

Recebido: 29/12/2024

Aprovado: 21/02/2025

MATERNIDADE E TRABALHO: MAPEAMENTO DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CORRELAÇÃO COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

*MATERNITY AND LABOR: MAPPING
INTERNATIONAL INSTRUMENTS WITHIN THE
CONTEXT OF THE INTERNATIONAL LABOR
ORGANIZATION AND THE CORRELATION WITH
THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*

Miriam Olivia Knopik Ferraz¹

SUMÁRIO: Introdução. 1. Mapeamento dos instrumentos internacionais sobre maternidade no âmbito da OIT. 2. Correlação dos instrumentos

¹ Pós-doutoranda na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com dupla titulação em Dottorato di Ricerca na Universidade de Roma – La Sapienza. Mestre em Direito pela PUCPR. Diretora Acadêmica da Associação Paranaense de Direito Econômico (ADEPAR). Professora da FAE Centro Universitário.

O Projeto teve apoio do Governo do Estado de Santa Catarina realizado via Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) e do Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR).

internacionais no âmbito da OIT e os ODS da ONU.
Conclusão. Referências.

RESUMO: A proteção da maternidade é comumente relacionada com o instituto da licença-maternidade, que visa à proteção da maternidade e do nascituro, porém, a depender da sua estruturação tem o potencial de promover a manutenção do trabalho das mulheres, proteções que alcançam aspectos estruturais da compreensão do trabalho da mulher. Considerando a diversidade de modalidades e paradigmas que são aplicados no mundo, este artigo tem por objetivo analisar os paradigmas apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o tema, bem como a sua relação com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse sentido, parte-se do seguinte problema de pesquisa: quais os instrumentos da OIT tratam sobre a maternidade e qual a sua relação com os ODS da ONU? A metodologia utilizada será lastreada na pesquisa bibliográfica e no levantamento documental dos instrumentos internacionais citados. Para a materialização da pesquisa, subdividiu-se em dois tópicos, os quais concretizam os objetivos específicos: 1. Mapeamento dos instrumentos internacionais sobre maternidade no âmbito da OIT; 2. Correlação dos instrumentos internacionais no âmbito da OIT e os ODS da ONU. Como resultados da pesquisa, depreendeu-se que os *standards mínimos* estabelecidos pela OIT podem ser potencializados e ampliados com os ODS, oferecendo soluções para proteção da maternidade e trabalho e, também, a promoção das carreiras das mulheres, em especial observando a promoção do desenvolvimento multidimensional.

PALAVRAS-CHAVE: Maternidade e trabalho. Carreiras de mulheres. Desenvolvimento multidimensional. Licença-maternidade.

ABSTRACT: Maternity protection is commonly related to the institute of maternity leave, which aims to protect maternity and the unborn child, but depending on how it is structured, it has the potential to promote the maintenance of women's work, protections that reach structural aspects of the understanding of women's work. Considering the diversity of modalities and paradigms that are applied around the world, this article aims to analyze the paradigms presented by the International Labour Organization (ILO) on the subject, as well as their relationship with the United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs). The research problem is as follows: which ILO instruments deal with maternity and how do they relate to the UN's SDGs? The methodology used will be based on bibliographical research and a documentary survey of the international instruments mentioned. In order to carry out the research,

it was subdivided into two topics, which make up the specific objectives: 1. mapping the international instruments on maternity within the scope of the ILO; 2. Correlating the international instruments within the scope of the ILO and the UN's SDGs. The results of the research show that the minimum standards established by the ILO can be strengthened and expanded with the SDGs, offering solutions to protect maternity and work, as well as promoting women's careers, especially with regard to promoting multidimensional development.

KEYWORDS: Maternity and labor. Women's careers. Multidimensional development. Maternity leave.

INTRODUÇÃO

No debate sobre maternidade e trabalho, o primeiro instituto que é estudado é a licença-maternidade, que é um afastamento do trabalho conferido, inicialmente, à mulher que passa pelo estado gravídico, com o objetivo de proteção à maternidade e ao nascituro. Entretanto, a compreensão de maternidade e trabalho, no sistema capitalista, deve compreender toda a jornada das mulheres em seus trabalhos, considerando as etapas de pré-contratação/seleção, permanência, desenvolvimento de carreira e todas aquelas atreladas à possibilidade da vivência da maternidade sem que isso gere discriminações.

No aspecto global, a proteção da maternidade se desenvolve de diversas formas, como equivalência entre licença-maternidade e paternidade, períodos de proibição de rescisão sem justa causa, períodos de interrupção para amamentação etc. Considerando essas perspectivas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu *standards mínimos* para a proteção da maternidade em nível global, estabelecendo, então, parâmetros mínimos a serem aplicados.

Nesse sentido, este artigo tem por objetivo analisar os paradigmas apresentados pela OIT sobre o tema, em especial as Convenções, bem como a sua relação com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse sentido, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: quais os instrumentos da OIT tratam sobre a maternidade e qual a sua relação com os ODS da ONU?

A metodologia utilizada será lastreada na pesquisa bibliográfica, com enfoque em paradigmas de estudo da estruturação da própria OIT, bem como na compreensão dos reflexos da maternidade no trabalho, com especial enfoque no referencial teórico de Claudia Goldin, para, em um segundo momento, análise dos instrumentos internacionais e suas perspectivas apresentadas pelos próprios órgãos, quais sejam a OIT e a ONU.

A pesquisa está subdividida em dois tópicos: primeiramente, o mapeamento dos instrumentos internacionais sobre maternidade no âmbito

da OIT, o qual inicia-se com a compreensão da perspectiva de gênero apresentada desde os primórdios da constituição do órgão para, ao fim, apresentar os instrumentos internacionais e as perspectivas da própria OIT sobre a temática. Em um segundo momento, avança-se para o estudo da correlação dos instrumentos internacionais no âmbito da OIT e dos ODS da ONU, realizado por meio da análise comparativa entre as Convenções da OIT mencionadas e as perspectivas apresentadas pelo órgão, com objetivos específicos dos ODS, bem como relacionando com a necessária compreensão do desenvolvimento como multidimensional.

1. MAPEAMENTO DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS SOBRE MATERNIDADE NO ÂMBITO DA OIT

A OIT foi estruturada inicialmente no âmbito do Tratado de Versalhes que possui, na parte XIII, o tratamento sobre a regulação internacional do trabalho, subdivida na criação e na estruturação da OIT e nos princípios gerais de proteção ao trabalho. O referido instrumento preconiza que a paz social almejada somente seria alcançada por meio dos pilares da justiça social, entre os quais está a “elevação e regulamentação das condições de trabalho” (Reis, 2010, p. 49). Nesse contexto, foi nos art. 387 e 289 que se instituiu e se estruturou a OIT, com sede em Genebra, cidade escolhida devido aos esforços da Suíça na internacionalização do Direito do Trabalho (Reis, 2010, p. 50).

