

A invisibilidade do cuidado: uma análise dos direitos maternos e do trabalho não remunerado em processos trabalhistas da Justiça do Trabalho de Pelotas (1940-1950)

The invisibility of care: an analysis of maternal rights and unpaid work in labor proceedings of the Labor Court of Pelotas (1940-1950)

Andreina Hardtke Corpes,¹ UFPel

Resumo

A maternidade, embora seja essencial para o funcionamento da sociedade, impõe às mulheres uma dupla carga de trabalho, que inclui responsabilidades domésticas, cuidados com os filhos e, muitas vezes, atividades laborais na esfera pública. Este artigo aborda dois desafios persistentes enfrentados por mulheres trabalhadoras após a maternidade: o trabalho de cuidado não remunerado e a luta pelo reconhecimento e manutenção dos direitos maternos. Utilizando processos trabalhistas da Justiça do Trabalho de Pelotas, arquivados no Núcleo de Documentação Histórica da UFPel, a análise revela como esses problemas continuam presentes na prática, mesmo com a implementação da Consolidação das Leis do Trabalho, que visa, dentre outras coisas, proteger o trabalho feminino e a gravidez.

Palavras-chave: Direitos Maternos; Trabalho de cuidado; Justiça do Trabalho.

Abstract

Motherhood, although essential for the functioning of society, imposes on women a double workload, which includes domestic responsibilities, childcare, and, often, work activities in the public sphere. This article addresses two persistent challenges faced by working women after motherhood: unpaid care work and the struggle for the recognition and maintenance of maternal rights. Using labor lawsuits from the Labor Court of Pelotas, archived at the Historical Documentation Center of UFPel, the analysis reveals how these problems continue to be present in practice, even with the implementation of the Consolidation of Labor Laws, which aims, among other things, to protect female labor and pregnancy.

Keywords: Maternal Rights; Care Work; Labor Justice.

Introdução

A maternidade, conforme argumenta Federici (2018), é a espinha dorsal de todo sistema político e econômico, sustentando o funcionamento do mundo. No entanto, essa condição afeta profundamente a vida das mulheres, submetendo-as a uma dupla carga de trabalho, dividida entre as obrigações domésticas, o cuidado dos filhos e, na maior parte das vezes, o ambiente laboral fora de casa. Após se tornarem mães, as mulheres enfrentam uma série de discriminações, lidando com problemas na relação com patrões e colegas de trabalho, além de perderem oportunidades de emprego e promoção.

¹ Graduada em História – Bacharelado pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel). Mestranda do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Pelotas. *E-mail* para contato: andreinahardtkecorpes@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0899488756143701>

Frequentemente, essas mulheres não possuem o suporte de uma rede de apoio ou de creches. A falta de assistência e a concepção de que a maternidade e as atividades de cuidado da casa e da família são naturalmente femininas geram uma enorme carga de trabalho invisível, exercida diariamente pelas mulheres dentro e fora de suas casas. Este trabalho, além de não ser remunerado, raramente recebe o devido reconhecimento.

Portanto, este artigo visa discutir as dificuldades enfrentadas por mulheres gestantes ou mães para conseguir ou manter um emprego, considerando os obstáculos que elas encontram e a falta de suporte, tanto familiar quanto legislativo. Além disso, abordará a questão do trabalho de cuidado invisível realizado por essas mães, que frequentemente, sem uma rede de apoio ou creches, são forçadas a deixar seus empregos para cuidar de filhos ou familiares doentes, resultando muitas vezes em demissões.

A manutenção da construção da identidade feminina em torno da maternidade condiciona a permanência das mulheres no mercado de trabalho, independentemente de fatores como oferta de emprego ou qualificação profissional. Segundo Vieira (2015, p. 2), elementos como estado conjugal, presença de filhos e idade fértil afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. Bruschini (2000) complementa essa perspectiva, afirmando que a responsabilidade das mulheres pelos cuidados com a casa e a família é um dos fatores determinantes da posição secundária que elas ocupam no mercado de trabalho.

A questão do trabalho feminino proporciona uma série de debates sobre desigualdade e exploração, refletindo a complexa relação entre gênero, trabalho e direitos sociais. Simone de Beauvoir, no texto clássico *O Segundo Sexo* (1967), observou que a entrada das mulheres no mercado de trabalho desafiava o sistema patriarcal que as mantinha dependentes dos homens: “Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; [...] Desde que ela deixa de ser um parasita, o sistema baseado em sua dependência desmorona; entre o universo e ela não há mais necessidade de um mediador masculino” (p. 449). Esta perspectiva destaca a importância do trabalho na emancipação feminina e na quebra das estruturas de poder tradicional.

Por muito tempo, o trabalho das mulheres foi visto como uma ameaça à honra feminina, refletindo a crença social de que o lugar da mulher era exclusivamente na esfera privada do lar (Rago, 2004). Essa visão era sustentada por uma combinação de fatores, incluindo variações salariais, intimidação física, desqualificação intelectual, assédio sexual e resistência familiar ao trabalho feminino fora de casa. As mulheres eram incentivadas a encontrar um "bom partido" para garantir seu futuro, em vez de buscar sucesso profissional.

A naturalização do trabalho doméstico como uma atividade feminina essencial, desprovida de remuneração, foi uma estratégia eficaz do capital para manter as mulheres em uma posição de exploração invisível (Federici, 2019). A autora Silvia Federici, em *O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminina* (2018), relata como a experiência de sua mãe, que se dedicava intensamente ao trabalho doméstico sem remuneração e com pouca autonomia financeira, reflete uma realidade comum a muitas mulheres. Federici observa que o trabalho doméstico, embora frequentemente desvalorizado e visto como um ato de amor, é, na verdade, um elemento crucial de exploração que contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero.

É importante lembrar que, por muito tempo, a legislação impediu ou dificultou o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Até o ano de 1962 no Brasil, as mulheres precisavam da autorização do marido para trabalhar e estavam restritas na escolha de suas profissões. A mudança significativa ocorreu com o Estatuto da Mulher Casada, que concedeu maior autonomia às mulheres e possibilitou um avanço em suas oportunidades profissionais.

