

O PROJETO MATERNIDADE: políticas institucionais de incentivo e/ou proteção

André Francisco Maidel de Andrade, Gabriel Bento, Gustavo Rodrigo Martins Bassi*

RESUMO

A maternidade é parte essencial da experiência humana, de forma ativa ou passiva, e protegida pela Constituição da República Federativa do Brasil. Não obstante, ainda há preconceito advindo da escolha de uma mulher em conciliar sua vida familiar e profissional, no momento em que decide ser mãe e continua buscando crescimento na carreira, ou mesmo a mera manutenção deste aspecto de sua vida. Trazendo exemplos de casos reais, instituições públicas e privadas que criaram políticas de proteção à maternidade e leis do Brasil e de outros países, foi demonstrada a importância de medidas que protejam a experiência da maternidade para o benefício de todos os envolvidos e uma sociedade mais saudável com direitos fundamentais eficazes.

Palavras-chave: maternidade; vida profissional; preconceito; proteção institucional; Brasil.

MATERNITY PROJECT: institutional policies for incentive and/or protection.

ABSTRACT

Maternity is an essential part of the human experience, actively or passively, and is protected by the Constitution of the Federative Republic of Brazil. Nonetheless, there is still prejudice that comes from a woman's choice to conciliate her family and professional life, from the moment she decides to become a mother and continue pursuing career growth, or just the mere conservation of this aspect of her life. Showing real cases, public and private institutions that created programs for maternity protection and Brazil and other countries' laws, the importance of policies that safeguard the maternity experience were demonstrated, with beneficial effects to everyone involved and a healthier society with effective fundamental rights

Key words: maternity; professional life; prejudice; institutional protection; Brazil.

1 INTRODUÇÃO

* André Francisco Maidel de Andrade (andremaidel1234@gmail.com): acadêmico de Direito.
Gabriel Bento (gabrielbentocontato@gmail.com): bacharel em Direito.
Gustavo Rodrigo Martins Bassi (gustavormbassi@gmail.com): bacharel em Direito.

Giorgi (1994), ao discorrer sobre o risco na sociedade hodierna, usa como ponto de partida o rompimento com as distinções passadas que caracterizavam e definiam o mundo. Parte destas distinções vinham das separações atribuídas ao gênero masculino e feminino.

Por tempo demais as mulheres desempenharam um papel secundário na sociedade, sendo esse de apoio ao homem. Cuidar do lar, dos filhos, dentre muitas outras funções eram atribuídas apenas às mulheres. Buscando não apenas esse espaço dentro da sociedade, mas sim o espaço que a mulher deseje como indivíduo, nasceu o movimento feminista.

Partindo das legislações de salvaguarda à maternidade no espaço de trabalho alcançadas por este movimento, o presente artigo buscará investigar como a sociedade empresária MÃOS COLORIDAS poderá implementar políticas institucionais que fomentem a proteção à maternidade. O Brasil é um país com uma inflação legislativa voltada à proteção da mulher, muito embora na prática isso seja pouco ou nada visualizado. Daí que o artigo buscará diluir os problemas com o cotejo de práticas efetivas na implementação dessas garantias anteriormente previstas pela lei.

2 PROTEÇÃO LEGISLATIVA E A SUPRESSÃO DE DISPARIDADES

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, estabeleceu que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não obstante, consta como objetivo do milênio a equidade de gênero, em específico, a garantia da participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de decisão na vida política, econômica e pública (Nações Unidas Brasil, 2024).

No último século foram observadas cada vez mais vitórias nesse cenário, como o sufrágio feminino - o movimento das sufragistas no Brasil teve início em 1910, mas apenas atingindo o objetivo intentado em 1932 (Pinto, 2010) - e a Lei 11.340 de 2006, ou Lei Maria da Penha, como é conhecida popularmente. Como parte da igualdade

almejada e aos poucos alcançada, a mulher foi ocupando mais espaço dentro do mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho também é ramo recente do Direito, tendo vista que é consequência direta das relações do empregador e empregado, que apenas surgiram após a revolução industrial (Nascimento, 2012), acontecimento atual na história humana.