Um dos grandes elementos que diferenciam a OIT de outros organismos internacionais é a composição tripartite, presente no Tratado de Versalhes, no qual propõe-se a participação, além dos representantes dos países, também de dois delegados de cada Estado-membro: um representante dos empregadores e outro dos trabalhadores (Reis, 2010, p. 50). Esse é um fator que comprova o caráter social, negocial e dialógico do Direito do Trabalho, elementos que permitiram o diálogo efetivo entre os “indivíduos de diversas tendências ideológicas” (Bagolini, 1997, p. 84), o que permitiu, em âmbito internacional, que se “atendesse às pressões sociais derivadas do homem situado, com suas necessidades reais e particulares” (Reis, 2010, p. 51).

Este documento, ainda basilar para o estudo do Direito do Trabalho, estabeleceu, no art. 427 do tratado, os princípios de valorização do trabalho e de proteção aos trabalhadores e, assim, como afirma Daniela Muradas Reis, positiva-se o “imperativo ético-jurídico do trabalho” (2010, p. 51). Esse imperativo permite que se comprehenda que o trabalho não é uma mercadoria e, dessa forma, reconhecendo-se a dignidade humana e a sua relação direta com o trabalho (Pires, 2011, p. 23). É a dignidade humana o tema central que fundamenta o Direito do Trabalho (Biavaschi, 2005, p. 70-71).

Além dos pressupostos teóricos, alguns direitos foram consolidados com o Tratado de Versalhes, como: salário justo; o primado da não discriminação por trabalho de igual valor, com enfoque na distinção de sexo e ao estrangeiro; vedação do trabalho infantil; necessidade de serviço de inspeção para verificar a aplicabilidade das normas (Reis, 2010, p. 53). Nesse sentido, observa-se que, desde os seus primórdios, a OIT vem construindo normativas que compreendem uma proteção maior à perspectiva de gênero, considerada a época e suas respectivas necessidades.

Maurício Godinho Delgado afirma que esse momento histórico foi paradigmático para a reestruturação completa do primado do trabalho, que deixa de ser apenas uma noção ou um ideário para se tornar um princípio de justiça social, que rege e direciona os ordenamentos jurídicos e as relações sociais (Delgado, 2001, p. 137). A compreensão da valorização do trabalho passou a ser considerada uma das prerrogativas da pessoa humana e, dessa forma, contribuiu para a própria construção da doutrina dos Direitos Humanos (Caçado Trindade, 2004, p. 212), que são direitos superiores ao próprio ser humano e com alcance global, além de nacionalidades e estatutos políticos (Buergenthal, 1998, p. 7).

Nesse sentido, Flávia Piovesan enfatiza que a OIT, junto com a Liga das Nações e o Direito Humanitário, contribuiu para o início da internacionalização dos direitos humanos e, principalmente, impôs um marco de valorização de direitos como compromissos reais. Dessa forma, distanciou-se da ideia de um Direito Internacional apenas para regulação de relações entre Estados (Piovesan, 2015, p. 185-187), rompendo-se, inclusive, com a ideia de soberania absoluta, compreendendo-se, assim, como não sendo mais admissível que a forma como o Estado trata os seus indivíduos fosse “assunto de seu interesse exclusivo” (Henkin, 1993, p. 7-9), crescendo a noção de legítimo interesse internacional (Caçado Trindade, 1991, p. 5).

Com o desencadeamento da Segunda Guerra Mundial reduziram-se as atividades da OIT (Gunther, 2011, p. 36), retomadas principalmente pela Conferência em 1944, que resultou na Declaração de Filadélfia, um dos documentos mais importantes para a compreensão dos objetivos da OIT, a qual posteriormente seria incorporada à constituição da própria OIT.

A referida conferência tinha como objetivo fazer um “balanço da entidade e das suas perspectivas para o futuro” realizando a revisão da Constituição da OIT (Gunther, 2011, p. 36). Como ressaltado, esse documento teve grande importância por reiterar o compromisso com a justiça social fundada no primado do trabalho digno. Dentre os diversos pontos tratados, destacam-se os atinentes a este trabalho: proclamou a valorização do pleno emprego; pleno desenvolvimento espiritual, independentemente de critérios de cor, raça, sexo ou credo; fixou normas sobre salário, remuneração, horário e proclamou a valorização dos direitos das mulheres e dos menores. Dessa

forma, novamente, fixam-se os compromissos da OIT em observância às diferentes relações de gênero.

A Declaração de Filadélfia foi um dos documentos mais importantes para o Direito Internacional do Trabalho, uma vez que densificou a normativa do princípio social e, efetivamente, traz ao alcance o primado da justiça social, materializando a “progressão jurídica das condições sociais dos trabalhadores” (Reis, 2010, p. 59). Com essa perspectiva, construiu-se um comprometimento com a paz, a justiça, a liberdade e a dignidade da pessoa humana (Jenks, 1969, p. 19).

Consolidada a revisão da Constituição da OIT, diversas temáticas foram incorporadas com o objetivo de valorização das melhores condições laborais para muitos indivíduos. Destacam-se as seguintes disposições: a regulação da jornada de trabalho; duração máxima do dia e da semana de trabalho; proteção a crianças, adolescentes e mulheres; proteção da velhice e invalidez; princípio “para igual trabalho, mesmo salário”; liberdade sindical; ensino profissional e técnico, e outras medidas (Gunther, 2011, p. 37-38; Süsskind, 2007, p. 14). O rol apresentado, no qual destacou-se os atinentes à temática deste trabalho, como um todo, busca traduzir as necessidades mais urgentes segundo Plá Rodriguez (1965, p. 82) e Luiz Eduardo Gunther (2011, p. 38).

Alain Supiot afirma que a Declaração de Filadélfia foi a “primeira declaração internacional de direitos de vocação universal” (2010, p. 9), e Scelle afirma que nesse preâmbulo constituiu-se a “declaração internacional dos direitos do trabalhador” (1930, p. 20). Ressalta-se ainda a importante posição de Mario de la Cueva que preconiza que o rol apresentado não limita a proteção internacional, mas elenca o mínimo protetivo a ser vislumbrado com a aplicação para além desse (1972, p. 106).

