais. (Brasil, 1988; Brasil, 1943; Brasil, 2023). Durante esse período, é garantido o salário-maternidade pago pelo INSS à empregada, conforme disposto no art. 71 da Lei 8.213/91 e art. 93 do Decreto 3.048/99 (Brasil, 1991; Brasil, 1999).

Ocorre que, como salientado, não raro, ao término da licença maternidade, a empregada que deveria retornar ao trabalho não tem com quem deixar a criança, sendo compelida a pedir demissão.

Nessa modalidade rescisória, a obreira perde direitos, a exemplo do seguro-desemprego, saque do FGTS e multa de 40% sobre essa parcela, o que se mostra injusto com a empregada que precisou de pedir demissão em virtude da maternidade. Lado outro, se a empresa fosse dispensá-la, considerando exatamente essa necessidade pessoal da obreira, arcaria com os custos majorados da ruptura contratual, o que também se mostra injusto.

Nesse contexto, emerge a necessidade de um novo modelo rescisório sensível à realidade da empregada que acaba de retornar da licença maternidade e precisa colocar fim ao vínculo empregatício para cuidar do recém-nascido, o que se justifica pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e à infância e da igualdade.

Essas são as justificativas que amparam o presente trabalho, cujo problema de pesquisa é: como promover o princípio da dignidade da pessoa humana da empregada na seara laboral em face da maternidade no que tange à rescisão contratual?

O objetivo geral do artigo e a hipótese a ser testada consistem na proposição de um modelo rescisório pós-término da licença maternidade que esteja em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e o objetivo específico é avaliar a eficácia do modelo proposto em garantir a dignidade das mães trabalhadoras após a licença maternidade, assegurando a proteção constitucional. De acordo com a classificação metodológica de Gil (2002) e Vergara (2005), o estudo pode ser qualificado como exploratório quanto aos fins. A pesquisa exploratória é um aprofundamento das informações, com a intenção de trazer hipóteses e questionamentos sobre o problema. Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa ainda pode ser definida como bibliográfica. Seguindo a classificação dos autores, a pesquisa bibliográfica é uma consulta a toda bibliografia em forma de livros, publicações jurisprudências e a lei.

O presente artigo está dividido em quatro capítulos, além da introdução e das considerações finais. Inicialmente, no segundo capítulo será feita a conceituação do

princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção constitucional à maternidade, bem como sua previsão legal e concretização. No terceiro capítulo, aborda-se a realidade da obreira após a licença maternidade, especialmente em relação às classes menos favorecidas, que tendem a encontrar mais dificuldade com quem deixar a criança e fazendo um paralelo com o princípio da igualdade. No quarto capítulo, serão analisadas as formas de rescisão do contrato de trabalho previstas no nosso ordenamento jurídico e os direitos rescisórios correlatos. E, por fim, no quinto capítulo, será apresentada uma proposta de rescisão contratual visando a proteção à maternidade e a promoção do princípio da dignidade da pessoa humana.

## **O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

O ser humano é o bem maior da humanidade, não havendo nada mais importante para se proteger do que a sua dignidade. Dessa compreensão emerge o princípio da dignidade humana, que ocupa posição central e basilar no ordenamento jurídico brasileiro.

Para o filósofo Kant, ao homem não se pode atribuir preço, pois não pode ser substituído por outro equivalente e o que está acima de qualquer preço possui dignidade (Lopes; Klein, 2022).

De acordo com Lobo (2011), “a dignidade da pessoa humana é o núcleo existencial que é essencialmente comum a todas as pessoas humanas, como membros iguais do gênero humano, impondo-se um dever geral de respeito, proteção e intocabilidade”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização da Nações Unidas de 1948, uma das maiores conquistas no que tange a direitos humanos no mundo, prevê que a dignidade da pessoa humana é considerada um dos valores ético-jurídicos fundamentais. Em seu art. 1º, enfatiza os pilares da dignidade humana, dispondo que as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Além disso, são detentoras de razão e consciência, devendo agir em relação umas às outras com espírito fraterno. O artigo 2º da mesma declaração explica que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos, sem distinção de qualquer natureza (ONU, 1948).

O princípio da dignidade da pessoa humana é um fundamento do Estado Democrático de Direito e está previsto na CF/88 em seu artigo 1º, inciso III; refere-se à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, alcançando todo cidadão, de qualquer condição pessoal, social, econômica, dentre outras (Brasil, 1988).

A CF/88, em seu artigo 170, vincula o princípio da dignidade pessoa humana à valorização do trabalho. É com base nessa ideia que é encontrado o valor que o trabalho proporciona ao indivíduo (Brasil, 1988). Nesse contexto, trabalho e dignidade da pessoa humana são completamente conexos.

