REVISTA CONEXÃO ELETRÔNICA

A MULHER GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO

Dieny Kelly Alves de Araujo[1]; Joice Vieira Souza da Silva[1]; Patrícia Oliveira[2,4]; Angela de Souza Brasil[3,4]*

[1] Graduando em Administração, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; [2] Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB; [3] Graduada em Administração – UFMS, Mestre em Geografia – UFMS; [4] Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS
* autor correspondente: angelabrasil@gmail.com

RESUMO
Este estudo teve como objetivo analisar as condições de trabalho e as experiências de mulheres durante a gestação, considerando os desafios profissionais e a proteção à maternidade. Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, com revisão bibliográfica e levantamento por questionário eletrônico, aplicado entre 29 de março e 4 de abril de 2024. Participaram voluntariamente 28 mulheres, graduandas em Administração das Faculdades Integradas de Três Lagoas. Os resultados foram apresentados por meio de percentuais e de relatos das participantes. A faixa etária mais frequente na primeira gestação foi de 20 a 25 anos (42,9%), e 60,7% relataram uma gestação durante o exercício de atividade profissional. Os depoimentos apontaram mal-estar, cansaço, dificuldades de acolhimento e insegurança quanto à continuidade no emprego. A licença-maternidade de quatro meses foi a duração mais relatada (64,3%). Quanto aos parceiros, 96,4% das respondentes informaram que eles não usufruíram da licença-paternidade. Houve divergência entre o número de participantes descrito no método e o total de respostas de um dos gráficos, o que limita sua interpretação. Conclui-se que a proteção legal deve ser acompanhada de acolhimento institucional e de condições para conciliar trabalho e maternidade. Os achados descrevem o grupo pesquisado e não permitem generalizações para todas as trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE: mulheres; gestação; mercado de trabalho; proteção à maternidade.

1 INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no trabalho produtivo antecede as guerras mundiais e assumiu diferentes formas ao longo da história. A industrialização e as transformações econômicas e sociais ampliaram sua presença no trabalho remunerado, embora esse processo tenha sido acompanhado de desigualdades salariais, condições inadequadas de trabalho e restrições ao acesso a determinadas ocupações. Assim, a inserção feminina no mercado de trabalho deve ser compreendida como um processo histórico heterogêneo, e não como um acontecimento iniciado em um único período.

As mudanças na participação social e profissional das mulheres ampliaram suas possibilidades de formação e de carreira. Entretanto, a conciliação entre trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidado dos filhos permanece um desafio. Durante a gestação e após o nascimento de uma criança, essa conciliação pode exigir reorganização da rotina, apoio familiar e medidas de acolhimento no ambiente de trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem garantias de proteção à maternidade e ao emprego. A existência dessas normas, contudo, não permite presumir que todas as trabalhadoras tenham acesso efetivo aos direitos previstos. Diante disso, este estudo procura responder à seguinte questão: quais desafios e formas de apoio foram relatados pelas participantes em relação ao trabalho durante a gestação e ao acesso às licenças parentais? A análise jurídica considera o contexto da coleta de dados, realizada em 2024 (Brasil, 1943; Brasil, 1988).

1.1 A mulher e o mercado de trabalho em perspectiva histórica

As mulheres podem exercer simultaneamente atividades profissionais, domésticas e de cuidado, cuja distribuição nem sempre ocorre de forma equilibrada. Troiano (2007) discute os desafios vivenciados por mães que trabalham, contribuindo para a reflexão sobre a conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais. A ampliação da participação feminina no mercado de trabalho não elimina, por si só, situações de preconceito e desigualdade.

A necessidade de contribuir para o orçamento familiar constitui um dos fatores relacionados à participação feminina no trabalho remunerado. No contexto da Revolução Industrial, a contratação de mulheres nas fábricas esteve associada à expansão da produção e à redução dos custos com mão de obra. Essa inserção ocorreu em condições frequentemente marcadas pela exploração e pela desigualdade, conforme a discussão apresentada no referencial utilizado pelo estudo (Galleguillos, 2019).

As duas guerras mundiais também favoreceram mudanças na distribuição de determinadas funções profissionais, especialmente nos países diretamente envolvidos nos conflitos. Com a mobilização de homens para a guerra, mulheres assumiram atividades em setores industriais e de serviços. Esse processo contribuiu para ampliar sua presença em ocupações anteriormente associadas ao trabalho masculino, sem representar o início de sua participação econômica.