A OIT é de grande importância para a compreensão e estruturação do trabalho global, e a proteção da maternidade tem sido questão central desde a sua criação em 1919, adotando perspectivas de crescimento protetivo ao longo do tempo. Segundo a própria OIT, o objetivo dessa proteção é “resguardar a saúde da mãe e do seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe” (OIT, 2018).

A Constituição da OIT, sob à luz da atualização da Declaração de Filadélfia, abordava diversos temas e, de forma ampliativa, sobre a perspectiva de diferença entre os sexos, desenvolveu-se especificamente três convenções que abordam a maternidade: a Convenção n. 103, Convenção Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do Parto de 1919; a Convenção n. 103, Convenção Relativa ao Amparo à Maternidade de 1952; e a Convenção n. 183, Convenção sobre a Proteção da Maternidade.

Em 2018, a OIT emitiu a Nota Técnica n. 4, referente à temática Trabalho e Família, apresentando a consolidação dos elementos de

proteção à maternidade em cinco tópicos, dialogando com as convenções supramencionadas: a) licença-maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego e não discriminação.

Com relação ao item a) licença-maternidade, esse é o ponto mais conhecido e debatido ao redor do globo, vez que se desenvolve em diversas perspectivas. A licença-maternidade trata-se de um período de descanso após o nascimento do(a) filho(a) e, para a OIT, tem como objetivo a proteção da saúde da mãe e do(a) filho(a) (OIT, 2018).

Há duas grandes correntes que buscam compreender os objetivos da proteção da maternidade. A primeira corrente apresenta o enfoque na proteção à maternidade, à mulher e ao seu papel na sociedade, apresentando que os fatores que justificam a licença seriam: motivos fisiológicos, devido à sua função reprodutora; de eugenio, no sentido de “fortalecimento da raça”; motivos biológicos, que representariam a debilidade física feminina; e, por fim, razões espirituais, morais e familiares, que justificariam o “resguardo da mulher no lar” (Barreto, 1967, p. 485; Pérez Botija, 1955, p. 135; García Oviedo, 1954, p. 486; De La Cueva, 1970, p. 900).

A segunda corrente não apresenta grandes diferenciações, porém, busca o enfoque na formação dos filhos e posiciona a mulher como única responsável, apresentando que o objetivo da licença-maternidade é possibilitar as condições necessárias para o bom desenvolvimento da capacidade física e mental dos descendentes, o que não ocorreria caso as mães estivessem “debilitadas pelo trabalho” (Mandalozzo, 1996, p. 21). Complementa-se, de forma a dialogar com a primeira corrente, que a função da maternidade, também seria a “salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações” (Barros, 1995, p. 39). Dessa forma, o principal fator de diferenciação é o enfoque nos interesses da criança e da saúde da mulher.

Há algumas críticas que podem ser feitas a ambas as correntes, que buscam tensionar os papéis de gênero, mas também abarcar outras realidades, como ampliar a compreensão da própria licença-paternidade, licença-parental e diferentes composições de famílias, como decorrentes de adoção ou em sua estrutura: monoparentais, socioafetivas, homoafetivas etc. No âmbito da própria OIT, na Nota Técnica n. 4, há o debate sobre a experiência internacional sobre a licença-parental, que busca uniformizar as prestações de forma a abranger diferentes realidades (OIT, 2018).

Em termos práticos, a licença-maternidade se materializa como um período de afastamento. A Convenção n. 183 da OIT estendeu o período de 12 semanas estipulado anteriormente para um período mínimo de 14 semanas (art. 4º). Paralelamente, a Recomendação n. 191 da OIT sugere que esse período seja elastecido para 18 semanas. É importante ressaltar que a Convenção n. 183 apresenta um período adicional no caso de doença,

complicações ou riscos relacionados à gravidez (art. 5º) e, ainda, prevê uma licença-pós-parto obrigatória de seis semanas. Dessa forma, é importante compreender que o período de afastamento não se dá somente após o parto, podendo ocorrer antes, mas que há um período obrigatório a ser usufruído após esse evento.

Na Nota Técnica, a OIT declara: “O propósito dessa disposição é proteger a mulher de possíveis pressões para retornar ao trabalho em um período no qual esse retorno pode ser nocivo para a sua saúde ou de seu filho ou filha” (OIT, 2018). Essa declaração posiciona a OIT como uma entidade de proteção do trabalho da mulher e que reconhece que a maternidade é um período de tensões no ambiente laboral, que pode, inclusive, gerar impactos na carreira das mulheres (Ferraz, 2024), pesquisa demonstrada por Claudia Goldin, Nobel de Economia e Professora da Harvard Law School em diversos trabalhos (Goldin, 1990; 2006; 1983; 2021).

As Convenções da OIT têm como objetivo estabelecer *standards mínimos* a serem observados pelos países e, em seu âmbito e considerando suas regionalidades e particularidades, estabelecem os seus respectivos direitos. A licença-maternidade é um dos grandes desafios globais, pois, conforme o estudo de Cláudia Virgínia Brito de Melo (2019), em que a autora mapeou as licenças em todos os continentes, há uma grande diversidade de períodos de tempo, quem pode usufruir, qual a fonte de custeio e, ainda, a existência ou não da proteção ao emprego no período, o que, no Brasil, é intitulado de estabilidade.²

Avança-se para o estudo do eixo b) prestações pecuniárias e médicas. Na Nota Técnica, a OIT (2018) estabelece que o “direito a prestações pecuniárias para compensar a perda de renda em decorrência da interrupção de atividades econômicas da mulher constitui uma parte substancial da proteção da maternidade”. A OIT reconhece e evidencia que há perdas financeiras em virtude da interrupção das atividades e, considerando o sistema capitalismo vigente, há a necessidade de que essas perdas sejam administradas de alguma forma, para que não resultem em uma obrigação de retorno ao trabalho antes do medicamente aconselhável. Ademais, acrescenta-se que a ausência de uma prestação pecuniária pode resultar em um desestímulo à gravidez ou ao seu adiamento, em detrimento da carreira.³

² No âmbito brasileiro, a licença-maternidade é de 120 dias, estando somada a estabilidade que confere à gestante o direito de não ter seu contrato rescindido sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, previsto no art. 7º, XVIII, da Constituição, no art. 392 da CLT e, com relação à estabilidade, no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição. No caso da licença-paternidade, a Constituição, no art. 7º, XIX, estabelece que esta será regida por lei específica, o que, até o presente momento, não foi realizado, prevalecendo o disposto no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que estabelece o prazo de cinco dias.