No que concerne à proteção da maternidade, especialmente no ambiente de trabalho, a CF/88 prevê que é um direito social e fundamental e, ainda, detalha dentre outros direitos a proteção especial da gestante no âmbito previdenciário (Brasil, 1988).

A CF/88, em seu artigo 7º, inciso XVIII, e o art. 392 da CLT dispõem acerca do direito à licença da gestante sem prejuízo de sua remuneração por um período de 120 dias (Brasil, 1988; Brasil, 1943). Durante esse período, é garantido o salário-

maternidade pago pelo INSS à empregada, conforme disposto no art. 71 da Lei 8.213/91 e art. 93 do Decreto 3.048/99 (Brasil, 1991; Brasil, 1999).

Há, ainda, a previsão de extensão do prazo trazido pela Constituição. A Lei 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade em 60 dias, no qual o empregador deve fazer a adesão ao programa e arcar com o salário da obreira neste período mediante incentivo fiscal. Essa lei visa aumentar o tempo de contato da mãe com o recém-nascido de acordo com as instruções dos órgãos de saúde internacionais e nacionais. As empresas cidadãs podem deduzir do Imposto de Renda devido, com base no Lucro Real em cada período de apuração, o total da remuneração das empregadas nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade. Os valores são restituídos na forma de desconto no Imposto de Renda a ser pago no ano seguinte pelas beneficiárias, que poderá ser feita pelo lucro real trimestral, lucro real anual e o lucro estimado. É importante salientar que a gestante tem o direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme estabelece o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e o artigo 391-A da CLT (Brasil, 2008; Brasil, 1988; Brasil, 1943).

Ademais, prevalece o entendimento de que a licença-maternidade é um meio de possibilitar o desenvolvimento do vínculo entre a mãe e o filho, e é por isso que se estende o mesmo direito aos pais adotivos, conforme previsto na Lei 10.421 de 2002 (Brasil, 2002).

A legislação, assim, traz uma série de direitos em prol da maternidade o que se compreende ser uma das feições do princípio da dignidade da pessoa humana. Reitera-se a importância do vínculo entre mãe e bebê de acordo com as normativas dos órgãos de saúde pátrios e internacionais, e o ordenamento jurídico vai ao encontro desses preceitos.

A proteção à maternidade é um direito humano fundamental garantido pela lei, completamente vinculado à dignidade humana e à manutenção da vida digna. Entretanto, a realidade nos mostra que, não raro, essa proteção não se concretiza quando a mãe se vê compelida a pedir demissão logo após o fim da licença maternidade, perdendo direitos rescisórios.

## **A REALIDADE JUSLABORAL DA OBREIRA APÓS A LICENÇA MATERNIDADE E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

Atualmente, não raro, as mulheres possuem dificuldade em voltar ao mercado de trabalho, por vários motivos, dentre eles por não ter com quem deixar a criança. A ausência de rede de apoio, a desigualdade social, a condição econômica e as restrições impostas pelo mercado de trabalho antes, durante e após o exercício da maternidade, demonstram que estamos diante de um grande problema. A Convenção da OIT nº 183, realizada no ano 2000, dispõe sobre Proteção à Maternidade e destaca que três em cada dez mulheres em idade reprodutiva têm proteção inadequada à maternidade que não atende aos principais requisitos estabelecidos nessa norma (Marinho, 2022).

A probabilidade de as mulheres participarem do mercado de trabalho ainda é bem inferior à dos homens, e essa desigualdade aumenta substancialmente após a maternidade. De acordo com a Pesquisa Nacional Por Amostras de Domicílios (PNAD) realizada em 2021, as mulheres com filhos recém-nascidos (menos de um ano

de idade) tiveram 49,6% menos probabilidade de estarem no mercado de trabalho, quando comparadas com os pais (Feijó; Pinho Neto, 2022).

Após a licença maternidade de 120 dias, a mãe tem alguns direitos garantidos pela lei para os cuidados com o recém-nascido, a exemplo da estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, dois intervalos de 30 minutos para amamentar até que o bebê complete seis meses de idade e um dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos em consulta médica, sem prejuízo do salário. Além disso, vem entendendo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, quando o filho é diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), além dos demais direitos, a mãe poderá reduzir a jornada de trabalho sem perda de salário. Ao aplicar por analogia a regra do Regime Jurídico Único dos servidores públicos federais (Lei 8.112/1990) que possibilita a redução de jornada de quem tem filho com deficiência sem a diminuição dos vencimentos, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que seja mantido o salário de uma empregada de um banco cuja jornada foi reduzida de oito para quatro horas por ser mãe de gêmeas autistas (PROCESSO nº TST-RR – 20253-08.2018.5.04.0821; Brasil, TST, 2018). Na CLT não há nenhum dispositivo que aborde o tema, apenas há um projeto de Lei nº 3.121/2023 que dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para pai, mãe ou responsável legal de crianças com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), mas é possível buscar a redução de jornada através da Justiça do Trabalho (Brasil, 2023).