O encontro do movimento feminista com os direitos trabalhistas rende diversas discussões, como a criação de um ambiente de trabalho seguro para mulheres, combate ao preconceito em certas áreas, etc. Uma das questões mais proeminentes advindas da relação supra é também derivada de uma das maiores diferenciações biológicas ocorrentes entre homens e mulheres: a possibilidade de ser mãe.

Para D'Oliveira (2012), "igualdade e os ideais de justiça somente serão alcançados em sua plenitude se tratarmos os individuais iguais, igualmente, na medida da desigualdade de cada um", é nesse sentido que o artigo 6º, caput, da Constituição Federal de 1988, vem a estipular a proteção à maternidade:

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

Ainda, o recente Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei nº 14.457 de 2022, em sua síntese implementa medidas como a flexibilização do regime de trabalho, a antecipação de férias individuais, a suspensão do contrato de trabalho de pais empregados e outros benefícios.

Visto os esforços do poder público em alcançar a real equidade de gênero, não expressiva melhora para a situação feminina, vez que, na visão de Garcia e Marcondes (2022), a contribuição masculina para as responsabilidades domésticas e de cuidado não tem demonstrado um incremento proporcional ao avanço da presença feminina no mercado de trabalho remunerado.

Ainda, a experiência parental, seja pelo fato de o organismo feminino poder engravidar ou pelas atribuições culturais de cuidado dos filhos, é inegavelmente mais destacada quando se trata de mães (Estrela, 2018).

A gestação, licença-maternidade, além de muitas futuras necessidades de cuidado da criança, tornam a perspectiva da busca familiar quase que um oposto da carreira profissional. Nesse caso, o conceito de equidade deve ser trazido à tona, onde, para alcançarmos a igualdade formal, devemos primeiramente focar na supressão das disparidades.

2.1 CASOS EMBLEMÁTICOS NO BRASIL

No primeiro caso (Klingspiegel, 2023), Shay Carvalho (32 anos), especialista em marketing, foi demitida do cargo mesmo sendo contratada como pessoa jurídica (PJ). Ela relatou que após anunciar para a empresa, a qual não revelou o nome, que estava grávida, foi demitida.

Shay já era mãe solo e ficou desempregada no meio da gestação. Ela já tinha sido demitida de outro emprego por causa da primeira gestação. Nesse caso, mesmo a condição de PJ, não a protegeu de sofrer discriminação e ser demitida. Embora seja PJ, Shay entrou na Justiça para pleitear seus direitos.

Shay Carvalho critica as empresas que embora tenham programas de diversidades e apoio as mulheres, na prática não existem.

No segundo caso (Bedinelli, 2017), Ana Carolina Gaspar, 34 anos, gerente em uma multinacional, não revelou o nome da empresa, disse ter sofrido discriminação e assédio moral quando ficou grávida e surgiu a primeira dificuldade da gestação. Logo, nos três primeiros meses de gestação, teve um descolamento de placenta que a deixou afastada do emprego, porém quando o médico a autorizou a retornar ao emprego notou que estava sendo tratada de forma “diferente” pela equipe, até chegar ao ponto de no dia da divisão dos lucros, ficar de fora, pois alegaram que ela “tinha perdido as energias para o trabalho” e por isso não faria jus ao bônus.

No dia final do prazo de cinco meses, Ana foi mandada embora e não pôde nem sequer se despedir de seus colegas de trabalho. Nesse sentido, uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), feita com 247.000 mulheres entre 25 e 35 anos, mostra que metade delas foram mandadas embora nos dois anos seguintes

a licença maternidade e no segundo mês após o retorno da licença a chance é 10% ser demitidas.

A Constituição Federal de 1988 traz a estabilidade para gestantes de permanecerem em seus empregos até cinco meses após o parto, conforme o seu Art. 10:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

De igual maneira a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), também prevê que mulheres não sejam constrangidas quando em estado gestacional, conforme:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

(...)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Portanto, embora a lei proteja a mulher contra a não demissão em caso de gestação, essa situação é muito comum e até mesmo a discriminação no ambiente de trabalho.

3 LICENÇA-MATERNIDADE NO MUNDO

A Noruega ocupa a 2º posição no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do ano de 2022. Desta forma, torna-se um dos lugares mais agradáveis de se morar.