No entanto, a mudança legislativa não eliminou completamente os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Os processos da Justiça do Trabalho revelam que, apesar das novas leis, as mulheres continuaram enfrentando desafios significativos. Muitas vezes, elas eram forçadas a desistir de seus empregos devido a condições de trabalho desfavoráveis ou falta de suporte, como creches e licenças adequadas. Além disso, a demissão de mulheres, especialmente aquelas que eram mães, era uma prática comum, demonstrando que as barreiras estruturais e o preconceito persistiram, dificultando ainda mais sua plena integração e permanência no mercado de trabalho.

A realidade atual das trabalhadoras brasileiras ainda evidencia uma resistência considerável à igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Empregadores e o sistema patriarcal continuam a manter barreiras que perpetuam a desigualdade. Embora as mulheres tenham conquistado espaço em diversas áreas, elas ainda enfrentam altos índices de desistência de empregos após o casamento ou a maternidade, reforçando a ideia de que devem priorizar o cuidado do lar e da família em detrimento de suas carreiras profissionais.

Um exemplo ilustrativo pode ser encontrado na análise dos processos da Justiça do Trabalho preservados no Núcleo de Documentação Histórica da UFPel. Esse acervo reúne aproximadamente 93 mil processos trabalhistas, datados entre 1936 e 1995. Entre os diversos casos registrados, destaca-se a história de Otília Rodrigues Moura, uma trabalhadora da indústria em Pelotas. Após seu casamento, Otília solicitou demissão, uma vez que, na época, era necessário o consentimento do marido para que mulheres pudessem exercer atividades

laborais. Esse cenário só foi alterado em 1962, com a promulgação do Estatuto da Mulher Casada. O caso de Oflia exemplifica a força de normas sociais da época, que incentivavam as mulheres a abandonar suas carreiras para priorizar funções domésticas e familiares. Essa realidade evidencia a permanência de uma visão que restringia as oportunidades femininas e perpetuava a desigualdade no mercado de trabalho.

Ao longo das décadas de 40 e 50, a cidade de Pelotas vivenciou um auge na industrialização, consolidando-se como um polo industrial significativo que oferecia oportunidades de emprego tanto para homens quanto para mulheres (Herllein, 2000). Durante esse período, observou-se um aumento significativo nos processos judiciais movidos por mulheres na Justiça do Trabalho em Pelotas.

Conforme Gill (2019), o censo do IBGE de 1940 registrava, em Pelotas, uma população de 104.553 habitantes, dos quais 53.376 eram mulheres. Apesar de o setor industrial local contar com apenas 598 mulheres frente a 5.784 homens, algumas indústrias, como a Companhia Fiação e Tecidos, apresentavam maior concentração de mão de obra feminina. Muitas mulheres, no entanto, buscavam complementar a renda familiar por meio de trabalhos informais.

Portanto, ao refletirmos sobre a maternidade e o trabalho invisível de cuidado exercido pelas mulheres trabalhadoras, é essencial reconhecer como essas dinâmicas históricas e sociais ainda moldam a realidade contemporânea. A perpetuação da ideia de que o trabalho doméstico é “naturalmente” feminino continua a sustentar um ciclo de exploração e desigualdade, impactando profundamente a vida das mulheres e suas oportunidades de emancipação econômica e social. A manutenção dessa visão não apenas desvaloriza o trabalho das mulheres, mas também perpetua a exploração de seus esforços.

Para compreender essas questões, serão analisados processos da Justiça do Trabalho de Pelotas, salvaguardados pelo Núcleo de Documentação Histórica da Universidade Federal de Pelotas. O acervo conta com 93.845 processos, muitos deles advindos de demandas de mulheres em busca de seus direitos, fornecendo uma visão detalhada das lutas enfrentadas pelas trabalhadoras ao longo do tempo.

O recorte cronológico da pesquisa — os dez primeiros anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — foi escolhido para compreender o impacto inicial do reconhecimento dos direitos das mulheres trabalhadoras, ainda que nem sempre respeitados, e para examinar como a Justiça do Trabalho lidou com essas questões em seus primeiros anos de atuação. Esse período permite observar de que forma as leis foram aplicadas na prática e quais foram os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por proteção jurídica.

A metodologia do trabalho se baseia na análise documental dos processos trabalhistas, que requer uma avaliação preliminar minuciosa de cada documento. Essa avaliação deve considerar diversos aspectos, como o contexto histórico e social em que o documento foi produzido, os interesses dos autores, a confiabilidade das informações, os elementos teóricos e problemáticos envolvidos, bem como a natureza do texto em si (Cellard, 2012).

A pesquisa documental, de acordo com Junior *et al.* (2021), envolve a obtenção de dados a partir de documentos, com o objetivo de extrair informações que permitam a compreensão de um fenômeno específico. Godoy (1995) ressalta que a análise documental é especialmente útil para estudar indivíduos aos quais não temos mais acesso físico, seja por razões de falecimento, idade avançada, ou distância geográfica.

A adoção de uma metodologia qualitativa, centrada na análise documental desses processos trabalhistas, não só permite a identificação de detalhes específicos e a reconstrução de trajetórias individuais até então desconhecidas, mas também oferece uma visão mais profunda das condições de trabalho e das lutas enfrentadas pelas mulheres naquele período. Essas narrativas, quando divulgadas e contextualizadas, têm o potencial de enriquecer significativamente o conhecimento acadêmico sobre as relações de gênero no ambiente de trabalho, proporcionando uma compreensão mais ampla das dificuldades e resistências que marcaram a vida dessas trabalhadoras. Além disso, ao trazer à tona essas histórias, a pesquisa contribui para dar visibilidade às mulheres que, muitas vezes, foram silenciadas pela história oficial, oferecendo uma nova perspectiva sobre as dinâmicas de poder e as desigualdades de gênero no contexto trabalhista do século XX.