Uma pesquisa sobre a consequência da licença maternidade no mercado de trabalho brasileiro, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) no ano de 2016, evidencia a trajetória das trabalhadoras em um país em desenvolvimento e mostra que no mercado de trabalho brasileiro a desigualdade salarial, a discriminação e a informalidade estão presentes (Machado; Pinho Neto, 2016).

O estudo aponta que no Brasil a licença-maternidade de 120 dias não é suficiente para manter as mães no mercado de trabalho, comprovando que políticas como expansão de creches e pré-escola podem ser mais eficientes para manter a obreira no mercado de trabalho, em especial, as mulheres com menor nível de escolaridade.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística realizou uma pesquisa com base no ano de 2017 acerca do acesso a creches e pré-escolas por crianças de 0 a 3 anos e constatou que cerca de 34,7% das crianças de 2 e 3 anos e 21,1% das crianças de 0 a 1 ano não frequentavam escola por dificuldade de acesso, seja por falta de vaga ou por falta de escola na localidade (IBGE, 2017).

Importante salientar que há um preconceito, ainda que velado, em relação à maternidade e ao mercado de trabalho. Muitas empresas optam por homens e, ainda, já no mesmo dia da admissão deixam claro as diferenças, na forma de desigualdade salarial de gênero e discriminação. A maternidade não é um problema, a questão é cultural, a forma como a sociedade a vê (Pompermayer, 2019).

Ikeda (2000), em pesquisa sobre diferenças de remuneração no mercado de trabalho formal, ressalta que as desigualdades em relação ao trabalho feminino e masculino ainda persistem, mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Ainda aduz que, no mercado de trabalho formal, a segmentação por gênero existe, pois em todos os setores avaliados a remuneração da empregada é evidentemente menor que a do empregado.

De acordo com os dados da PNAD Contínua do 4º trimestre de 2022, a remuneração média dos homens era de R\$ 3.099,00, sendo 28,3% maior do que a das mulheres, que era R\$ 2.416,00. Essa diferença de rendimento entre homens e mulheres foi maior do que o apontado no 3º trimestre de 2022 (26,1%) e no 4º trimestre de 2019, período que precedeu a pandemia, e apontou 27,3% de diferença salarial (IBGE, 2023).

Essa realidade vai de encontro ao princípio constitucional que impõe tratamento igualitário entre homens e mulheres, conforme disposto no inciso I, do artigo 5º da CF/88. Esse princípio tem o objetivo de reduzir as desigualdades sociais, políticas, econômicas, culturais e jurídicas que historicamente têm afetado as mulheres.

De acordo com a doutrina de Lenza (2023), o princípio da igualdade visa buscar a igualdade efetiva dos indivíduos e pressupõe que as pessoas colocadas em situações desiguais sejam tratadas de forma desigual a fim de igualar. Bulos (2023) explica que "o princípio da igualdade, isonomia, equiparação ou paridade, consiste em quinhonar os iguais igualmente e os desiguais na medida de sua desigualdade" (Bulos, 2023, p. 1483).

Esse princípio serve de base na busca pela justiça social. O caput do art. 5º da CF/88 prevê que todos são iguais perante a lei e, para minimizar as desigualdades o Estado, deve adotar medidas de forma que se obtenha a concretização do princípio da igualdade. A Lei nº 14.611/2023 é um exemplo de como o Estado pode atuar para garantir essa igualdade no mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais justo e inclusivo (Brasil, 2023).

O princípio da igualdade é interpretado sob a perspectiva formal e material. A igualdade formal é identificada pelo uso da expressão "perante a lei", pois o texto da CF/88 a confirma quando diz que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza" (art.5º, caput, 1ª parte). Já a igualdade material estabelece o tratamento idêntico a todos os seres humanos, assegurando em especial a apropriada equiparação quanto às possibilidades de concessão de oportunidades. Igualdade material é a concretização da igualdade formal, dentre as quais podemos citar a igualdade entre sexos, igualdade de trabalho e igualdade racial (Bulos, 2010).

A igualdade material baseia-se, portanto, na afirmação de que, além de não discriminar arbitrariamente, é dever do Estado fazer a promoção da igualdade material de oportunidades, criando leis e instituindo políticas públicas com a finalidade de acabar ou reduzir as desigualdades de fato, buscando-se assim uma sociedade mais justa (Silva, 2007). A igualdade também é uma obrigação dos particulares, devendo estar presente, por exemplo, no ambiente de trabalho, o que, como dito, vai de encontro à realidade que muitas vezes se apresenta em relação à mulher, à maternidade e à rescisão contratual.