³ Destaca-se que o momento da escolha de ter um(a) filho(a), em especial o primeiro filho, apresenta muitos elementos que revelam por que os rendimentos entre homens e mulheres podem apresentar divergências (Bertrand; Goldin; Katz, 2010).

A Convenção n. 183 determina: as prestações pecuniárias sejam suficientes para que a mulher possa garantir a sua subsistência e a de seu(sua) filho(a), de forma adequada, em níveis de saúde e vida; os valores não deverão ser inferiores a dois terços da renda prévia; e o benefício deverá ser oferecido pela previdência social, por fundos públicos ou da forma como a lei nacional regulamentar. Destaca-se que a OIT determina que os custos referentes a esse período não devem recair sobre o contratante (OIT, 2018). Isso se justifica para que o período não represente, na prática, um período de afastamento sem trabalho remunerado, o que poderia, considerando o sistema vigente, operacionalizar um sistema de incentivo negativo à contratação de mulheres.

Trata-se do que, na Análise Econômica do Direito, se intitula de incentivos. As normas jurídicas são, em si, incentivos que, somadas a um preço, atuam interferindo no comportamento dos indivíduos de acordo com as vantagens ou desvantagens que impõem (Gonçalves; Bonat, 2018, p. 381). É considerando esse fluxo que os indivíduos respondem às normas jurídicas e suas respectivas sanções: “ao tomar o comando normativo como um preço, o receptor da norma automaticamente, por ser racional, avalia a relação entre custo e benefício da conduta que poderia vir a praticar” (Gonçalves, Ribeiro, 2013, p. 80). Mesmo que, em essência, a licença-maternidade não esteja vinculada a sanções, o “custo” da licença poderá funcionar como um desincentivo à própria contratação de mulheres, se custeado pelos contratantes. É sob esse enfoque que a OIT estabelece que esses valores pecuniários sejam custeados pela previdência social, por fundos etc.

Além disso, a OIT (2018) realiza um diálogo com a vocação expansionista do Direito do Trabalho, que considera que deve atuar de forma ampliativa, não se restringindo às relações de trabalho subordinado. Esse diálogo está presente na determinação de que os Estados-membros deverão garantir que a grande maioria das mulheres possa usufruir de tais benefícios, inclusive as que não reúnem condições de ter direito aos fundos de assistência social, como, por exemplo, no caso do Brasil, as trabalhadoras autônomas.⁴

No mesmo sentido, a Convenção n. 183 prevê a necessidade de prestações médicas para mãe e filho(a) que devem compreender: assistência pré-natal, durante o parto e após o parto e, também, no caso de hospitalização necessária, como dispõe o art. 6º.

De maneira correlata, avança-se para o eixo c) proteção à saúde. Esse eixo reflete um posicionamento claro da OIT em compreender a gravidez como um processo natural de desenvolvimento da sociedade e, assim, preconiza inicialmente: “A gravidez não é uma doença e trabalhar durante a gravidez não

⁴ No Brasil, a licença-maternidade está inclusa na compreensão da seguridade social que é formada pelo tríplice da saúde, assistência e previdência. Enquanto a saúde não exige contribuição prévia, a licença-maternidade enquanto parte do eixo de assistência, exige contribuição prévia, seja decorrente de um contrato de emprego formal ou de outras modalidades, como contribuições facultativas (Ferraz, 2021).

representa um risco em si" (OIT, 2018). Essa afirmação, por si só, posiciona o trabalho da mulher em estado gravídico como possível, desejável e necessário para a permanência das relações de trabalho. Além disso, materializa o olhar honesto sobre o maternar ao apontar que podem ocorrer riscos à saúde da mulher e do(a) filho(a), que podem desencadear a necessidade de uma maior proteção no local de trabalho, como, por exemplo, o exercício de atividades em ambientes insalubres, perigosos e extensões de jornada.

A Convenção n. 183 estabeleceu, pela primeira vez e em âmbito internacional, o direito à proteção da saúde da gestante e da lactante, determinando que os países membros adotem medidas para que essas mulheres não desempenhem atividades laborais que possam implicar em um risco significativo (art. 3º). De forma complementar, a Recomendação n. 191 prevê a adaptação do trabalho das gestantes e lactantes com as seguintes medidas: eliminação de riscos; adaptação das condições de trabalho; transferência para uma função mais segura, sem perda de salário, quando essa adaptação não for possível; licença remunerada, caso não seja possível a transferência (OIT, 2018).

É importante ressaltar o posicionamento da OIT no sentido da necessária garantia do direito da mulher em retornar à mesma função ou função equivalente, que garanta a mesma remuneração, quando os riscos já não estejam mais vigentes, conforme se estabelece na Recomendação n. 191, parágrafo 6º, item 5 da OIT.

Aborda-se o eixo d) aleitamento materno. Constantemente negligenciado, ou considerado um eixo paralelo, o aleitamento materno trata-se de um direito diretamente relacionado ao maternar e, consequentemente, à própria licença-maternidade e à concepção do trabalho e da maternidade. A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que o aleitamento materno seja realizado de forma exclusiva pelas mães até os primeiros seis meses de vida do bebê e, até o período de dois anos, com uma amamentação complementada por alimentos. Em 2012, a Assembleia Mundial da Saúde (AMS) aprovou a meta global de nutrição de aumentar a taxa de aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses de idade para pelo menos 50% até 2025 (OMS, s.d.). Esse é um grande ponto no âmbito das relações de trabalho e maternidade, uma vez que, enquanto a licença-maternidade possui um período determinado e é vinculado a um afastamento do trabalho, o aleitamento materno constitui uma rotina entre a mulher e o(a) filho(a), que invariavelmente precisa se compatibilizar com o trabalho. O que efetivamente ocorre, ao menos no âmbito brasileiro, é a amamentação predominante no período da licença-maternidade, sendo 60% até os quatro meses; e até os seis meses o percentual reduz para 45,7% (Brasil, 2022).

A Convenção n. 183 visualiza justamente essa dicotomia entre maternidade e trabalho ao estabelecer que a mulher deve ter o direito a

uma ou várias interrupções por dia para amamentação ou, ainda, uma redução diária de sua jornada. É importante ressaltar que as interrupções devem ser contabilizadas como parte da jornada e serem remuneradas, e o número de interrupções será fixado em legislação nacional, considerando suas práticas (art. 10).⁵

Por fim, o eixo e) proteção do emprego e não discriminação. Esse eixo evidencia a preocupação da OIT com os reflexos gerais que a maternidade pode ocasionar no trabalho das mulheres. Por esse motivo, a OIT estabelece alguns parâmetros para essa proteção: a proteção ao emprego em decorrência da gravidez; e o retorno à mesma função ou função equivalente com a mesma remuneração (OIT, 2018). Nesse sentido, a Convenção n. 183 garante a continuidade do emprego e proíbe a demissão durante a gravidez, o período de licença-maternidade e, por um determinado período, após o retorno ao trabalho. Para a rescisão, deverá o empregador comprovar que os motivos não estão relacionados à gravidez ou ao nascimento de um(a) filho(a) e, por isso, no âmbito brasileiro, são associados ao instituto da estabilidade, que só permite a rescisão por justa causa (art. 482 da CLT).