O cuidado oculto: a experiência das mulheres trabalhadoras e o trabalho invisível

Conforme dados divulgados pela ONG Think Olga,² o trabalho não remunerado que é realizado pelas mulheres em suas casas e no cuidado com os filhos e familiares, o qual é denominado de “*economia do cuidado*”, representa um percentual de 11% do PIB,³ sendo capaz de superar qualquer indústria e representando mais do dobro de tudo o que o setor agropecuário produz. A mesma pesquisa diz também que as mulheres ficam mais de 61 horas semanais ocupadas com trabalhos não remunerados, que são vistos como invisíveis, não reconhecidos e desvalorizados pela sociedade.

² ONG que tem como objetivo sensibilizar a sociedade para as questões de gênero e intersecções, além de educar e instrumentalizar pessoas dispostas a serem agentes de mudança na vida das mulheres.

³ O relatório *Economia do Cuidado* utiliza dados do IBGE, OMS e fontes consultadas, como UOL e site Drauzio Varella, para traçar um panorama amplo e complexo sobre uma série de afazeres relacionados ao protagonismo majoritariamente feminino e não pago nas atividades domésticas e de cuidado com a educação e saúde das famílias (Think Olga, 2019). Número calculado com base nos dados do IBGE, do ano de 2019.

Trabalho de cuidado é o nome dado para todas aquelas tarefas exercidas majoritariamente por mulheres, que são essenciais para a manutenção do bem-estar da família e da sociedade. Hirata (p. 53, 2016) define o *trabalho de cuidado* como “um conjunto de práticas materiais e psicológicas que consiste em trazer respostas concretas às necessidades dos outros”. Dentre essas práticas, estão englobadas, principalmente, a manutenção do lar, a educação dos filhos e o cuidado com os idosos da família. Este trabalho, apesar de essencial e imprescindível para o bem coletivo, não é reconhecido como uma contribuição econômica ou social.

Conforme Federici (2018, p. 42), o trabalho doméstico e de cuidado foi imposto às mulheres como sendo “um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina”. Desta forma, o trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural feminino e, portanto, não recebe o reconhecimento de também ser um trabalho, não sendo remunerado como tal.

A naturalização desse trabalho como sendo feminino acontece desde a infância, a partir do modo como as meninas são criadas. Para as meninas, são reservadas brincadeiras que incentivam o cuidado dos filhos e da casa, portanto, lhes são concedidas bonecas e panelinhas. Conforme crescem, começam muito cedo a assumir responsabilidades de adultos, como a atenção aos irmãos mais novos e da casa enquanto os pais trabalham. Uma responsabilidade muito grande para uma criança, que acaba perdendo todo o tempo que teria para brincar e fazer a lição de casa da escola, prejudicando seu crescimento e futuro.

A ideia de que as mulheres têm uma função inata de cuidado, são mais delicadas e aptas a cuidar de toda família está intimamente ligada a divisão sexual do trabalho. Segundo Siqueira e Samparo (2017) a divisão sexual do trabalho parte do reconhecimento da existência de trabalhos tidos como especificamente femininos e outros como masculinos, tendo, no entanto, o homem como superior em qualquer ofício.

Em seu livro *Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpos e acumulação primitiva* (2019), Federici discute que a criação da figura da dona de casa em tempo integral, feita durante o século XIX, redefiniu completamente a posição das mulheres na sociedade e na sua relação os homens. A partir de então, a divisão sexual do trabalho passou a sujeitar as mulheres ao trabalho reprodutivo, ao mesmo tempo em que ficaram dependentes do salário do homem.

Carlotto (2002) afirma que a imagem da mulher é sempre associada com a mulher dona de casa, que é mãe e esposa. Por outro lado, o trabalho masculino é visto como realmente importante e produtivo, pois o homem deve ser o provedor da família. Essa visão

está relacionada com a maneira como a construção do indivíduo enquanto homem e enquanto mulher é feita de forma diferente e como cada um recebe funções distintas. Enquanto os homens são percebidos como provedores e aqueles que realizam o trabalho “mais pesado”, ao sexo feminino é atribuído o papel de cuidar, como uma função considerada inata, corroborada pela prerrogativa de que toda mulher possui os instintos maternos aflorados.

Badinter (2011) argumenta que o amor materno não é instintivo, mas uma construção social que mudou ao longo da história. No final do século XVIII, com novos valores políticos, a responsabilidade pelo cuidado das crianças passou a recair sobre as mães, criando o mito do “instinto materno”. Ideias como as de Jean-Jacques Rousseau incentivaram as mulheres a assumirem o papel de mães dedicadas, o que gerou sentimentos de culpa para aquelas que não se adequavam a esse ideal (Badinter, 2011).

No século XIX, a psicanálise reforçou essa ideia, responsabilizando as mães pela saúde emocional dos filhos. No século XX e XXI, embora a mortalidade infantil tenha diminuído, a sociedade continua a esperar que as mães coloquem as necessidades dos filhos acima de tudo, perpetuando a pressão e a culpa sobre elas (Vieira, 2015).

A partir dessa concepção, a maternidade demanda grande parcela do tempo diário das mulheres, para a realização das tarefas de cuidado, nas quais estão incluídas a limpeza da casa, a preparação das refeições, a lavagem das roupas e a atenção com os filhos, além dos momentos de lazer nas quais precisa se envolver com as crianças. É o trabalho invisível executado pelas mulheres que permite o bom funcionamento da família, e garante que sejam atendidas todas as necessidades básicas dos seus membros.

A atenção das mães que é dedicada aos filhos contribui para moldar a personalidade das crianças e para o desenvolvimento de habilidades de caráter intelectual, emocional e social. A presença da mãe na vida dos filhos é essencial para o fortalecimento da autoestima destes, todavia, a grande quantidade de tarefas atribuídas às mães gera um esgotamento físico e mental, além da ansiedade e depressão. Ademais, o isolamento ao qual as mulheres são condicionadas dentro de casa dificulta sua união e luta, e o fato de serem ensinadas a aguentar tudo porque a vida de outras pessoas depende delas inibe a impossibilidade de enxergar onde o trabalho termina e onde começam seus próprios desejos (Federici, 2018).