A igualdade material, nesse caso, suscita a criação de regras a favor da mulher, que acaba de voltar da licença maternidade e, muitas vezes, precisa pedir demissão da empresa por não ter com quem ou onde deixar o bebê.

Cabe ainda ressaltar que o princípio da proteção, basilar do Direito do Trabalho, parte dessa ideia de tratamento desigual a fim de igualar. No conceito de Garcia (2024): "Aliás, cabe lembrar que, de acordo com o princípio da isonomia material, as situações iguais devem receber tratamento igual, mas as situações desiguais merecem tratamento desigual, na medida da desigualdade" (p. 395).

Ao término da licença maternidade, como ressaltado, a empregada que deveria retornar ao trabalho por vezes não tem com quem deixar a criança, sendo compelida a pedir demissão, perdendo todos os seus direitos trabalhistas, o que demonstra ofensa ao princípio da igualdade, porque essa situação demanda um tratamento diferenciado da lei para o fim de igualar.

Esse tratamento, conforme se propõe no presente trabalho, consiste em um modelo rescisório especial, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, basilar da CF/88 e, também, da igualdade e da proteção.

## **A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS DIREITOS CORRELATOS**

O problema pode ser enfrentado por vários enfoques e com várias propostas de resolução, tendo aqui sido feito um recorte relacionado a rescisão contratual.

A rescisão do contrato de trabalho está prevista no artigo 477 da CLT e é utilizada para colocar fim à relação empregatícia, resultando em uma série de obrigações e deveres para o empregador e para o empregado (Brasil, 1943). O art. 7º, I, da CF/88 dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária e estabelece uma indenização compensatória, de acordo com lei complementar, entretanto não há lei complementar editada, o que torna possível a dispensa imotivada de forma irrestrita (Brasil, 1988).

As verbas rescisórias a serem pagas pelo empregador serão definidas por diferentes fatores. Leite (2021) explica que é fundamental avaliar se o contrato é por prazo determinado ou indeterminado, se a rescisão foi motivada pelo empregador, pelo empregado ou por ambos, se foi por justo motivo ou sem justo motivo, pois cada hipótese terá diferentes cálculos rescisórios.

De acordo com Martins (2007), a cessação do contrato de trabalho poderá ocorrer por decisão do empregador, que abrange a dispensa com justa causa e sem justa causa; por decisão do empregado, que compreende o pedido de demissão, a rescisão indireta e a aposentadoria; por morte do empregador pessoa física, do empregado e pela extinção da empresa; por mútuo consentimento entre as partes; pelo término do contrato de trabalho à termo; por força maior e por *factum principis*.

O empregador poderá dispensar o empregado quando houver justo motivo nos termos do artigo 482 da CLT, que elenca as hipóteses de justa causa obreira. De acordo com Leite (2019), nessa modalidade o empregado receberá somente o saldo de salário dos dias trabalhados e as férias vencidas + 1/3, não tendo direito às férias proporcionais + 1/3, ao aviso prévio, ao 13º salário, não poderá sacar o saldo de FGTS e não fará jus ao seguro desemprego.

Por outro lado, há a rescisão sem justo motivo, que é o tipo mais comum de rescisão, no qual o empregado é dispensado por iniciativa do empregador de forma unilateral. Segundo Pereira (2021), ela ocorre quando o empregador não necessita mais da prestação de serviços do empregado. A autora explica que, nesse modelo de rescisão, o empregado deve receber aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional; além disso, poderá fazer o saque do FGTS acrescido da multa compensatória de 40% e terá direito de receber o seguro-desemprego (de acordo com regras próprias).

O pedido de demissão ocorre por vontade exclusiva do trabalhador. O artigo 487, inciso II da CLT dispõe que o contrato de trabalho por prazo indeterminado poderá ser rescindido desde que seja avisada a outra parte com antecedência mínima de 30 dias, sob pena de indenização desse período nos moldes do artigo 477 B da CLT (Brasil, 1943). Nesse modelo rescisório, o empregador realizará o pagamento ao funcionário do saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, e o valor do aviso prévio poderá ser descontado do trabalhador, nos casos em que a empresa exige a prestação do serviço e o trabalhador se recuse a prestá-lo. Ademais, não terá a multa de 40% do saldo do FGTS e não será possível o resgate do saldo de FGTS depositado por todo período trabalhado, além de não fazer jus ao seguro desemprego.

Outro modelo rescisório é a rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT, que ocorre quando o empregador não cumpre com as obrigações oriundas do contrato de trabalho (Brasil, 1943). Resende (2020) explica que, para solicitação da rescisão indireta, o trabalhador deve se encaminhar à Justiça do Trabalho e, se a Justiça julgar procedente a ação, o contrato será rescindido e o empregador deverá fazer o pagamento ao empregado de todas as verbas como se fosse uma rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. Por outro lado, se for julgado improcedente, o tribunal não reconhecerá que o empregador descumpriu suas obrigações contratuais de forma a justificar a rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT e manterá o contrato de trabalho vigente, cabendo ao empregado pedir demissão caso não queira retornar ao trabalho (Brasil, 1943).