Desta forma, cabe dizer que na Noruega, a lei do seguro nacional - *Lov om folketrygd* (Noruega, 2006), além da licença maternidade, prevê no capítulo 12

(*Kapittel*), inciso II (*Foreldrepenger*) a licença parental, que é concedida aos pais, de quinze semanas remuneradas.

Em reportagem da BBC News (2024), o brasileiro Felipe Pereira, 42 anos, que mora a quase doze anos na Noruega, conta como é importante ficar com os filhos enquanto são pequenos. Ele diz “O vínculo que se cria tendo que lidar sozinho com o filho é sensacional”.

Ao todo, a lei Norueguesa prevê como licença parental quarenta e nove semanas, que são divididas da seguinte forma: quinze semanas para a mãe, mais quinze semanas para o pai, dezesseis semanas que são divididas como a família preferir e mais três semanas que são reservadas para a gestante tirar antes da data prevista para dar à luz.

A lei prevê uma flexibilidade para o casal tirar as licenças, eles podem tirar juntos integralmente ou separados de acordo com a necessidade de cada família.

Ressalta-se que a lei parental se aplica a casais do mesmo sexo e a pais e mães de crianças adotadas.

Há, também, a possibilidade de ampliação da licença para cinquenta e nove semanas se o casal abrir mão da integralidade do pagamento. Sendo assim, o casal receberia 80% do valor e teriam dezenove semanas cada um de licença parental. Além disso a lei prevê prazo adicional de licença sem remuneração.

Felipe já tirou duas licenças e está com a terceira marcada devido ao nascimento de sua terceira filha. Ele diz: “Seu salário está sendo pago, e você não tem que se preocupar com mais nada a não ser dar atenção ao seu filho” e “ninguém olha de cara feia quando um pai diz que precisa cuidar dos filhos”.

Outro exemplo pode ser tirado da Suécia (BBC, 2024). Atualmente os pais suecos, do mesmo gênero ou adotivos, podem usufruir de uma licença parental de quatrocentos e oitenta dias. Ressalte-se que esse pacote generoso é financiado pelo Estado.

Nos primeiros trezentos e noventa dias os pais podem pedir benefícios que equivalem a 80% do salário, até um teto de 47.750 coroas, equivalente a R\$ 23.100,00. Depois desse período a lei estabelece uma remuneração diária de 180 coroas, equivalente a R\$ 79,50.

No Brasil a licença paternidade é de cinco dias, conforme art. 473, inc. III do Decreto-lei 5452/43 (CLT), podendo chegar a vinte dias se a empresa for filiada ao programa empresa cidadã que concede benefícios fiscais da Receita Federal em troca desses quinze dias a mais.

Portanto, diante do exposto, nota-se uma grande diferença no trato legal em relação à licença paternidade entre países considerados desenvolvidos para os países subdesenvolvidos, o que reflete numa melhor sociedade, tendo em vista a Noruega estar figurando entre os primeiros países com maiores índices de IDH.

4 VANTAGENS DO INCENTIVO À PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A empresa, ao assumir sua responsabilidade social, para Bald Webers e outras (2022), obtém “um crescimento sustentável e de visibilidade, com redução de litígios ou problemas judiciais”, ou seja, ao transformar seus processos e procedimentos para que estes não venham a ferir o bem-estar social a empresa também mitiga riscos jurídicos e proporciona um ambiente saudável para seus colaboradores o que é transformado em um marketing orgânico (é formado pelos processos de comunicação organizacionais e comerciais que se desenvolvem independente de verbas de publicidade) da imagem empresarial. Ainda, para Karkotli (2002), uma empresa que se preocupa de forma ética com questões relacionadas ao bem-estar social cria uma imagem positiva para a sociedade, ainda que tais atitudes não tenham como fonte o altruísmo.

Nesse sentido, levando em conta que a proteção à maternidade é uma forma de proporcionar o bem-estar social e dignidade das colaboradoras, há o que se falar da promoção da forma como a empresa é vista socialmente e ao proporcionar segurança para colaboradoras, que passam por este momento delicado, é despertado o sentimento de pertencimento, diminuindo a rotatividade.