É importante ressaltar que a OIT preconiza que a gravidez não deve gerar reflexos à gama de direitos que compreendem as relações de trabalho, como “ter efeitos negativos sobre os direitos trabalhistas das trabalhadoras, em particular os vinculados à antiguidade (como férias anuais remuneradas) ou ao tempo de serviço (como prestações por aposentadoria)” (OIT, 2018). Por esse motivo, a Convenção n. 183 determina que os Estados-membros deverão adotar medidas para garantir que a maternidade não constitua uma causa de discriminação, inclusive, considerando o arcabouço de verbas que envolvem o trabalho, como mencionado anteriormente e, assim, implementar medidas que promovam o acesso de mulheres ao mercado de trabalho, proibindo, por exemplo, a realização de exames de gravidez como requisito para a contratação (art. 8º e 9º). É nesse viés que a OIT dialoga com o desenvolvimento das carreiras das mulheres, tanto para fins de contratação como para o alcance de cargos, vez que a “busca pela diminuição da desigualdade de gênero é também a busca por maior nível de bem-estar para todos os membros da família e todos os indivíduos da sociedade” (Barbosa *et al.*, 2024).

O estudo da carreira de mulheres e a maternidade é complexo e, como abordado anteriormente, uma das principais autoras atualmente é Claudia Goldin. A autora desenvolveu análises sob os dados econômicos norte-americanos de mais de 200 anos, consolidando respostas para como e por que há diferenças de gênero e rendimentos e, ainda, as mudanças nas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo do tempo (Goldin, 1990; 2006). A sua pesquisa se destaca pela grande quantidade de

⁵ Os intervalos de amamentação no Brasil estão previstos no art. 396 da CLT, sendo de dois intervalos de 30 min., sendo esses remunerados e até a criança completar seis meses, aplicáveis também no caso de adoção.

dados analisados, vez que Goldin analisou longas séries históricas de dados, extraíndo evidências sobre as perspectivas das mulheres em diferentes gerações. Um dos grandes pontos abordados pela autora foi a solução do dilema: a contradição existente entre o intenso crescimento das taxas de participação das mulheres casadas no mercado de trabalho (a partir da segunda metade do século XX) e o não crescimento de anos médios de experiência laboral e, ainda, a discrepância salarial que permanecia estável (Goldin, 1983).

As conclusões da lógica do trabalho e cuidado, para Claudia Goldin, são: a) a educação e escolhas das profissões são relevantes para a diferença entre rendimento entre homens e mulheres; b) essa diferenciação é mais significativa dentro de uma mesma ocupação do que entre ocupações diferentes; c) essa diferenciação é menos significativa em ocupações que funcionam na lógica de crescimento de rendimento de acordo com as horas de trabalho; d) o nascimento do primeiro filho é o principal evento que explica o surgimento e ampliação dessa diferenciação (Ferraz, 2024).

Como demonstrado, desde o surgimento da OIT em 1919, o trabalho das mulheres e, invariavelmente, a complexidade da maternidade, é um tema vigente e de crescente preocupação e iniciativas tanto no âmbito internacional como regional. A OIT destaca os avanços, porém, alerta que são poucos os países que garantem uma cobertura universal: a todas as modalidades de trabalho, inclusive às informais, como também à ampla cobertura; acrescenta-se a essa crítica as diferenças existentes entre as licenças-maternidade e licenças-paternidade. Além disso, o distanciamento entre as normativas, sejam internacionais, sejam regionais, e a prática configura um grande obstáculo à proteção da maternidade, mas, em essência, ao trabalho e à carreira das mulheres, como evidenciado por Claudia Goldin, vez que vêm se consolidando grandes desafios de combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

2. CORRELAÇÃO DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS NO ÂMBITO DA OIT E OS ODS DA ONU

Um dos grandes desafios globais é estabelecer *standards mínimos* de proteção internacional, com o enfoque de uniformização que visa estabelecer condições mínimas de dignidade laboral (Ferraz, 2019, p. 121). Esse é um dos grandes objetivos da OIT, para que, além desses patamares, sejam concebidas políticas regionais para proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores. Entretanto, os organismos internacionais, em especial a OIT e a ONU, vêm estabelecendo recomendações e objetivos para que, além de patamares mínimos, sejam concebidos parâmetros a serem atingidos para o desenvolvimento global.

A compreensão que se vincula a esses objetivos é a noção de multidimensionalidade do desenvolvimento: a relação entre o desenvolvimento humano, a sustentabilidade, o social e o local (Dib, 2022, p. 25). Para esses autores, os elementos exclusivamente econômicos, como o crescimento e os problemas do subdesenvolvimento, não são suficientes para contemplar toda a análise necessária para a formulação do conceito de desenvolvimento (Raworth, 2019; Kliksberg, 1998; Amaro, 2003; Sen, 1999). Cada teórico propõe, então, uma forma sistêmica de compreensão do desenvolvimento por meio do reconhecimento de várias dimensões (Dib, 2022, p. 25). Para essa compreensão de desenvolvimento, uma das principais questões é “o que é desenvolvimento e como superar as condições de subdesenvolvimento nas nações (considerando o conceito de desenvolvimento)” (Dib, 2022, p. 25).

Essa compreensão da multidimensionalidade do desenvolvimento está diretamente relacionada, no âmbito internacional, com as ações e os instrumentos adotados pela ONU e pelos compromissos estabelecidos pelos Programas de Desenvolvimento Humano de 1965 e os ODS e, também, pelos movimentos relacionados à sustentabilidade ambiental e de proteção ao meio ambiente como o Relatório de Brundtland – Nosso Futuro Comum – de 1987, esse último sendo o primeiro momento histórico em que o conceito de desenvolvimento sustentável foi trabalhado (Almeida; Araújo, 2013, p. 18).