A rescisão pela aposentadoria é mais um modelo rescisório. Garcia (2023) explica que, nos casos em que a própria empresa faz o requerimento da aposentadoria do funcionário de forma compulsória, há a rescisão do contrato de trabalho, na qual o empregado terá direito as verbas rescisórias equivalentes a dispensa sem justa causa. O art. 51 da Lei 8.213/91 dispõe:

Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria. (Brasil, 1.991).

No entanto, Garcia (2023) menciona que, mesmo após se aposentar de forma definitiva e voluntária, frequentemente por necessidade econômica, o aposentado continua no mercado de trabalho para complementar sua renda, trabalhando para o mesmo empregador ou para outro.

Outrossim, há a possibilidade de rescisão por morte de uma das partes e ainda por extinção da empresa. O artigo 483 da CLT, §2º dispõe que, nos casos de morte do empregador pessoa física ou constituído de empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato. Quando o empregador não é uma empresa individual, a morte do empregador não resulta automaticamente na rescisão do contrato de trabalho. Nesses casos, a empresa continua a existir e os contratos de trabalho permanecem válidos e em caso de rescisão o empregador deverá pagar todas



as verbas rescisórias. Por outro lado, Leite (2024) explica que a morte do empregado acarreta extinção automática do contrato de trabalho, tendo seus herdeiros direito ao saldo de salários, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário proporcional e saque do FGTS sem a multa.

A rescisão por mútuo consentimento está prevista no artigo 484-A da CLT e foi introduzida pela Lei 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista. Ela é uma alternativa consensual, na qual as verbas rescisórias tem uma redução, sendo a multa de FGTS de 20% e o aviso-prévio, quando indenizado, pago pela metade; além disso, é permitido ao funcionário o saque do FGTS na proporção de 80% (Brasil, 1943; Brasil, 2017).

Há ainda a rescisão por força maior prevista nos artigos 501 a 504 da CLT, que ocorre quando há um acontecimento inevitável, para o qual o empregador não concorreu direta ou indiretamente (Brasil, 1943). Martinez (2023) nos ensina que, se a situação financeira de uma empresa for afetada por um fato irresistível e inevitável que gerar sua extinção, ela estará enquadrada em uma circunstância definida como força maior. Nesse modelo rescisório, o funcionário terá direito ao saldo de salários, metade do aviso prévio, metade das férias proporcionais, metade do 13º salário e liberação do FGTS, desde que não tenha estabilidade, conforme disposto no art. 502, II, da CLT (Brasil, 1943).

Por fim, o artigo 486 da CLT prevê a rescisão por *factum principis* (Brasil, 1943). De acordo com Leite (2024), é o ato administrativo originado do Poder Público que importa na paralisação definitiva da atividade econômica da empresa e que leva à extinção do contrato de emprego. A desapropriação é o exemplo mais comum. Nesses casos, o poder público arcará com as verbas indenizatórias, e as demais verbas continuarão sendo responsabilidade do empregador.

Ainda que presentes inúmeros modelos rescisórios na legislação atual, a realidade nos mostra a necessidade de um modelo sensível à realidade da mãe no pós licença maternidade.

## **A RESCISÃO CONTRATUAL DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Apesar de grandes avanços na participação feminina no mercado de trabalho, os desafios ainda persistem, sendo imprescindível considerar a sua realidade e impor tratamento desigual como forma de igualar, em prol de uma sociedade mais justa.

Nessa ordem de ideias, uma pesquisa realizada pela McKinsey & Company no ano de 2023 avaliou a adesão das empresas ao programa de compliance sob a perspectiva da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e identificou que somente 60% das empresas aumentaram seus investimentos em diversidade, equidade e inclusão (Field *et al.*, 2023).

Para aumentar a representatividade feminina, o estudo supracitado sugere que as empresas adotem práticas como a criação de uma cultura organizacional que seja intolerante a microagressões, assim consideradas como atos prejudiciais aos funcionários, que podem resultar na saída desses colaboradores da empresa; promover treinamentos a fim de extinguir essas microagressões; e a implementação de políticas de flexibilidade no trabalho, levando em conta a dupla jornada das mulheres, para evitar que elas se sintam pressionadas a abandonar seus empregos (Field *et al.*, 2023).

Nesse contexto, em relação à maternidade, a realidade das mães requer uma abordagem mais sensível e ajustada às suas necessidades, especialmente no que tange ao fim do vínculo empregatício.