Ter um segundo trabalho fora de casa não muda essa realidade, mas aumenta ainda mais a exploração feminina. Ademais, a maioria dos empregos executados por mulheres são apenas extensões da condição de donas de casa. Ao se tornarem enfermeiras, empregadas domésticas, professoras, secretárias, estão apenas reproduzindo as funções para as quais foram treinadas dentro de casa (Federici, 2018).

Fernandez (2023) cita que, de acordo com o IBGE (1920), apenas 1,5 milhão de mulheres, ou cerca de 15,4% da força de trabalho economicamente ativa, estavam ocupadas em atividades profissionais, enquanto os homens representavam 84,6%. Esse cenário refletia concepções tradicionais sobre os papéis femininos, que marginalizavam as mulheres no mercado de trabalho.

Em 1940, a presença feminina na força de trabalho mais do que dobrou, alcançando 4,5 milhões de trabalhadoras, o que representou 24,9% da população economicamente ativa, um aumento significativo de 62% em relação a 1920. No entanto, na década seguinte, essa participação sofreu um retrocesso expressivo, caindo para 17,8% em 1950, uma redução de aproximadamente 40% em relação à década anterior (Fernandez, 2023, p.141).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), no Brasil, a mão de obra feminina representava mais de 54% da força de trabalho no ano de 2019. No mesmo período, as mulheres dedicaram semanalmente quase o dobro do tempo aos cuidados da casa e das pessoas em comparação aos homens (21,4 horas contra 11,0 horas).

Ainda conforme os dados do mesmo instituto, em 2019, as mulheres no Brasil ganharam, em média, 77,7% do que os homens recebiam. Na Região Sudeste, elas dedicaram cerca de 22,1 horas semanais a trabalhos não remunerados, enquanto no Sul esse tempo foi de aproximadamente 20 horas semanais.

Tal condição é comprovada pelos dados do relatório *Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*, feito pela Oxfam, que revelam que as mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado, o que gera uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global, e significa um valor três vezes maior do que toda a indústria de tecnologia do mundo produz.

Esse cenário tende a se agravar, levando em consideração que a expectativa de vida da população tem aumentado e existem cada vez mais idosos que necessitam de cuidados. Em 2050, o Brasil terá cerca de 77 milhões de pessoas dependentes⁴ de cuidado (mais de um terço da população estimada) entre idosos e crianças. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), afirma que apenas 30% dos municípios brasileiros possuem instituições de assistência a idosos, portanto, 90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias, sendo que 85% é realizado por mulheres.

⁴ Dados da OXFAM Brasil.

Quanto à proteção para as trabalhadoras que precisam se afastar do emprego para cuidar de um familiar doente, ainda não existe nenhuma lei ou regulamentação feita pelo INSS. Apenas os servidores públicos federais contam com um auxílio-doença parental, que concede um período de licença para o trabalhador cuidar dos pais ou de seus dependentes. No entanto, existe um Projeto de Lei (PL) de autoria da senadora Ana Amélia que pretende criar uma licença remunerada aos trabalhadores que estejam cuidando de um familiar doente, para que essa pessoa não perca o emprego e sua renda.

Essa realidade, no entanto, não é recente. Os processos da Justiça do Trabalho de Pelotas das décadas de 1940 e 1950 revelam que mulheres eram frequentemente demitidas por precisarem cuidar de familiares ou por estarem grávidas, ficando sem renda e sem qualquer tipo de assistência para sustentar seus lares e famílias. Essa persistência das práticas discriminatórias ao longo das décadas evidencia que o problema é estrutural, enraizado em normas e atitudes que continuam a afetar a vida das mulheres.

Portanto, se não houver mudanças na legislação e na percepção social sobre o trabalho de cuidado, as mulheres continuarão a enfrentar uma sobrecarga insustentável. É crucial que políticas públicas abordem tanto a questão da remuneração justa quanto a necessidade de suporte para o trabalho de cuidado não remunerado. Além disso, uma mudança cultural é necessária para reconhecer e valorizar adequadamente o trabalho de cuidado, que é essencial para o funcionamento da sociedade. Essa transformação requer a colaboração de diversos setores da sociedade, incluindo governos, instituições privadas e a comunidade em geral, para criar um ambiente em que o trabalho de cuidado seja devidamente valorizado e as mulheres possam ter acesso a oportunidades e condições equitativas no mercado de trabalho.

Direitos maternos no contexto trabalhista: uma jornada pela igualdade

Feitoza (2021) observa que, embora a legislação brasileira tenha avançado significativamente na proteção dos direitos das mulheres e sua presença no mercado de trabalho tenha aumentado, a transformação no papel feminino não ocorreu de maneira absoluta. Em vez disso, observou-se uma combinação de ruptura e permanência. As mulheres passaram a acumular múltiplos papéis, sem abandonar completamente os antigos e sem conseguir compartilhá-los de forma equânime com os homens. Mesmo com a expansão das oportunidades no mercado de trabalho, as mulheres eram frequentemente condicionadas a manter as responsabilidades domésticas enquanto se dedicavam ao trabalho produtivo. O ideal estabelecido era que fossem altamente produtivas no trabalho remunerado, sem negligenciar as funções de reprodução e manutenção do lar (Feitoza, 2021).

No Brasil, a maior participação feminina no mercado de trabalho começou no início do século XX, quando as mulheres passaram a atuar em setores industriais significativos, como fiação, tecelagem, calçado, vestuário e alimentação (Guiraldelli, 2016). Naquela época, era necessário que as mulheres obtivessem autorização do pai ou do marido para assinar ou encerrar contratos de trabalho, conforme estipulado pelo art. 242 do Código Civil de 1916 (Feitoza, 2021).