A ampliação da participação feminina foi acompanhada de reivindicações por direitos e por condições de trabalho mais justas. No plano internacional, a adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em 1979, constitui um marco da proteção dos direitos das mulheres. No Brasil, o debate sobre igualdade jurídica e desigualdade nas condições concretas de trabalho permanece relevante para a compreensão desses avanços e de seus limites (Calil, 2007).

A presença de mulheres em diferentes níveis das organizações expressa mudanças nas oportunidades de formação e de carreira. No entanto, o reconhecimento dessas conquistas não deve minimizar a persistência de preconceitos e práticas discriminatórias. A gestão de pessoas pode contribuir para a promoção de critérios mais equitativos de contratação, desenvolvimento e reconhecimento profissional, tema relacionado à discussão de Ivancevich (2011).

1.2 O amparo legal às mulheres trabalhadoras no Brasil

A proteção ao trabalho das mulheres envolve normas sobre igualdade de oportunidades, condições laborais e maternidade. O art. 373-A da CLT estabelece vedações a práticas discriminatórias relacionadas, entre outros fatores, ao sexo, à situação familiar e ao estado de gravidez. A análise de processos seletivos deve considerar essas proibições, evitando associar a capacidade profissional da candidata à sua intenção de casar ou de ter filhos (Brasil, 1943).

Entre os dispositivos da CLT relacionados ao tema, destacam-se as

garantias abaixo, apresentadas em síntese, e não como transcrição literal da legislação. Sua aplicação depende do vínculo de trabalho e das condições previstas em cada norma (Brasil, 1943).

Jornada e repouso. Os arts. 373, 382, 383, 385 e 386 tratam da duração do trabalho e de períodos de descanso. Essas disposições devem ser interpretadas em conjunto com as demais regras aplicáveis à jornada, aos intervalos e ao repouso semanal.

Igualdade de oportunidades. O art. 373-A combate práticas discriminatórias no acesso e na manutenção do emprego. O art. 390-B prevê a oferta de vagas em cursos de formação de mão de obra a empregados de ambos os sexos.

Esforço físico. O art. 390 estabelece limites ao emprego de força muscular no trabalho da mulher. Esses parâmetros não substituem a avaliação das condições concretas de trabalho e das necessidades de proteção durante a gestação.

Proteção ao vínculo de emprego. O art. 391 estabelece que o casamento ou a gravidez não constituem motivo justo para a rescisão do contrato. O art. 391-A aborda a garantia provisória de emprego quando a gravidez ocorre durante o contrato, inclusive no aviso-prévio trabalhado ou indenizado.

Estabilidade da gestante. O art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Brasil, 1988).

Licença-maternidade. O art. 392 da CLT prevê licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O art. 392-A estende a licença à empregada que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção, nos termos legais.

Falecimento da genitora. O art. 392-B assegura ao cônjuge ou companheiro empregado o período de licença previsto na norma, observadas as exceções nela estabelecidas.

Remuneração e retorno. O art. 393 dispõe sobre remuneração e vantagens durante a licença. O art. 394 permite o rompimento do contrato pela gestante, mediante atestado médico, quando o trabalho for prejudicial à gestação.

Atividades insalubres. O art. 394-A deve ser lido em conjunto com a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 5.938. No contexto jurídico de 2024, a proteção compreende o afastamento de gestantes e lactantes das atividades insalubres, sem condicionar esse afastamento à apresentação de atestado nos trechos invalidados pelo STF e sem prejuízo da remuneração, incluído o adicional de insalubridade (Brasil, 1943; Brasil, 2019).

Repouso após aborto não criminoso. O art. 395 prevê duas semanas de repouso remunerado, mediante comprovação por atestado médico oficial, com garantia de retorno à função anteriormente exercida.

Amamentação. O art. 396 prevê dois descansos especiais de meia hora durante a jornada, até que a criança complete seis meses, inclusive em caso de adoção. O período pode ser ampliado quando a saúde da criança exigir, a critério da autoridade competente, e os horários dos descansos devem ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Estruturas de apoio ao cuidado. A CLT também contém disposições sobre locais e iniciativas de apoio aos filhos das trabalhadoras, como os arts. 397, 399 e 400. A existência dessas previsões não permite presumir a disponibilidade dessas estruturas em todas as empresas.