Em que pese a legislação vigente oferecer proteção laboral à maternidade, muitas mães enfrentam dificuldades para retornar ao trabalho, sobretudo por não ter com quem deixar o recém-nascido, sendo compelidas a pedir demissão, perdendo parte das verbas rescisórias e do amparo governamental em um momento de grande necessidade.

Muitos países oferecem licenças-maternidade prolongadas com a finalidade de amparar as famílias e proporcionar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Ainda que essas políticas variem de país para país, o objetivo principal é criar um ambiente que apoie as mães no pós-maternidade, promovendo retenção de talentos na empresa e um melhor desenvolvimento do recém-nascido.

A título de exemplo, a Bulgária é um país que se destaca por oferecer uma das melhores licenças-maternidade do mundo, tanto no quesito período de duração, que pode chegar a 85 semanas, quanto na remuneração desse período, que equivale a 90% do valor do salário da obreira, medida que ajuda a evitar que as mães precisem pedir demissão para cuidar de seus filhos nos primeiros meses de vida (Flynn, 2023).

Atualmente, no Brasil, há o projeto de Lei 2.543/2023 em tramitação, o qual dispõe sobre a ampliação da licença-maternidade para cento oitenta dias para todas as trabalhadoras (Brasil, 2023). Essa ampliação já é garantida quando a empresa é optante pelo programa Empresa Cidadã, previsto na Lei nº 11.770/2008, o qual prevê a prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias, além dos 120 dias já estabelecidos pela CLT. Em seu art. 1º-A, possibilita a redução da jornada de trabalho em 50% durante um período de 120 dias, sem prejuízo da remuneração (Brasil, 2008).

No entanto, não há nenhuma Lei ou projeto de Lei que aborde a problemática das mães que precisam retornar ao trabalho após o período de licença maternidade, mas que não tem condições de fazê-lo por não ter com quem deixar o bebê. Nesse caso, a extensão por mais 60 dias de licença maternidade, que é imprescindível que se estenda a todas as trabalhadoras, não mudaria sua realidade de falta de apoio e necessidade de colocar fim ao vínculo empregatício.

O Direito do Trabalho deve sempre reagir e transformar-se, de maneira que nunca perca sua essência de proteção e dignidade ao obreiro (Pereira, 2016).

Ante o exposto, faz-se necessário um modelo juslaboral rescisório à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à maternidade e à infância, em consonância com os artigos 1º, inciso III, 5º *caput* e 6º da CF/88.

Essa proposta de rescisão reflete um modelo juslaboral rescisório que respeita os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à maternidade e à infância. Além do apoio financeiro, objetiva dar à mãe a oportunidade de fortalecer o vínculo com o filho, em conformidade com as normativas dos órgãos de saúde pátrios e internacionais e o ordenamento jurídico.

Esse modelo rescisório abarcaria o direito ao denominado “seguro maternidade”, em substituição ao seguro desemprego, que não é concedido em casos de pedido de demissão; saque integral do saldo da conta FGTS, sem acréscimo de multa, pois a demissão não foi motivada pelo empregador; além disso, a dispensa do cumprimento do aviso prévio sem a necessidade de indenização, garantidas as demais

verbas previstas na legislação trabalhista, quais sejam, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e 13º salário proporcional.

Indica-se que sejam concedidas de três a cinco parcelas de “seguro maternidade” fazendo uma analogia ao seguro desemprego, permitindo que a mãe tenha amparo financeiro por um período maior. Além disso, é necessário que a obreira esteja desempregada quando do requerimento do benefício, que não tenha outra renda e não esteja recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social. O número de parcelas a serem recebidas dependerá do número de meses trabalhados e do número da solicitação, fazendo uma correção com o seguro desemprego.

Recomenda-se ainda que a solicitação seja feita no mínimo 30 dias antes da data prevista para o retorno ao trabalho, fazendo aí uma analogia ao aviso prévio, garantindo que a decisão seja tomada enquanto a mãe ainda está no período de estabilidade, sem que haja um hiato entre o fim do período de afastamento e o fim do vínculo empregatício e de modo que o empregador possa se preparar para o não retorno da obreira.

Cabe salientar que o art. 389, § 1º da CLT dispõe que as empresas que possuírem mais de 30 funcionárias mulheres com idade superior a 16 anos de idade, deverão fornecer local adequado para a funcionária guardar sob vigilância os seus filhos no período da amamentação (6 meses) e o § 2º do mesmo artigo explica que na impossibilidade da empresa oferecer esse espaço, ela poderá conceder o auxílio-creche (Brasil, 1943). A empresa pode ainda estender esse benefício até que a criança complete 5 anos e 11 meses, dependendo das políticas internas ou de acordos coletivo. A empregada que necessitar pedir demissão pela falta de concessão desses benefícios poderá requerer a rescisão indireta, a qual deve ser feita diretamente na justiça do trabalho.