Foi na década de 1940 que começaram a surgir avanços significativos na legislação trabalhista brasileira, incluindo direitos específicos para mulheres grávidas e mães trabalhadoras. No entanto, a implementação dessas leis enfrentou resistências significativas. Empregadores frequentemente ignoravam ou burlavam as exigências legais, criando um ambiente hostil para as mulheres que buscavam conciliar maternidade e carreira.

O princípio da licença-maternidade foi instituído em 17 de maio de 1932, por meio do decreto 21.417-A, que estabeleceu a proibição do trabalho para mulheres grávidas durante quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. Além disso, o decreto impedia que as mulheres fossem demitidas unicamente por estarem grávidas, exceto se houvesse uma justificativa válida para a demissão. No entanto, foi apenas com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 que as trabalhadoras brasileiras obtiveram o direito à licença-maternidade, garantindo doze semanas de afastamento, sendo seis semanas antes e seis semanas após o parto (Devita, 2021). Apesar disso, a norma não impediu que muitas mulheres fossem demitidas, como evidenciam os processos trabalhistas encontrados no Núcleo de Documentação Histórica (NDH).

Sobre as mudanças ocorridas na legislação, Feitoza (2021) discute que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88), houve poucas iniciativas legislativas específicas para proteger as mulheres no mercado de trabalho. Um avanço notável aconteceu em 1999 com a Lei nº 9.799, que modificou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A legislação passou a proibir a inclusão de requisitos discriminatórios em anúncios de emprego, como sexo, idade, cor ou situação familiar, a não ser que fossem absolutamente necessários para a função (art. 373-A, CLT). Também foi vedado negar emprego, promoção ou demissão com base em critérios como sexo, idade, cor ou situação familiar, abrangendo remuneração, formação e oportunidades de carreira. Além disso, a realização de revistas íntimas, especialmente por homens, foi substituída por tecnologias mais discretas, como câmeras e sensores (Feitoza, 2021).

A Lei nº 9.029, de 1995, desempenhou um papel crucial ao proibir a exigência de atestados médicos para comprovar esterilidade ou gravidez. Ela criminaliza práticas como a

coerção para esterilização e controle de natalidade, exceto quando realizado no contexto do planejamento familiar pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Essa lei surgiu como resposta à tentativa de alguns empregadores de evitar a contratação ou a manutenção de funcionárias grávidas, devido à proteção de estabilidade garantida pela CF/88 (Feitoza, 2021, p. 50).

Segundo Vieira (2015, p. 3), muitas empresas tratam a gravidez como uma condição prejudicial, considerando trabalhadoras em idade fértil, gestantes ou mães de crianças pequenas como potenciais fontes de prejuízo econômico. Esse preconceito é exacerbado pelo tratamento desigual entre trabalhadoras e trabalhadores, evidenciado pelas diferenças nas licenças relacionadas ao nascimento de filhos: licença-maternidade de 120 dias versus licença-paternidade de apenas cinco dias.

Vieira (2015, p. 3) também observa que se argumenta que o sistema de proteção à maternidade gera custos mais elevados para as mulheres comparados aos homens, levando à preferência pela contratação de trabalhadores do sexo masculino. Contudo, estudos mostram que essa percepção não reflete a realidade. Dados de 2005 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que a incidência anual de gestações entre trabalhadoras assalariadas é bastante baixa, cerca de 3%. Além disso, no Brasil, os custos do salário-maternidade são cobertos pelo sistema previdenciário e não pelos empregadores, e os custos de substituição durante a licença-maternidade representam menos de 0,09% da remuneração bruta da trabalhadora (Abramo, 2005, p. 29-38).

A ideia de conciliação harmoniosa entre vida profissional e vida familiar é uma falácia, fonte de angústia e conflito para as mulheres. Na prática, as mulheres lutam para fazer essa conciliação, que raramente é exigida dos homens, impedindo o compartilhamento equitativo das responsabilidades (Vieira, 2015, p. 6). O conflito é frequentemente mitigado pela terceirização do trabalho de cuidado para outras mulheres, como empregadas domésticas e cuidadoras (Hirata, 2011, p. 84).

Essa realidade deixa muitas mulheres com a difícil escolha entre a carreira ou a maternidade, já que, diante das responsabilidades familiares atribuídas a elas, essas alternativas são quase sempre excludentes (Vieira, 2015, p. 6). Esse dilema leva muitas mulheres a optar por não ter filhos, o que se reflete no crescimento do número de casais sem filhos, que aumentou de 14% em 2002 para 19% em 2012 (IBGE, 2013, p. 72). Além disso, muitas mulheres decidem adiar a maternidade para preservar suas carreiras, como evidenciado pelo aumento na proporção de mulheres que têm o primeiro filho aos 30 anos ou mais, que subiu de 22,5% em 2000 para 30,2% em 2012 (Brasil, 2013, p. 27).

Portanto, observa-se que a gravidez no ambiente de trabalho ainda é vista com um misto de desafios e progressos. Apesar das conquistas legais e dos avanços significativos na proteção dos direitos das mulheres grávidas, persistem barreiras culturais e estruturais que dificultam a plena aceitação e inclusão das gestantes no mercado de trabalho.

Embora a legislação tenha avançado para proteger os direitos das trabalhadoras grávidas, como a proibição de demissão arbitrária e a garantia de licença-maternidade, a aplicação dessas leis nem sempre é eficaz. Em muitos casos, as empresas encontram maneiras de contornar as regulamentações, colocando pressão sobre as mulheres para retornarem ao trabalho mais cedo ou para renunciarem a seus direitos para garantir a segurança no emprego.

Trabalho de cuidado e Direitos Maternos: uma análise dos processos da Justiça do Trabalho de Pelotas

O estudo dos registros do poder judiciário, especialmente aqueles disponíveis no NDH, oferece uma perspectiva valiosa sobre o trabalho e as trabalhadoras. Embora tratem de demandas concluídas há muito tempo, esses documentos abordam questões ainda pertinentes na contemporaneidade, como a demanda pelo reconhecimento do trabalho não remunerado e dos direitos maternos (Gill; Rocha, 2015).