Além da licença de 120 dias, a Lei nº 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, que prevê prorrogação de 60 dias nas condições estabelecidas em lei. Essa extensão não corresponde a uma ampliação automática da licença para todas as trabalhadoras. Por isso, a duração do afastamento deve ser

analisada conforme o regime de trabalho e a adesão da empresa ao programa (Brasil, 2008).

No Programa Empresa Cidadã, a prorrogação da licença-maternidade depende do cumprimento dos requisitos legais, entre eles o requerimento até o final do primeiro mês após o parto. O incentivo fiscal previsto na lei possui condições próprias e não deve ser descrito como benefício tributário indistintamente disponível a qualquer empresa. Durante a prorrogação, devem ser observadas as regras referentes ao exercício de atividade remunerada e ao cuidado da criança (Brasil, 2008).

Quanto à licença-paternidade, no contexto da pesquisa, em 2024, o prazo geral previsto no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias era de cinco dias. A Lei nº 13.257/2016 alterou a Lei nº 11.770/2008 para prever prorrogação de 15 dias no Programa Empresa Cidadã, totalizando 20 dias, desde que atendidos os requisitos aplicáveis. As disposições posteriores ao período da coleta não foram utilizadas para reinterpretar os relatos das participantes (Brasil, 1988; Brasil, 2008; Brasil, 2016).

A prorrogação da licença-paternidade no Programa Empresa Cidadã exige, entre outros requisitos, solicitação em até dois dias úteis após o parto e comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A legislação também contempla situações de adoção e guarda judicial para fins de adoção. Essas regras precisam ser distinguidas de eventuais direitos mais favoráveis previstos em outros regimes ou instrumentos coletivos (Brasil, 2008; Brasil, 2016).

O retorno ao trabalho pode criar dificuldades práticas para a continuidade da amamentação, especialmente quando há distância entre o local de trabalho e a criança ou ausência de estruturas de apoio. Kummer et al. (2000) discutem a importância de ações de promoção do aleitamento materno. Os intervalos no trabalho, por sua vez, devem ser fundamentados diretamente no art. 396 da CLT, e não nesse estudo sobre aleitamento. Sua efetividade depende também das condições concretas para utilização dos descansos.

1.3 Maternidade e dificuldades no mercado de trabalho

As transformações nas condições de vida e de trabalho das mulheres não eliminaram os desafios relacionados à divisão das responsabilidades familiares. A discussão histórica reunida por Pinsky e Pedro (2013) permite contextualizar os papéis de gênero e suas mudanças. A conciliação entre trabalho remunerado e cuidado requer considerar tanto a organização familiar quanto as condições oferecidas pelas instituições.

A maternidade pode coincidir com decisões sobre continuidade dos estudos, contratação, manutenção do emprego e progressão na carreira. Essas experiências variam conforme a trajetória de cada mulher, seu vínculo profissional, sua renda e as redes de apoio disponíveis. Por isso, não se deve tratar a maternidade como impedimento à qualificação ou ao desempenho profissional, nem presumir uma experiência única para todas as trabalhadoras.

A separação entre a esfera pública, associada ao trabalho remunerado, e a esfera privada, relacionada à vida doméstica, pode contribuir para a reprodução de desigualdades. A crítica discutida por Ota (2013) oferece elementos para compreender por que as responsabilidades de cuidado precisam ser consideradas nos debates sobre justiça e participação social das mulheres.

O acolhimento no ambiente de trabalho envolve respeito aos direitos, comunicação adequada e organização das atividades conforme as necessidades e garantias previstas em lei. A condição de gestante não deve fundamentar práticas discriminatórias. A gestão de pessoas

pode contribuir para que contratação, avaliação e desenvolvimento profissional sejam conduzidos com critérios transparentes e compatíveis com a proteção à maternidade (Ivancevich, 2011).