Em busca de soluções quanto à proteção à maternidade, o Poder Público criou o Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008). Tal programa nasceu para incentivar as empresas a estenderem a licença-maternidade para o período total de 180 dias, vez que, para Lima (2012), o legislador buscou proporcionar

um desenvolvimento saudável para as crianças, através de companhia materna ostensiva e amamentação prolongada, acompanhadas de descobertas científicas que apontam a prorrogação da licença-maternidade como sendo uma questão de saúde pública, o que fica claro e cristalino se somado ao que diz Follini e Peron (2014), vejamos.

Logo, pode-se afirmar que o Programa da Empresa Cidadã é uma forma de promoção da efetividade dos direitos fundamentais da maternidade, que proporcionará um contato entre mãe e filho por um período mais prolongado, além dos cuidados necessários à criança nos meses mais importantes de adaptação ou após o seu nascimento.

Para além dos benefícios relacionados à imagem e controle de *turnover*, o Programa Empresa Cidadã oferece redução tributária, nos termos que seguem:

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Ademais, o incentivo proporcionado fica em primeiro momento ao encargo do empregador, mas será deduzido posteriormente em cada período de apuração fiscal. Outra informação relevante é que, devido ao Tema 72 do STF, “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade.”, ou seja, não recai ao empregador o ônus de arcar com a contribuição de vinte por cento ao INSS referente ao salário maternidade.

4.1 UM BOM LUGAR PARA SER MÃE

Neste momento, para continuidade lógica, é necessário estabelecer a resposta para a seguinte questão: “Quais mudanças caracterizam melhorias para os meus funcionários no âmbito maternal, e como posso implementá-las?”

Primeiramente, de forma contraintuitiva, vale apontar um momento em que a maternidade não deve ser considerada: a contratação. Não como um todo, apenas por parte do empregador. A apresentação dos benefícios presentes na empresa para alguém com filhos, ou que possua interesse em tê-los, é importante na decisão do aplicante. Já o questionamento à candidata quanto aos planos dela em relação à maternidade demonstram um preconceito por parte da empresa, põe a candidata em dúvida sobre se aquele sequer é um ambiente desejável para estar concomitantemente ao ser mãe e constrangem.

Agora, por mais que haja previsão da licença-maternidade já estabelecida em lei, faz-se mister compreender que os cuidados e adequações começam antes do nascimento e continuam por muito tempo após a finalização da licença.

Durante a gestação, a oferta de um plano de saúde que cubra gastos com o cuidado pré-natal é necessária. O acompanhamento profissional para garantir a saúde do bebê, direito social fundamental previsto no Art. 6º da Constituição Federal, é essencial para uma infância, e conseqüente vida, saudável. É inestimável o apoio do empregador para com a sua funcionária, apoio esse que excede apenas a cobertura de gastos, mas adentra também a compreensão e flexibilização tangente aos horários. O funcionário prestes a virar pai também necessita das aludidas compreensão e flexibilidade para que possa assumir um papel ativo na paternidade e de apoio à sua companheira.

No tangente à licença-maternidade em si, a sua extensão já é recomendada. O Programa Empresa Cidadã abordado é um passo na direção correta. A liberação para que haja total foco da progenitora na criança recém-nascida permite um nível maior de cuidado no período mais crucial de desenvolvimento do bebê, onde ele está também mais fragilizado.

É por óbvio que não cessam as responsabilidades da empresa com a funcionária no momento imediatamente posterior ao findar da licença. A criança não deixa de existir, e por mais que o cuidado intensivo requerido pelo filho diminua gradualmente, é um lapso temporal que toma anos e anos até que haja independência. Assim, a necessidade de flexibilização dos horários é presente não

apenas nos primeiros estágios de maternidade, mas sim em todo o tempo de necessidade do filho para com a mãe.

Outro diferencial que pode melhorar a estima e imagem da empresa é o auxílio creche (Aere, 2024). O auxílio financeiro para que o funcionário com filhos possa trabalhar tranquilo em relação ao local onde deixa a criança não apenas fideliza o funcionário com a empresa, mas também proporciona a possibilidade de que os horários do funcionário sejam mais consistentes, em razão de não ter de se preocupar com quem deixará seu filho.