Michelle Perrot (2008, p. 26) destaca a pertinência desses arquivos no que diz respeito às mulheres, observando que “[...] são os mais ricos no que concerne às mulheres. [...] Ora, as mulheres perturbam a ordem com mais frequência. [...] Comerciantes determinadas, domésticas hábeis, esposas em fúria, moças casadoiras ‘seduzidas e abandonadas’.”

A pesquisa dessas fontes contribui para a manutenção e afirmação da identidade e memória social dos trabalhadores, conforme afirmam Gill e Rocha (2015). Ao manter vivas as histórias contidas nesses arquivos, preservamos também as trajetórias dessas pessoas e evitamos que elas sejam esquecidas. Como destaca Candau (2011, p. 160), “toda perda de um arquivo é vivida como a perda de si próprio”.

Um exemplo que ilustra o desamparo enfrentado pelas trabalhadoras pelotenses em relação às leis que deveriam protegê-las é o caso de Nair Pereira de Freitas. Empregada da Companhia Fiação e Tecidos Pelotense, em 1947, Nair começou a registrar sucessivas faltas no emprego. Como resultado, a empregadora recorreu à Justiça do Trabalho de Pelotas para abrir um inquérito administrativo contra ela, acusando-a de abandono de emprego.

Nair justificou suas ausências pelo adoecimento de seu filho, que necessitava de cuidados. Sem recursos para arcar com os custos de uma babá e sem creche disponível na empresa, ela precisou afastar-se temporariamente. A situação se estendeu até abril de 1948,

quando Nair perdeu seu filho e deu à luz ao segundo, pois também estava grávida. Diante do inquérito instaurado pelo empregador, Nair foi demitida sem ter a oportunidade de receber os auxílios aos quais teria direito. Esta situação evidencia duas questões centrais abordadas neste artigo: os direitos relacionados à maternidade e a responsabilidade de cuidado invisibilizado exercido pelas mães.

Outro caso que permite analisar a questão do trabalho de cuidado é o processo de Ilda Lopes, também operária da Companhia Fiação e Tecidos Pelotense. Em junho de 1948, a empregadora moveu um processo contra Ilda, alegando que ela havia abandonado o emprego. Como Ilda não compareceu à primeira audiência, a Junta de Conciliação e Julgamento classificou o inquérito como procedente para a Companhia.

Ilda, no entanto, recorreu e justificou sua ausência, alegando que sua filha estava doente há três meses. Como prova, ela anexou aos autos um atestado médico que comprovava a doença da filha. O advogado de Ilda, Antônio Ferreira Martins, defendeu incisivamente a ação da mãe em cuidar de sua filha, argumentando: “Pode a recorrida alegar que doença de filho não excusa (*sic*), não justifica. Mas, a verdade é que uma mãe pode ir doente, quase morrendo, trabalhar na fábrica, o que ela não fará se o doente for um filho.”

Em outro trecho, ele defende novamente a atitude de Ilda, relacionando sua decisão de se afastar do emprego para cuidar da filha com seu papel de mãe: “A reclamante colocou suas obrigações de mãe acima das suas obrigações de operária. Nem podia deixar de ser assim.”

A defesa da Companhia Fiação e Tecidos alegou que a ausência por mais de trinta dias era classificada como abandono de emprego. Apesar da defesa veemente apresentada pelo advogado, o inquérito foi julgado procedente, e a Companhia ganhou a causa contra sua empregada. Ilda recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, mas também teve seu recurso negado. Seu processo foi finalizado em junho de 1952, após tramitar por quatro anos.

A defesa apresentada pelo advogado Antônio Ferreira Martins ressalta um conflito ainda presente na sociedade moderna: a dificuldade de conciliar as responsabilidades de cuidado familiar com as exigências do mercado de trabalho, pois, como discutido anteriormente, é sobre as mulheres que recai essa cobrança, tendo de lidar com duplas jornadas de trabalho.

A resistência da empresa em reconhecer e acomodar as necessidades das trabalhadoras mães não é apenas uma falha individual, mas um reflexo de uma estrutura mais ampla que historicamente marginalizou as necessidades das mulheres, e continua repetindo essa falta de assistência até os dias atuais. Ainda hoje, a falta de suporte institucional, como creches e

licenças remuneradas para cuidar de familiares doentes, continua a ser um problema significativo que dificulta o acesso das mulheres mães ao ambiente de trabalho.

Embora frequentemente não sejam implementadas na prática - como demonstra a análise dos processos -, a legislação brasileira dispõe de várias leis para proteger os direitos das trabalhadoras mães. Por exemplo, a Constituição Federal de 1988 garante, no Art. 7º, Inciso XVIII, uma licença-maternidade de 120 dias, com garantia do emprego e do salário, e, no Inciso XX, a proteção do mercado de trabalho para as mulheres. Além disso, a Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, permite a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias, totalizando 180 dias para as empregadas de empresas que aderem ao programa.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) também protege as mães trabalhadoras, exigindo que empresas com mais de 30 empregadas ofereçam um local apropriado para os filhos durante o período de amamentação (Art. 389). Ela também regula a licença-maternidade, permitindo que a mulher se ausente 28 dias antes do parto e 92 dias após (Art. 392), e garante a licença para mães adotivas (Art. 392-A).

O Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016) ampliou os direitos de pais e mães, incluindo a possibilidade de extensão da licença-paternidade para 20 dias. Além disso, a Lei nº 8.213/1991 assegura o salário-maternidade, substituindo a remuneração durante o período de licença.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), no Art. 54, Inciso IV, garante às crianças de zero a cinco anos o direito ao atendimento em creche e pré-escola, responsabilidade do poder público.