O retorno após a licença-maternidade pode exigir adaptação da rotina de trabalho e do cuidado com a criança. Entretanto, afirmações sobre a frequência de recusas de contratação ou sobre prejuízos econômicos atribuídos pelas empresas às mães precisam de evidências específicas. No presente estudo, essas questões são examinadas a partir dos relatos disponíveis, sem presumir que expressem o comportamento da maioria das empresas.

As transformações da gestação também envolvem aspectos subjetivos e relacionais. Piccinini et al. (2008) descrevem mudanças na constituição da maternidade e nas relações da gestante com outras pessoas. Essas dimensões ajudam a compreender a importância do apoio durante a gestação e após o parto, mas não substituem a análise das condições de trabalho e das garantias legais.

2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é analisar as condições de trabalho e as experiências de mulheres durante a gestação em consideração aos desafios relatados e a proteção à maternidade.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Tratou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, com revisão bibliográfica e levantamento transversal por questionário eletrônico. Foram consultados livros, artigos e legislação relacionados à participação das mulheres no mercado de trabalho e à proteção à maternidade.

A apresentação dos resultados combina percentuais das questões fechadas e discussão descritiva das respostas abertas. Essa combinação permite examinar tanto a distribuição das respostas quanto experiências relatadas pelas participantes. Não foram descritos testes estatísticos inferenciais nem um protocolo sistemático de análise qualitativa; portanto, os resultados são tratados como descritivos e exploratórios (Oliveira, 2011).

O instrumento foi um questionário próprio, composto por seis perguntas e aplicado por meio do Google Forms, entre 29 de março e 4 de abril de 2024. Participaram voluntariamente 28 mulheres, graduandas em Administração das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS, com experiência de trabalho durante a gestação.

As variáveis apresentadas foram idade na primeira gestação, número de gestações durante o trabalho, desafios no primeiro trimestre, reação da empresa, duração da licença-maternidade e utilização da licença-paternidade pelo parceiro. Os percentuais foram mantidos conforme o material original. Não foi possível conferir a base individual de respostas. O gráfico referente à reação da empresa registra 29 respostas, em divergência com as 28 participantes informadas no método; esse resultado exige conferência antes da versão definitiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

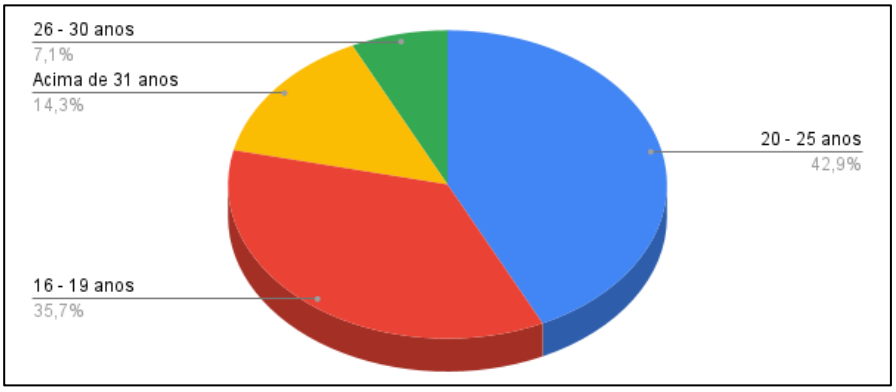
Os resultados são apresentados conforme os seis temas do questionário. A análise refere-se ao grupo descrito no método e ao período de coleta, não permitindo extrapolação para todas as gestantes ou trabalhadoras. Como o levantamento reuniu relatos de experiências anteriores, a data da coleta não corresponde necessariamente ao período em que cada gestação ocorreu.

Os dados quantitativos foram descritos por percentuais, enquanto as respostas abertas foram utilizadas para contextualizar experiências profissionais durante a gestação. Os depoimentos foram preservados como relatos das

participantes, sem utilizá-los para estabelecer diagnósticos clínicos ou comprovar, isoladamente, infrações trabalhistas.

Na primeira gestação, 35,7% das participantes tinham de 16-19 anos; 42,9%, de 20-25 anos; 7,1%, de 26-30 anos; e 14,3% estavam na categoria indicada no instrumento como “acima de 31 anos”. A faixa mais frequente foi a de 20-25 anos, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1. Idade na primeira gestação.