De forma geral, a empresa tem que instituir medidas que diminuam a necessidade de escolha entre família e emprego, entre a vida familiar e a profissional. É imprescindível reconhecer que a funcionária é parte da empresa, e seus benefícios alteram sua produtividade e eficiência. Ao não forçar uma escolha na profissional, ela como cidadã viverá de forma onde seus direitos sociais tenham mais efetividade e a empresa manterá em seu quadro de funcionários uma colaboradora eficiente e que já entende o funcionamento interno.

Um exemplo de incentivo à maternidade ocorreu na Bosch (2016), com a criação de um centro educacional para filhos de colaboradores. É algo que incentiva e fideliza os funcionários, demonstra a importância que a empresa dá a eles e suas famílias. Embora não seja aplicável em todos os casos por conta das despesas, exprime o princípio abordado.

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa teve o intuito de avaliar a proteção oferecida para as mulheres enquanto experienciam a maternidade, desde a época pré-parto até os cuidados para com o filho quando já superada a fase de cuidados intensos.

A proposta surgiu em razão de um trabalho desenvolvido em sala de aula, com o intuito de prestar informações para uma empresa parceira quanto aos direitos de seus funcionários. Foram designados diferentes temas para diferentes grupos, para posterior apresentação à empresa.

Partindo da premissa, foram dois os pontos de partidas: direitos e proteções para a maternidade concedidos no âmbito estatal; e políticas de instituições privadas que, por mais que não fossem impostas pelo governo, possam ser realizadas visando melhorar a confiança e condições de suas funcionárias, e funcionários também, muitas vezes.

Para ilustrar a necessidade deste arcabouço de salvaguarda, foram pesquisados exemplos do preconceito profissional sofrido por mulheres em razão da maternidade, demonstrando o modo de pensar ainda enraizado na sociedade.

Ainda, foi pesquisada a legislação protetiva de países com alto índice de desenvolvimento humano, para comparar com o incentivo nacional e demonstrar possíveis caminhos de melhoramento.

6 DISCUSSÃO

Em um mundo de busca pela melhoria das condições trabalhistas e reconhecimento do esforço materno, o papel do Estado em estabelecer políticas de proteção se torna mais importante, para que haja um mínimo legal nas condições oferecidas para as empresas atuantes dentro do ordenamento jurídico.

É necessário que o mínimo estatal seja cumprido pelas entidades privadas, mas como verdadeiras instituições que buscam aprimoramento, devem proporcionar boas condições para suas funcionárias, de forma que não só podem, como devem, buscar oferecer condições ainda melhores que o mínimo estatal.

Assim, soluções foram demonstradas, hipóteses de medidas a serem adotadas para que a empresa, não só possa se adequar às leis nacionais relativas ao assunto, mas possa exceder e proporcionar um ótimo ambiente para suas funcionárias.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não foi discutida a importância da maternidade como um todo, pois esta vem por óbvio, dado que é uma experiência universal, seja ativa ou passivamente. No entanto, foi ressaltado a importância da maternidade dentro do contexto corporativo,

como cabe à empresa garantir sua efetividade e coexistência com a vida profissional de todos os pais, em especial das progenitoras.

Como parte expressiva da vida da maioria dos cidadãos, é incoerente e ineficaz a não observância de um direito previsto de forma tão primária em nossa Constituição, demonstrando o espaço ocupado por ele no imaginário da nossa Assembleia Constituinte ao visualizar um futuro melhor para o país. Onde há maior formação de brasileiros do que no seio materno?

Também, em âmbito mais privado, a empresa busca sua constante melhoria. As políticas públicas no Brasil ainda têm muito espaço para avanço nessa esfera, mas nada impede a aplicação privada. A aplicação de políticas internas e medidas que demonstrem valores sociais como esse apenas cativam e fidelizam todos aqueles conectados à empresa, de uma ponta à outra. A consistência na aplicação acaba por se traduzir na criação de uma cultura interna que eleva o patamar e a distingue das demais encontradas no mercado.