O que se propões é uma nova modalidade de rescisão, em que a empregada poderá requerer o desligamento diretamente na empresa sem perder os seus direitos e sem a necessidade de ajuizamento de demanda judicial.

Para concessão do “seguro maternidade”, será necessária a disponibilização de recursos pelo Governo. Sugere-se que sejam utilizados os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mesma fonte financeira do seguro desemprego, previstos no artigos 10º e 11º da Lei 7.998/1990, tendo em vista ser um benefício conexo (Brasil, 1990).

Quanto às demais verbas rescisórias, não há o que se falar em custeio, pois a liberação do FGTS e a dispensa do aviso prévio não geram custos adicionais para o empregador e nem para o governo, tornando a proposta viável economicamente. A formalização de um novo modelo rescisório que compreenda as necessidades das mães trabalhadoras é essencial para garantir a proteção aos direitos constitucionais e maternos. Além disso, beneficiará não só a obreira, mas também o recém-nascido, que precisa de cuidados da mãe; o empregador, que não terá acréscimos de despesas na rescisão; e a sociedade de uma forma geral, pois crianças bem cuidadas tendem a se desenvolver melhor, contribuindo para um futuro mais saudável e produtivo.

Um novo modelo rescisório reforça a valorização da mulher como indivíduo e trabalhadora, reconhecendo sua contribuição essencial para a sociedade e para a economia; além disso, promove a justiça social e fortalece a proteção dos direitos humanos, especialmente os princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à maternidade é um direito humano fundamental previsto nos diplomas normativos internacionais e na CF/88, intrinsecamente vinculado à dignidade humana e à garantia de uma vida digna.

No mesmo sentido, o princípio da igualdade e da proteção, esse basilar do Direito do Trabalho, visa retificar juridicamente as desigualdades fáticas existentes na seara laboral.

Apesar da proteção normativa, a realidade nos demonstra que, não raro, muitas mães não conseguem retornar ao mercado de trabalho por não ter com quem deixar o bebê após o fim da licença maternidade. A realidade também nos demonstra que a participação feminina no mercado de trabalho ainda é inferior em relação à do homem, e essa desigualdade aumenta substancialmente após a maternidade.

Esse cenário nos mostra que a maternidade demanda flexibilização e adaptação normativa, especificamente no âmbito laboral, devendo a relação empregatícia se adequar em prol da principiologia suscitada, considerando a demanda das mães logo após o término da sua licença maternidade, quando que se veem obrigadas a deixar o emprego para cuidar do recém-nascido.

Na legislação atual não há um modelo rescisório que atenda adequadamente a obreira no pós licença maternidade de forma que seja garantida a sua dignidade e igualdade material, quando precisa colocar fim ao vínculo por não ter com quem ou onde deixar o bebê.

O modelo rescisório que se propõe prevê o apoio financeiro à mãe trabalhadora no pós-maternidade e tem a finalidade de oportunizar o fortalecimento do vínculo com o filho recém-nascido. Esse modelo concede à obreira o denominado “seguro maternidade”, que deverá ser solicitado até 30 dias antes do término da licença-maternidade, garantindo que a decisão seja tomada enquanto ainda está no período de estabilidade e que o empregador possa se preparar para o não retorno da obreira. Além disso, concede o saque integral do saldo da conta FGTS sem acréscimo de multa, a dispensa do cumprimento do aviso prévio sem a necessidade de indenização, garantidas as demais verbas previstas na legislação trabalhista, quais sejam, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e 13º salário proporcional.

Esse novo modelo rescisório especial fundamenta-se nos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, basilares da CF/88, e visa atender às necessidades das mães trabalhadoras, assegurando a proteção aos direitos constitucionais maternos e infantis, o que beneficiará não somente a obreira, mas o recém-nascido que precisa de cuidados da mãe. É essencial para garantir a concretização da proteção constitucional à mãe e ao bebê, sem acréscimos de despesas na rescisão para a empresa.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3.121 de 16 de junho de 2023**. Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para pai, mãe ou responsável legal de crianças com diagnóstico de transtorno do Espectro Autista (TEA). Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2305973#:~:text=jornada%20de%20trabalho,-Art.por%20profissional%20de%20sa%C3%Bade%20habilitado](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2305973#:~:text=jornada%20de%20trabalho,-Art.por%20profissional%20de%20sa%C3%Bade%20habilitado). Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.543 de 12 de maio de 2023**. Dispõe sobre a ampliação da licença maternidade para cento oitenta dias no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), do Regime Jurídica Único dos Servidores Públicos Civis da União e do Estatuto dos Militares. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2272002&filename=Tramitacao-PL%202543/2023](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2272002&filename=Tramitacao-PL%202543/2023). Acesso em: 26 ago. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.136, de 12 de dezembro de 2023**. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161723>. Acesso em: 9 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 9 ago. 2024.