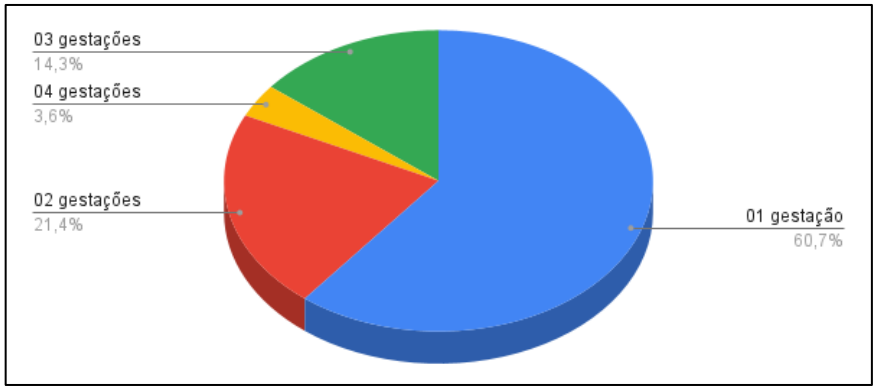


Fonte: Elaborado pelos autores.

A distribuição descreve a idade na primeira gestação das respondentes e não permite concluir que as mulheres, em geral, estejam antecipando ou adiando a maternidade. Para avaliar esse tipo de tendência, seriam necessários dados comparativos de outros grupos ou períodos. A discussão sobre conciliação entre maternidade, estudos e carreira deve, portanto, considerar os limites deste levantamento.

Quanto ao número de gestações durante o exercício de atividade profissional, 60,7% das participantes relataram uma gestação; 21,4%, duas; 14,3%, três; e 3,6%, quatro (Gráfico 2).

Gráfico 2. Número de gestações durante o exercício de atividade profissional.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A predominância de uma gestação durante o trabalho não corresponde, necessariamente, ao número total de filhos ou à fecundidade das participantes. O questionário aborda experiências gestacionais no período de atividade profissional. Assim, esse resultado não sustenta conclusões sobre a taxa de fecundidade brasileira ou sobre uma redução do número de filhos ao longo do tempo.

A conciliação entre maternidade e

carreira envolve condições pessoais, familiares e organizacionais. A discussão de Troiano (2007) contribui para contextualizar essas demandas, mas os dados apresentados não permitem estabelecer uma relação causal entre o número de gestações e a participação das respondentes no mercado de trabalho.

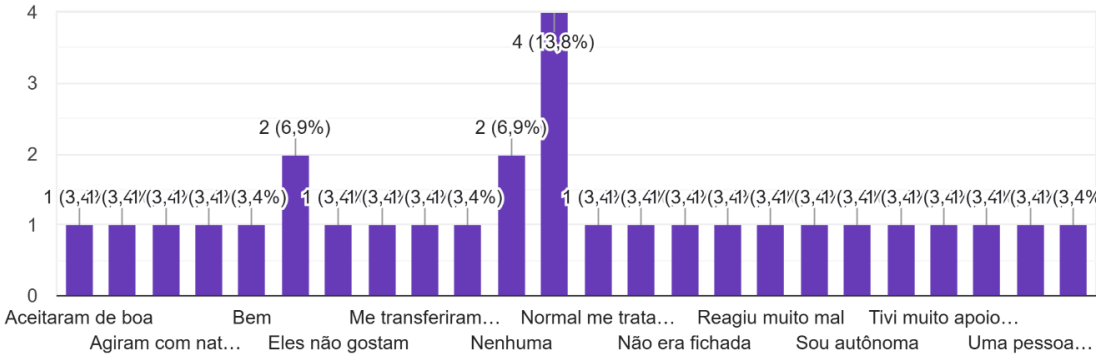
A terceira pergunta investigou os principais desafios profissionais no primeiro trimestre da gestação. Foram obtidas 28 respostas abertas. Os relatos abordaram desconfortos físicos, dificuldades para cumprir as atividades e preocupações com a permanência no emprego. Como não foi apresentada uma classificação sistemática de todas as respostas, não foram atribuídas frequências às situações mencionadas.