Apesar dessas proteções legais, as trabalhadoras mães ainda enfrentam desafios. A falta de vagas em creches públicas, por exemplo, muitas vezes obriga as mulheres a buscar soluções privadas e caras ou até a deixar o emprego. Além disso, algumas empresas resistem a implementar políticas de apoio, como espaços para amamentação, mostrando que a legislação nem sempre é cumprida de forma eficaz.

Essas dificuldades revelam que, embora as leis sejam essenciais para proteger os direitos das trabalhadoras mães, a realidade ainda impõe barreiras que negligenciam esses direitos, dificultando a vida profissional das mulheres.

Desse modo, casos como o de Nair e Ilda revelam não apenas a luta individual dessas mulheres, mas também uma questão mais ampla sobre a insuficiência das políticas de apoio às mães trabalhadoras. É importante frisar que ambos os casos ocorreram após a implementação da CLT - criada em 1943 -, o que demonstra que, mesmo após o estabelecimento dos direitos

trabalhistas destinados a proteger as mulheres e a gravidez, elas continuaram sendo demitidas por esses motivos e ficando sem amparo da legislação que deveria protegê-las.

Essa situação destaca uma lacuna significativa entre a legislação e sua aplicação prática, evidenciando a necessidade de fortalecer e fiscalizar melhor as políticas de apoio às mães trabalhadoras. Os exemplos de Nair e Ilda mostram que as normas legais, muitas vezes, não se traduzem em proteção efetiva, revelando a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho e a urgência de um sistema que seja eficaz para garantir seus direitos.

Esse exemplo também sublinha a importância de um sistema judicial sensível às realidades sociais das trabalhadoras. O veredito final contra Ilda, apesar das provas e argumentos apresentados, evidencia uma tendência judicial que privilegia os interesses das empresas sobre os direitos dos trabalhadores. É crucial que as políticas e práticas jurídicas evoluam para oferecer uma proteção mais equitativa, garantindo que as leis trabalhistas sirvam verdadeiramente para apoiar aqueles que mais precisam.

Além de casos específicos, como os que foram apresentados, o acervo da Justiça do Trabalho de Pelotas desempenha um papel crucial na pesquisa histórica, oferecendo uma visão rica de um passado muitas vezes negligenciado. Esse arquivo proporciona uma oportunidade única para estudar grupos frequentemente excluídos da História, como trabalhadores e mulheres, permitindo a construção de conhecimento sobre o ambiente de trabalho em Pelotas, onde muitas mulheres estavam inseridas (Gill; Pieper; Silva, 2013).

Segundo Speranza e Schmidt (2011), as mulheres, frequentemente escassas em fontes históricas, encontram voz nos autos da Justiça do Trabalho, nos quais figuram como reclamantes ou testemunhas. Os registros da Justiça do Trabalho proporcionam uma visão abrangente das experiências de homens e mulheres, destacando suas interações com o Estado, conflitos com empregadores e perspectivas sobre justiça.

Portanto, os registros judiciais disponíveis no NDH são uma fonte essencial para o estudo do trabalho e das trabalhadoras, revelando questões latentes na atualidade e preservando a memória social e identitária das trabalhadoras.

Considerações Finais

Ao longo da história, as mulheres sempre tiveram que lutar por seus direitos, e os relacionados à maternidade — como a licença e o auxílio-maternidade — não foram exceção. Os direitos sociais conquistados pelas grávidas foram adquiridos através da luta das mulheres, que compreenderam a necessidade de proteção tanto para a gestante quanto para o bebê. Todavia, os processos preservados no Núcleo de Documentação Histórica da UFPel (NDH-

UFPel) mostram que, mesmo após a CLT regularizar o trabalho e criar leis em proteção ao trabalho feminino e à gravidez, as mulheres continuaram tendo seus direitos negados pelos patrões.

O estudo das trabalhadoras pelotenses durante as décadas de 1940 e 1950 revela um quadro de resiliência e resistência frente a um ambiente de trabalho muitas vezes adverso. Suas histórias não são apenas relatos do passado, mas também inspirações para continuar a luta por um mercado de trabalho mais justo e inclusivo. Ao reconhecer e valorizar o trabalho de cuidado não remunerado e garantir direitos maternos efetivos, podemos construir uma sociedade que realmente valoriza todas as formas de trabalho e promove a equidade de gênero.

O legado dessas mulheres é um lembrete poderoso de que a luta pelos direitos trabalhistas e pela igualdade de gênero deve continuar. As batalhas travadas no passado pavimentaram o caminho para os direitos que temos hoje, mas também nos lembram que ainda há muito a ser feito. A construção de um futuro mais justo e equitativo depende do reconhecimento e valorização de todas as formas de trabalho e da implementação de políticas que apoiem e protejam as trabalhadoras e suas famílias.

O reconhecimento e a valorização do trabalho de cuidado, assim como a implementação de políticas que garantam a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres, são passos fundamentais para enfrentar as desigualdades persistentes. O debate público e acadêmico sobre o tema deve ser ampliado para garantir que as experiências e lutas das mulheres não sejam apenas lembradas, mas efetivamente traduzidas em mudanças significativas e duradouras na legislação e na sociedade.

Diante dos dados históricos e contemporâneos, é imperativo investir em políticas públicas para corrigir essas injustiças, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, no qual o trabalho de cuidado seja devidamente reconhecido e remunerado, e onde as mulheres possam exercer seus direitos e potencial pleno sem enfrentar discriminação ou sobrecarga.

Portanto, os registros judiciais disponíveis no NDH não só iluminam questões históricas, mas também fornecem um espelho para as lutas contemporâneas, evidenciando a necessidade contínua de reformas para uma justiça social mais inclusiva e equitativa.

Referências Bibliográficas

ABRAMO, Laís (ed.). *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005.

Artigo 389 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. **JUSBrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10722348/artigo-389-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

Artigo 392 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. **JUSBrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10721384/artigo-392-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BADINTER, Elisabeth. **O conflito**: a mulher e a mãe. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: A experiência vivida. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.