BRASIL. Decreto Lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 mai. 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 9 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 abr. 2024.

BRASIL. Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 abr. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm). Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 set. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jul. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 de janeiro de 1990. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm#:~:text=L7998&text=LEI%20N%C2%BA%207.998%2C%20DE%2011%20DE%20JANEIRO%20DE%201990.&text=Regula%20o%20Programa%20do%20Seguro,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm#:~:text=L7998&text=LEI%20N%C2%BA%207.998%2C%20DE%2011%20DE%20JANEIRO%20DE%201990.&text=Regula%20o%20Programa%20do%20Seguro,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias). Acesso em: 26 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 2 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 9 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 20253-08.2018.5.04.0821**.

Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito constitucional ao alcance de todos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FEIJÓ, Janaína; PINHO NETO, Waldemar; CARDOSO, Luísa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**, 10 maio 2022. Disponível em

<https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Em%202021%2C%20as%20mulheres%20com,gap%20de%2055%2C6%20p.p>. Acesso em: 08 jun. 2024.

FIELD, Emily; KRIVKOVICH, Alexis; KUGELE, Sandra; ROBINSON, Nicole; YEE, Lareina.

**Mulheres no Local de Trabalho em 2023**. McKinsey & Company. 5 out 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/mulheres-no-local-de-trabalho-em-2023/pt>. Acesso em: 9 set. 2024.

FLYNN, Jack. **Licença maternidade por país [2023]:** tendências e dados da OCDE por país.

Miami: Julho, 2023. Disponível em: <https://www.zippia.com/advice/maternity-leave-by-country/>. Acesso em: 4 set. 2024.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

GIL, Antônio Carlos Gil. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua 2017**. Brasil: IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21253-pnad-continua-2017-numero-de-jovens-que-nao-estudam-nem-trabalham-ou-se-qualificam-cresce-5-9-em-um-ano#:~:text=Em%202017%2C%2095%2C5%25%20das%20pessoas%20de%206%20a,de%20cor%20preta%20ou%20parda>.

Acesso em: 29 abr. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua 2022**. Brasil: IBGE, 2023. Disponível em:

[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnad\\_c\\_202204\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnad_c_202204_trimestre_novos_indicadores.pdf). Acesso em: 8 maio 2024.

IKEDA, Marcelo. **Remuneração por gênero no mercado de trabalho formal: diferenças e possíveis justificativas**. texto para discussão n. 82. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em:

<https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/19141>. Acesso em: 9 jun. 2024.

- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, E-book.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.
- LOBO, Paulo. **Direito civil**. Famílias. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LOPES, Egyle Hannah do Nascimento; KLEIN, Joel Thiago (Orgs.). **Comentários às obras de Kant: fundamentação da metafísica dos costumes**. Florianópolis: NéfipOnline, 2022. Disponível em: [http://www.nefipo.ufsc.br/files/2012/11/Comentarios-as-obras-de-Kant\\_Fundamentacao-da-metaphisica-dos-costumes\\_2022.pdf](http://www.nefipo.ufsc.br/files/2012/11/Comentarios-as-obras-de-Kant_Fundamentacao-da-metaphisica-dos-costumes_2022.pdf). Acesso em: 23 set. 2024.
- MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. **The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil**. Dez. 2016. Disponível em: [https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf). Acesso em: 20 maio 2024.
- MARINHO, Denise. Nações Unidas Brasil. **OIT: maior investimento em cuidados poderia criar quase 300 milhões de empregos**. Mar. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/174092-oit-maior-investimento-em-cuidados-poderia-criar-quase-300-milh%C3%B5es-de-empregos>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MOREIRA, Lorraine. A necessidade de creches para economia, mães e crianças no Brasil. **Revista Cláudia**, 9 nov. 2023. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/educacao/a-necessidade-de-creches-para-economia-maes-e-criancas-no-brasil/>. Acesso em: 9 abr. 2024.
- ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 23 abr. 2024.
- PEREIRA, Cíntia Batista. As crises econômicas e as reações do direito do trabalho. **Revista Científica UNIFAGOC**, v. 1, n. 2, 2016. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/216/192>. Acesso em: 10 set. 2024.
- PEREIRA, Leone. **Prática jurídica trabalhista**. 2. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021.
- POMPERMAYER, Helena Barbosa Dominici. Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 07, n. 01, 2019. Disponível em: <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/214>. Acesso em: 21 maio 2024.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora Método Ltda, 2020.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- TST. **Recurso de Revista**. RR - 20253-08.2018.5.04.0821. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. DJ 29/11/2023. TST, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/>

consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20253&digitoTst=08&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&submit=Consultar. Acesso em: 19 set. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.