O benefício mútuo gerado por melhorias aos funcionários, neste caso em específico as melhorias relacionadas à maternidade, iniciam um ciclo de avanço e prosperidade entre empregadores e empregados, alavancando o crescimento e efetivando direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AERE, Bruna. Mães nas Empresas: Apoio ao Equilíbrio Entre Maternidade e Trabalho! **Umanni**. Disponível em: <<https://blog.umanni.com.br/maes-nas-empresas-apoio-ao-equilibrio-entre-maternidade-e-trabalho/>>. Acesso: 26 jun. 2024.

ALEGRETTI, Laís. Licença-paternidade de 3 meses: brasileiro na Noruega conta como foi de 'contar as horas para esposa chegar' a 'vínculo incrível' com filhos. **BBC**, disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c802jqz5dpzo.amp>>. 16 jan. 2024. Acesso: 16 jun. 2024.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso: 07 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 5 jun. 2024.

BRASIL, **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso: 20 jun. 2024.

BRASIL, **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm Acesso: 07 mai. 2024.

BRASIL, **Tema: 072 - Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&classeProcesso=RE&numeroTema=72>> Acesso: 26 jun. 2024.

CÉLIA FERNANDA LIMA. Como saber quais empresas são boas o suficiente para as mães? **Portal Lunetas.** Disponível em: <<https://lunetas.com.br/como-saber-quais-empresas-sao-boas-o-suficiente-para-as-maes/>>. Acesso: 26 jun. 2024.

DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, p. 45-54, 1994.

OLIVEIRA, Esp Maria Christina Barreiros D. Artigo 03: BREVE ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 1, n. 01, p. 22-32, 2010.

ESTRELA, Jadne Meder; DA SILVA MACHADO, Maiara; CASTRO, Amanda. O “Ser Mãe”: Representações sociais do papel materno de gestantes e puérperas. ID on line. **Revista de psicologia**, v. 12, n. 42, p. 569-578, 2018.

FOLLONI, André; PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila. TRIBUTAÇÃO EXTRAFISCAL E DIREITOS FUNDAMENTAIS: PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ E LICENÇA-MATERNIDADE/TAXATION WITH NON FISCAL PURPOSES AND FUNDAMENTAL RIGHTS: CITIZEN COMPANY PROGRAM AND MATERNITY LICENCE. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, v. 15, n. 2, p. 399-420, 2014.

GARCIA, Bruna Carolina; MARCONDES, Glaucia dos Santos. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0204, 2022.

GRAZIELA BALD WEBERS, A.; KLEIN VIEIRA, L. .; VON HOHENDORFF, R. . OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 9: EMPRESA CIDADÃ E

ASPECTOS ÉTICOS DA INOVAÇÃO. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, [S. l.], v. 38, n. 1, p. 120–139, 2022. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/466>. Acesso: 23 jun. 2024.

KARKOTLI, Gilson Rihan. **Importância da responsabilidade social para implementação do marketing social nas organizações**. p. 33. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/83062>. Acesso: 21 jun. 2024.

KLINGSPIEGEL, Bruna. Ela informou a empresa que está grávida e foi demitida de cargo PJ; pode isso? **Terra**. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/ela-informou-a-empresa-que-esta-gravida-e-foi-demitida-de-cargo-pj-pode-isso,474f881f36597ab54d88bae227f7a5c67jxerxm5.html>. Acesso em: 8 maio 2024. Nações Unidas Brasil, Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso: 07 mai. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012. P. 44.

NORUEGA. Lei Nacional de Seguros. **Lei n.º 10 de 21 de Abril de 2006** Disponível em: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_6-1-2#%C2%A714-9 Acesso: 16 jun. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de sociologia e política**, v. 18, p. 15-23, 2010.

QULTURE.ROCKS. **Maternidade e mercado de trabalho**: confira um panorama sobre o tema! Qulture.rocks. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/maternidade-e-mercado-de-trabalho>. Acess: 26 jun. 2024.

SAVAGE, Maddy. O país onde o tabu é não tirar licença-paternidade. **BBC**, disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cv2j9v79l3eo.amp>. 10 fev. 2024. Acesso: 16 jun. 2024.

TALITA BEDINELLI. Demissão após a maternidade: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”. **El País Brasil**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html. Acesso: 8 mai. 2024.



Esta obra está licenciada com Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.
[Recebido/Received: Dezembro 18 2024; Aceito/Accepted: Janeiro 29, 2025]