Entre os relatos reunidos no material original, foram mencionados enjoos, mal-estar, cansaço, inchaço e alterações da pressão arterial. Um dos trechos registra: “Mal-estar e ter que cumprir as obrigações diárias”. Outro relata: “Não tive sintomas de gestação, apenas dores abdominais, suspeitei que era gastrite!”. Esses depoimentos expressam percepções individuais e não permitem determinar a frequência ou a gravidade clínica dos sintomas no grupo.

Também foram relatadas dificuldades de acolhimento e insegurança profissional. Uma participante mencionou: “Trabalhar com mal-estar da gestação e não ter empatia dos colegas de trabalho”. Outro relato destacou preocupação com a continuidade de um vínculo de trabalho e com a renda familiar. Houve ainda menção à organização de consultas e exames fora do horário de trabalho: “Os médicos eu marcava sempre nos horários após as 17 horas e realizava os exames cedo, antes de iniciar o meu dia de trabalho”. Esses registros indicam experiências distintas e reforçam a necessidade de examinar o contexto de cada vínculo profissional.

Sobre a reação da empresa à gestação, o material apresenta respostas de acolhimento, de aparente neutralidade e de reação negativa. O Gráfico 3 contém categorias com rótulos truncados e registra 29 respostas. Por esse motivo, não é possível sustentar a afirmação de que a maioria das empresas recebeu positivamente a notícia, nem calcular categorias agregadas com segurança. A divergência no número de respostas limita a interpretação desse item.

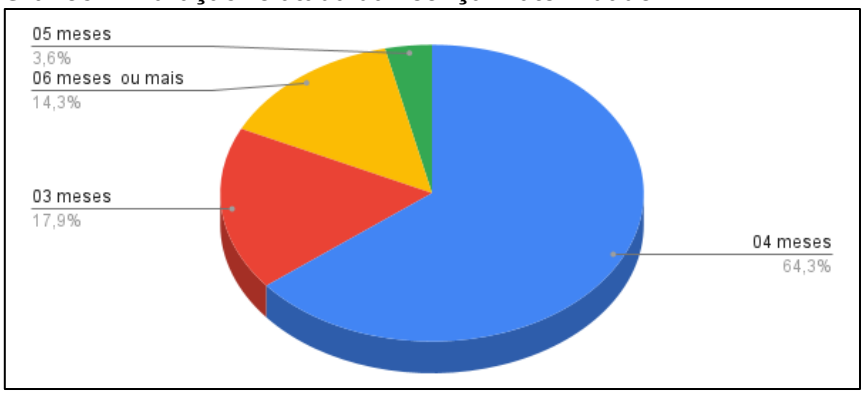
Gráfico 3. Reação da empresa à notícia da gestação.



Nota: o gráfico original registra 29 respostas e contém rótulos truncados; o método informa 28 participantes.
Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação à duração da licença-maternidade, 64,3% das respondentes informaram quatro meses; 17,9%, três meses; 14,3%, seis meses ou mais; e 3,6%, cinco meses, conforme o Gráfico 4. Os percentuais foram preservados e somam 100,1% em razão do arredondamento.

Gráfico 4. Duração relatada da licença-maternidade.

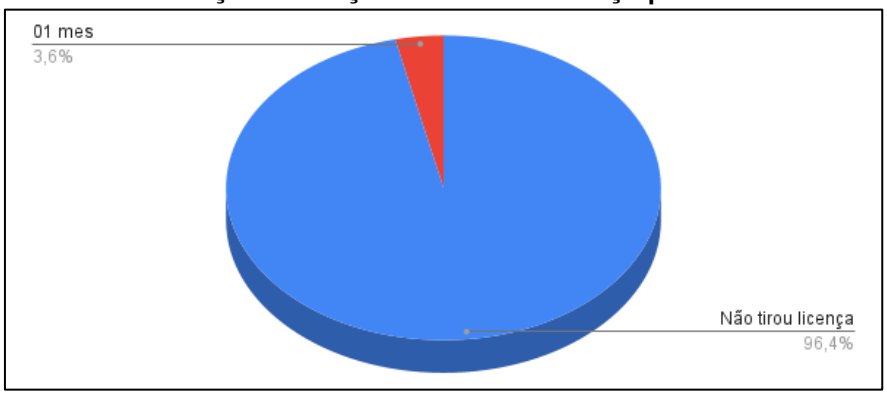


Fonte: Elaborado pelos autores.