Considerando esse contexto, é imprescindível o estudo da maternidade e do trabalho e as normativas internacionais no âmbito da OIT, considerando esse diálogo. A ONU elaborou os ODS com o objetivo de cumprir a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: “após mais de três anos de discussão, os líderes de governo e de estado aprovaram, por consenso, o documento ‘Transformando Nossa Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável’” (ONU, 2016).

Paralelamente aos ODS, tem-se o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que tem como finalidade a promoção de programas que são indispensáveis justamente para a concretização do desenvolvimento, realizados de forma conjunta com os governos e a sociedade civil: “presente em mais de 170 países e territórios, o PNUD oferece uma perspectiva global aliada à visão local do desenvolvimento humano para contribuir com o empoderamento de vidas e com a construção de nações mais fortes e resilientes” (ONU, 2016). Dessa forma, o PNUD promove avanços ao aprofundar os conceitos e pilares estabelecidos nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e criando e aperfeiçoando os ODS.

Ao todo foram elaborados 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, quais sejam: 1. Erradicação da pobreza; 2. Fome zero e agricultura sustentável; 3. Saúde e bem-estar; 4. Educação de qualidade; 5. Igualdade de gênero; 6. Água potável e saneamento; 7. Energia limpa e acessível; 8. Trabalho

decente e crescimento econômico; 9. Indústria, inovação e infraestrutura; 10. Redução das desigualdades; 11. Cidades e comunidades sustentáveis. 12. Consumo e produção responsáveis; 13. Ação contra a mudança global do clima; 14. Vida na água; 15. Vida terrestre; 16. Paz, justiça e instituições eficazes; 17. Parcerias e meios de implementação (ONU, 2016).

Todos os ODS se inter-relacionam e, ao se desenvolver uma, outra se beneficia, vez que a complexidade da vida humana, do meio ambiente e de suas relações está conectada em rede. Essa forma de visualização se atrela à compreensão da vocação expansionista do Direito do Trabalho, que atua em diversas vertentes: implica na amplitude da proteção voltada essencialmente ao emprego para uma proteção a todos os trabalhadores; amplia a necessária atuação para todos os agentes e poderes; resulta na integração dos sistemas regionais ao internacional; bem como compreende o trabalho em todas as suas relações e consequências, como saúde, lazer, maternidade, família, meio ambiente etc. (Ferraz, 2019, p. 53).

Para fins de destaque e considerando o recorte temático deste trabalho, abordam-se, em específico, os ODS que dialogam diretamente com a maternidade e o trabalho.

Visualiza-se, de forma mais presente, a relação entre maternidade e trabalho e os objetivos 3, 4, 5, 8, 10, 11 e 16, alguns de forma mais preponderante; porém, todos esses eixos estão relacionados, em alguma medida, com a proteção à maternidade presente nas Convenções da OIT e elencada anteriormente.

Inicialmente, o Objetivo 3 – Saúde e bem-estar –, que tem como objetivo a redução da taxa de mortalidade da maternidade global, acabar com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças menores de cinco anos, bem como atingir a cobertura universal de saúde, fatores que se relacionam a proteção da saúde da mulher e do(a) filho(a) e com a permanência no trabalho e a amamentação, bem como com a própria estruturação da carreira de mulheres com o planejamento familiar e a utilização de pílulas contraceptivas (Goldin; Katz, 2002).

O Objetivo 4 – Educação de qualidade – preconiza a promoção do acesso a escolas de qualidade e alfabetização. Como comprovado anteriormente, o grau de escolaridade influencia no planejamento familiar e, consequentemente, na estruturação da carreira de mulheres (Barbosa *et al.*, 2024).

Com relação ao Objetivo 5 – Igualdade de gênero –, esse tem por finalidade o empoderamento de mulheres e meninas; a eliminação de formas de discriminação e violência; a valorização do trabalho da mulher; a participação das mulheres nas decisões políticas, econômicas e públicas; e a promoção da igualdade de gênero, inclusive sob o aspecto financeiro. Considerando os pontos elencados, é possível vislumbrar que o Objetivo 5 acompanha todo

o desenvolvimento da carreira das mulheres: promovendo a contratação, buscando a eliminação de discriminações em virtude do gênero, e aqui extensível ao estado gravídico em si, bem como promovendo a participação das mulheres nas composições de políticas públicas que as atingem, como a própria rediscussão da licença-maternidade, para, ao fim, influenciar também no aspecto discriminatório e de planejamento de carreiras que dialoga diretamente com o momento do primeiro filho, como evidenciado nos estudos de Goldin (Bertrand, Goldin, Katz, 2010). Paralelamente, acrescenta-se a essa discussão a tendência de rediscussão da licença-paternidade como forma de contribuição para a igualdade de gênero (Thomé, 2009, p. 42).

Com relação ao Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico –, esse busca promover o avanço econômico, especialmente dos países em desenvolvimento, pautado em dois eixos: o trabalho decente e a diversificação da economia. Esse último elemento é realizado, também, pela contratação plural de homens, mulheres, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência etc. Invariavelmente, essa pluralidade incorrerá na necessária adaptação das formas e dos modos de trabalho de maneira a contemplar diversas realidades e vivências. Em especial sobre a temática da maternidade e trabalho, esse objetivo se alinha essencialmente ao tempo de amamentação, conforme as diretrizes de seis meses a dois anos estabelecidas pela ONU e ao cuidado com filho(a), que pode transpassar esse período. Uma estrutura flexível de jornada e modos de exercício do labor deve ser compreendida como positiva nas relações de trabalho. Atualmente, a estruturação dos trabalhos e sua remuneração explica muito o efeito que a maternidade ocasiona na participação e no rendimento das mulheres. Apresenta-se a seguinte lógica: enquanto as mulheres teriam o comprometimento do seu rendimento caso buscassem uma estrutura mais flexível de trabalho, com maior conforto, para atender às demandas de cuidado; por outro lado, os homens seriam premiados por estarem disponíveis para longas jornadas e demandas de trabalho (Barbosa *et al.*, 2024). Dessa forma, a alteração da compreensão da jornada e dos modos de disponibilidade se alinha ao exercício do maternar e, também, ao próprio desenvolvimento das carreiras das mulheres. Esse eixo amplia a compreensão apresentada pela Convenção n. 183 da OIT sobre o custo da remuneração do período de afastamento não ser atrelado ao contratante, para uma compreensão ampliativa e que permita o desenvolvimento da carreira das mulheres e não a sua pausa.