BRASIL. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. (org). **Trabalho e Gênero**: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo: Editora 34, 2000.

CANDAU, Joel. **Memória e Identidade**. São Paulo: Contexto, 2011.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2012.

DEVITA, Rosicleia. **A mulher e o mercado de trabalho**: uma análise sobre o impacto da licença-maternidade nos números de desligamento das mulheres no mercado de trabalho. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Pós-graduação lato sensu Especialização em Gestão Empresarial), Instituto Federal do Espírito Santo, Linhares, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/1318?show=full>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Editora Elefante, 2019.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Editora Elefante, 2019.

FEITOZA, Fernanda Bezerra Martins. **Mães, trabalho e proteção social**: uma análise sobre a licença maternidade no contexto dos direitos fundamentais. 2021. 132 f., il. Dissertação (Mestrado em Política Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <<http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/41213>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

FERNADEZ, Brena. Avanços e retrocessos da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas décadas de 1920/40/50: o que mudou entre o pré e o pós Segunda Guerra Mundial?. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 15, n. 30, p. 136-157, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/rbhc/article/view/15694>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

_____; PIEPER, Jordana Alves; DA SILVA, Eduarda Borges. Maternidade e trabalho: direito ou dever?. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 5, n. 9, 2013. Disponível em: <<https://seer.furg.br/rbhc/article/view/10522>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

_____; DA ROCHA, Lóren Nunes. O Acervo da Justiça do Trabalho em Pelotas (RS) e as possibilidades de se pensar sobre a história e a saúde. **Revista Memória em Rede**, v. 7, n. 12, p. 163-177, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/Memoria/article/view/9408>>. Acesso em: 01 ago. 2024.

_____. A luta de Olga por seus direitos: imigração, saúde e trabalho de mulheres em Pelotas, RS (década de 1940). **História (São Paulo)**, v. 38, p. 1-20, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/his/a/ppyLv99ZJCgrh9BdTt4ZvTc/?lang=pt>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

JUNIOR, Eduardo Brandão Lima *et al.* Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021. Disponível em: <<https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da confecção. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Casa e mercado, amor e trabalho, natureza e profissão: controvérsias sobre o processo de mercantilização do trabalho de cuidado. **Cadernos pagu**, p. 59-77, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/pNktSF8L6RzvQ5gCjWGvXsS/>>. Acesso em: 05 ago. 2024.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. **Sur Rev Int Direitos Human**, v. 13, p. 53-64, 2016. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

HIRATA, Helena. O trabalho do cuidado (care) em perspectiva comparada: França, Japão e Brasil. In: ABREU, Maria Aparecida (org). **Redistribuição, reconhecimento e representação: Diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: IPEA, 2011. p. 83-107. Disponível em: <https://portaltj.tjrj.jus.br/documents/10136/3480102/livro_redistreconhecimento.pdf#page=84>. Acesso em: 04 ago. 2024.

HERRLEIN JR, Ronaldo. Desenvolvimento industrial e mercado de trabalho no Rio Grande do Sul: 1920-1950. **Revista de Sociologia e Política**, p. 103-118, 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/BBBRpwVJ9ydfhHKJfGqyZcf/?lang=pt>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Recenseamento do Brasil, 1920, Estatística Predical e Domiciliar do Brasil**. Rio de Janeiro, 1930. (Volume IV, 6ª Parte). Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=26476>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico: Dados Gerais, 1940**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/314/cd_1940_dadosgerais.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico: Dados Gerais, 1950**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/67/cd_1950_v3_t1_br.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo industrial 1950**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/67/cd_1950_v3_t1_br.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª edição. IBGE, 2021. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.38. 12p Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª edição. IBGE, 2021. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.38. 12p Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: 05 jan 2024.

Inciso XVIII do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. JUSBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726402/inciso-xviii-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

Inciso XX do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. JUSBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726330/inciso-xx-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

OXFAM Brasil. **Tempo de cuidar**. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>. Acesso em: 03 jan. 2024.

LEI Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016. JUSBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/312561592/lei-13257-16>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

Lei de Benefícios da Previdência Social | **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. JUSBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei8069_02.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024

PERROT, Michelle. **Minha História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2008.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres no Brasil**. Edição. São Paulo: Editora Contexto, 2004.

RIBEIRO, Karina Viana *et al.* A amamentação e o trabalho informal: a vivência de mães trabalhadoras. **Revista Pró-UniversUS**, v. 8, n. 2, p. 03-09, 2017. Disponível em: <<https://editora.univassouras.edu.br/index.php/rpu/article/view/504>>. Acesso em: 04 de agosto de 2024.

SAFFIOTI, Heleieth Iara. Força de Trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. **Perspectivas**, São Paulo. v. 8, p. 95-141, 1985. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/108258/ISSN1984-0241-1985-8-95-141.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 04 ago. 2024.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>>. Acesso em: 01 ago. 2024.

SCHMIDT, Benito Bisso; SPERANZA, Clarice Gontarski. Acervos do Judiciário trabalhista: lutas pela preservação e possibilidades de pesquisa. *In*: MARQUES, Antonio José; STAMPA, Inez Terezinha (org.). **Arquivos do Mundo dos Trabalhadores**: coletânea do 2º Seminário Internacional O Mundo dos Trabalhadores e seus Arquivos: Memória e Resistência. Rio de Janeiro; São Paulo: Arquivo Nacional; CUT, p. 33-48, 2011.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. 2018. Doutorado (Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/63030687/VIEIRA._O_cuidado_como_trabalho-tese_doutorado20200420-81336-qr3w55.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. “Você vai parar pra ter filho?”: licença-maternidade, licença-paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. **39º Encontro Anual da ANPOCS**, 2015. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/46338749/ReginaVieira_Anpoocs2015.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

PELICIONI, Maria Cecilia Focesi; CANDEIAS, Nelly Martins Ferreira. A creche e as mulheres trabalhadoras no Brasil. **Journal of Human Growth and Development**, v. 7, n. 1, 1997.