O relato de três meses de licença requer esclarecimento, pois difere do prazo geral de 120 dias previsto na CLT para a empregada gestante. É necessário verificar o vínculo de trabalho, a época da gestação, o entendimento da pergunta e a forma de contagem do afastamento antes de concluir que houve descumprimento de direito. Os relatos de seis meses ou mais também não permitem identificar, isoladamente, a adesão ao Programa Empresa Cidadã ou o fundamento de eventual período mais favorável (Brasil, 1943; Brasil, 2008).

Quanto à licença-paternidade, 96,4% das respondentes informaram que o parceiro não a utilizou, enquanto 3,6% relataram afastamento de um mês, conforme o Gráfico 5.

Gráfico 5. Utilização e duração relatada da licença-paternidade.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A ausência de licença relatada não permite identificar sua causa, pois o estudo não esclarece a situação profissional dos parceiros, o regime de trabalho ou a existência de outros afastamentos. Da mesma forma, o relato de um mês não deve ser interpretado como prazo legal geral. Esses resultados indicam a necessidade de investigar o acesso ao afastamento e as condições de participação dos parceiros no cuidado, sem atribuir automaticamente o não uso da licença à falta de interesse ou a uma conduta da empresa.

5 CONCLUSÃO

O estudo descreveu experiências de mulheres que trabalharam durante a gestação, articulando relatos e percentuais a uma discussão sobre proteção à maternidade. No grupo informado, predominou a faixa etária de 20 a 25 anos na primeira gestação e o relato de uma

gestação durante o exercício de atividade profissional. Os depoimentos apontaram desconfortos físicos, dificuldades de acolhimento e preocupação com a continuidade no emprego.

A duração de quatro meses foi a mais relatada para a licença-maternidade. Em relação aos parceiros, prevaleceu a informação de não utilização da licença-paternidade. Esses resultados reforçam a importância de conhecer os direitos relacionados à maternidade e à paternidade e de compreender as condições concretas de acesso a eles. Entretanto, não permitem estabelecer as causas dos afastamentos relatados ou de sua ausência.

Os achados devem ser interpretados considerando o tamanho do grupo, a participação voluntária, o caráter retrospectivo dos relatos e a ausência de informações detalhadas sobre os vínculos de trabalho. A divergência entre o número de participantes e o total de respostas do gráfico sobre a reação das empresas limita a análise desse item. A falta de uma descrição sistemática da análise das respostas abertas também impede conclusões sobre a frequência de cada desafio mencionado.

Conclui-se que a existência de garantias legais precisa ser acompanhada de práticas de acolhimento, informação acessível e condições de conciliação entre trabalho e cuidado. A pesquisa contribui para identificar questões relevantes no grupo estudado, mas não comprova efeitos da gestação sobre salários, promoções ou progressão de carreira. Estudos futuros podem ampliar a amostra, detalhar os vínculos profissionais e examinar as formas de apoio oferecidas às trabalhadoras e suas famílias.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2026. Dispositivos discutidos no contexto da coleta de 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, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a legislação indicada em sua ementa. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento em 29 maio 2019. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf. Acesso em: 22 out. 2026.

CALIL, L. E. S. Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

GALLEGUILLOS, A. E. P. Saúde do trabalhador. Porto Alegre: SAGAH, 2019.

IVANCEVICH, J. Gestão de recursos humanos. 10. ed. São Paulo: AMGH, 2011.

KUMMER, S. C. et al. Evolução do padrão de aleitamento materno. Revista de Saúde Pública, v. 34, n. 2, p. 143–148, 2000. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-89102000000200007.

OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011.

OTA, M. E. A dicotomia público/privado revisitada: uma crítica feminista às teorias morais. Intuitio, Porto Alegre, v. 6, n. 2, p. 145–160, 2013. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/intuitio/article/view/15172. Acesso em: 22 out. 2026.

PICCININI, C. A. et al. Gestação e a constituição da maternidade. Psicologia em Estudo, v. 13, n. 1, p. 63–72, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pe/a/dmBvk536qGWL-gSf4HPTPg6f/. Acesso em: 22 out. 2026.

PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. Nova história das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2013.

TROIANO, C. R. Vida de equilibrista: dores e delícias da mãe que trabalha. São Paulo: Cultrix, 2007.