Com relação ao Objetivo 10 – Redução das desigualdades –, a sua abrangência é ampla, mas é de grande aplicabilidade ao objeto de estudo. Esse objetivo busca a inclusão social, econômica e política independentemente de gênero, idade, raça, origem e religião; a promoção de políticas fiscais e salariais para a igualdade; assegura uma maior participação dos países em desenvolvimento; e adota um tratamento especial aos países em

desenvolvimento. Sua estrutura, então, preconiza objetivos internos alcançáveis nos países e em suas relações, bem como considera o contexto global de interação entre as nações. A redução das desigualdades deve ser materializada considerando a maternidade e o trabalho por meio de proteções, como bem estimulam as normativas internacionais da OIT, mas também promoções, por meio da mudança da lógica laboral, sendo este um dos grandes desafios da perspectiva de gênero e trabalho.

O Objetivo 11 – Cidades e comunidades sustentáveis – estabelece o propósito de tornar as cidades e assentamentos seguros, resilientes e sustentáveis, garantindo a todos a habitação segura, adequada, preços acessíveis e serviços básicos, buscando facilitar o acesso ao transporte, reduzir o impacto ambiental e garantir o acesso a espaços públicos seguros. Em um primeiro momento, parece desconectado do diálogo entre maternidade e trabalho, porém, a própria concepção das cidades na perspectiva de acesso a serviços públicos, como creches públicas e serviços de saúde, e a localização dessas influenciam diretamente nas vivências maternas e sua interação com o trabalho, seja ele formal, seja ele na perspectiva do trabalho doméstico não remunerado. A oferta de creches, localização e disponibilidade, pode influenciar de forma significativa na decisão da entrada da mulher no mercado de trabalho (Barbosa, Costa, 2017, p. 24).

Por fim, com relação ao Objetivo 16 – Paz, justiça e instituições eficazes –, tem por objetivo promover o acesso à justiça para todos e construir instituições responsáveis e inclusivas. Esse eixo pode ser vislumbrado sob duas perspectivas: a compreensão de gênero dentro das instituições, com o objetivo de promover a sua atuação jurisdicional, como Protocolos de Julgamento de Gênero (Brasil, s.d.; Assad, 2024), ou ainda na promoção de igualdade de gênero em seus quadros institucionais, bem como políticas para servidoras públicas sobre maternidade e trabalho.

O desenvolvimento multidimensional pode ser vislumbrado nos objetivos do desenvolvimento sustentável, vez que eles promovem as dimensões sociais, como se observa nos objetivos 3 e 11, a dimensão econômica nos objetivos 8 e 10, a dimensão ética no objetivo 5 e a dimensão jurídico-política nos objetivos 3, 4, 11 e 16. Nesse sentido, Freitas (2016, p. 62) comprehende que, “nesse contexto, há, sem hierarquia rígida e sem caráter exaustivo, pelo menos, cinco dimensões da sustentabilidade, galhos da mesma árvore”, se referindo, também, à dimensão ambiental. Ademais, essas dimensões dialogam com o objetivo de “fomentar uma qualidade de vida sadia para as gerações presentes e futuras, assegurando a perpetuidade da vida humana” (Staffen; Santos, 2016, p. 279)

Denota-se que os ODS representam um avanço para a compreensão do desenvolvimento multidimensional, especialmente no que tange à maternidade e ao trabalho, pois permitem que a vocação expansionista

do Direito do Trabalho seja aperfeiçoada e, assim, as disposições contidas no âmbito da OIT possam ser exploradas ao máximo para avançar para disposições além das mínimas e, sim, de alcance de metas progressivas de proteção da maternidade e do trabalho e promoção do trabalho das mulheres.

CONCLUSÃO

A relação entre maternidade e trabalho é complexa e envolve não somente o estado gravídico do nascituro, mas a compreensão e o repensar de toda a estrutura laboral para permitir o desenvolvimento do trabalho e da carreira de mulheres. Nesse sentido, esta pesquisa teve como objetivo analisar os paradigmas apresentados pela OIT sobre o tema, em especial as Convenções, bem como a sua relação com os ODS da ONU.

Para tanto, a pesquisa foi dividida em dois eixos. No primeiro eixo, foi realizado o mapeamento dos instrumentos internacionais sobre maternidade no âmbito da OIT. Esse mapeamento considerou a análise da própria constituição do órgão, que desde seus primórdios levava em consideração o trabalho das mulheres como especial proteção, revelando, assim, a perspectiva de gênero presente como um dos aspectos de proteção humana do trabalho. Avançou-se para o estudo das três convenções que abordam especificamente a maternidade: a Convenção n. 103, Convenção Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do Parto, de 1919; a Convenção n. 103, Convenção Relativa ao Amparo à Maternidade de 1952; e a Convenção n. 183, a Convenção sobre a Proteção da Maternidade. A análise dos instrumentos se deu considerando os cinco elementos de proteção da maternidade, propostos pela própria OIT na Nota Técnica n. 4 de 2018: a) licença-maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego e não discriminação. Dessa forma, demonstrou-se a presença desses elementos de proteção nas convenções mencionadas, especialmente a n. 183, em diálogo com recomendações e posicionamentos do órgão, bem como a doutrina aplicável que tenciona essas estruturas e dialoga com a construção das carreiras de mulheres, como apontado por Claudia Goldin.

Apontaram-se as críticas que podem ser feitas a essa temática, especialmente em virtude da grande diversidade de coberturas apresentadas globalmente, ocasionando diversos bolsões de ausência de cobertura: modalidade de exercício de trabalho (como informais); coberturas restritas; discrepância entre licenças-maternidade e paternidade; e o distanciamento entre as normativas e a prática.

Em um segundo momento, adentrou-se no tópico que busca correlacionar os instrumentos internacionais no âmbito da OIT e os ODS da ONU. Para

esta pesquisa, pontuou-se que os ODS estão atrelados à compreensão da multidimensionalidade do desenvolvimento e, assim, a própria noção de desenvolvimento é vislumbrada considerando diversos aspectos e não somente os aspectos econômicos. Por esse motivo, a comparação entre as normativas internacionais mencionadas e os ODS é essencial para avançar no caráter protetivo, indo além de *standards mínimos* e alcançando metas protetivas globais. Todos os ODS se inter-relacionam, porém, para esta pesquisa, evidenciaram-se as que possuem o potencial de tencionar regionalmente e globalmente a compreensão da maternidade e do trabalho: 3. Saúde e bem-estar; 4. Educação de qualidade; 5. Igualdade de gênero; 8. Trabalho decente e crescimento econômico; 10. Redução das desigualdades; 11. Cidades e comunidades sustentáveis; 16. Paz, justiça e instituições eficazes.

Da análise comparativa entre os cinco elementos de proteção da maternidade, propostos pela própria OIT na Nota Técnica n. 4 de 2018 e os ODS, constatou-se a potencialidade existente entre o diálogo internacional, entre convenções e objetivos para a construção do desenvolvimento multidimensional da maternidade e do trabalho, abarcando toda a trajetória da vivência das mulheres: contratação, carreira, maternar e progressão da proteção. Dessa forma, os ODS permitem que os *standards mínimos* possam ser ampliados para compor objetivos de construção progressiva de proteção da maternidade e do trabalho e promoção do trabalho das mulheres, considerados em suas diversas facetas: social, cultural, econômica e sustentável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alessandra Bagno F. R. de; ARAÚJO, Marinella Machado. O direito ao desenvolvimento sustentável e a dimensão simbólica de sua aplicação. In: REZENDE, Élcio Nacur; CARVALHO, Valdênia Geralda de (orgs.). *Direito ambiental e desenvolvimento sustentável*: edição comemorativa dos dez anos da Escola Superior Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara, 2013, p. 11-51.

AMARO, Rogério Roque. Desenvolvimento: um conceito ultrapassado ou em renovação? Da teoria à prática e da prática à teoria. *Cadernos de Estudos Africanos*, n. 4, 2003, 25 julho 2014.

ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*. Uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília: Editora Ventoroli, 2024.

BAGOLINI, Luigi. *Filosofia do Trabalho*: o trabalho na democracia. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1997.

BARBOSA, Ana Luiza de Holanda; GONÇALVES, Solange; WAJNMAN, Simone; HAKAK, Lorena. *As contribuições de Claudia Goldin para a ciência econômica*. Brasília: Ipea, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=4eed9d73-32e8-4f19-970b-34b6d033839a>. Acesso em: 20 jul. 2024.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. *Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil*. [S.l.]: Repositório do Conhecimento do Ipea, abr. 2017, n. 62.

BARRETO, Amaro. *Tutela especial do trabalho*. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1967, p. 485, v. 2.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 2, n. 3, p. 228-255, jul. 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhista*. Tese de Doutorado – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BRASIL. *Leite materno: índices de amamentação crescem no Brasil*. [S.l.]: Casa Civil, 2020-2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/agosto/leite-materno-indices-de-amamentacao-crescem-no-brasil>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. [S.l.]: CNJ, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BUERGENTHAL, Thomas. *International human rights in a nutshell*. USA: West Publishing Co, 1998.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos*. São Paulo: Saraiva, 1991.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos: Personalidade e capacidade jurídica internacional do indivíduo. In: BRANDT, Leonardo Nemer

Caldeira (org.). *O Brasil e os novos desafios do Direito Internacional*. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 212.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. 12. ed. Mexico: Editorial Porrúa, 1970, v. 1.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Mexico D.F.: Editorial Porrúa, 1972, p. 106-121.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

DIB, Natália Brasil. *O Desenvolvimento na Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. *Controles de constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista de 2017*. Porto Alegre: Editora Fi, 2019.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. *Direito e Legislação Social*. 1. ed. Curitiba: IESDE BRASIL S.A., 2021, p. 130, v. 1.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. Economia e gênero: estudo de Claudia Goldin e os impactos da maternidade na carreira das mulheres. In: *Direitos humanos e Democracia: um ensaio sobre ética, política e vida*. VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. RIZZATO, Luiz Henrique (org.). Curitiba: NÔMA – Norma e Arte, Instituição apoiadora (UFSC), 2024, p. 10-20.

FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. *Tratado de derecho social*. Madrid: EISA, 1954.

GOLDIN, Claudia. *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press, 2021.

GOLDIN, Claudia. *Life-cycle labor force participation of married women: historical evidence and implications*. Cambridge: NBER, dez. 1983. (Working Paper, n. 1251).

GOLDIN, Claudia. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, v. 96, n. 2, p. 1-21, maio 2006.

GOLDIN, Claudia. *Understanding the gender gap: an economic history of American women*. Oxford: Oxford University Press, 1990.

GOLDIN, Claudia.; KATZ, Lawrence. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *Journal of Political Economy*, v. 110, n. 4, p. 730-770, ago. 2002.

GONÇALVES, Oksandro Osdival; BONAT, Alan Luiz. Análise Econômica do Direito, incentivos fiscais e a redução das desigualdades regionais. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, v. 20, n. 121, p. 381-407, jun./set. 2018.

GONÇALVES, Oksandro Osdival; RIBEIRO, Marcelo Miranda. Incentivos fiscais: uma perspectiva da Análise Econômica do Direito. *Economic Analysis Of Law Review*, Brasília, v. 4, n. 1, p. 79-102, jan./jun. 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

HENKIN, Louis. *The internationalization of human rights*. 3. ed. Minnesota: West Publishing, 1993.

JENKS, Wilfred. *Universality and ideology in the ILO*. Genebra: Graduate Institute of International Studies, 1969.

KLIKSBERG, Bernardo. *Repensando o estado para o desenvolvimento social*: superando dogmas e convencionalismos. Trad. Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

MANDALOZZO, Sílvia Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. *Estudos das Consultorias Legislativa e de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados*, Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, Brasília, jul. 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/items/e09f82e0-993e-4dfd-8c10-82cff009bc05>. Acesso em: 20 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento (PNUD). *Os objetivos de desenvolvimento sustentável*: dos ODM aos ODS. [S.l.]: ONU; PNUD, 2016. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/ODS.aspx>. Acesso em: 20 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Proteção da maternidade. *Notas da OIT*, n. 4, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/nota-4-protecao-da-maternidade>. Acesso em: 20 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. *Aleitamento materno e alimentação complementar*. S.l.: OPAS; OMS, s.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/aleitamento-materno-e-alimentacao-complementar#recursos-destacados-lm>. Acesso em: 20 nov. 2024.

PÉREZ BOTIJA, E. Derecho del trabajo. 6. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1955.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 185-187.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. *Revista TST*, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

RAWORTH, Kate. *Economia donut: uma alternativa ao crescimento a qualquer custo*. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Zahar, 2019.

REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SCELLE, Georges. *L'organisation internationale du Travail et le BIT*. Paris: Librairie des Sciences Politiques et Sociales Marcel Rivière, 1930.

SEN, Amartya. *Development as freedom*. Oxford University Press: New York. 1999.

STAFFEN, Márcio Ricardo; SANTOS, Rafael Padilha dos. O fundamento cultural da dignidade da pessoa humana e sua convergência para o paradigma da sustentabilidade. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 13, n. 26, p. 263-288, maio/ago. 2016.

SUPIOT, Alain. *L'esprit de la Philadelphie: la justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009