



## I. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE E DA EMPREGADA ADOTANTE

4

Celso Ricardo Nunes<sup>1</sup>  
Pholiana Andrade Freitas<sup>2</sup>  
Priscila Silva Rebello Pinheiro<sup>3</sup>  
Rodrigo Da Silva Pinheiro<sup>4</sup>  
Vitor Monarin<sup>5</sup>

Recebido em:	18.04.2024
Aprovado em:	<b>16.08.2024</b>

**RESUMO:** A proteção à maternidade no trabalho teve uma evolução histórica significativa, influenciada por mudanças sociais, econômicas e legais desde a Revolução Industrial. A trajetória inclui a formalização da licença-maternidade na CLT em 1943 e sua posterior ampliação em 1998 para 120 dias. A empregada adotante também viu avanços legislativos, com a extensão da licença-maternidade equiparando-a aos benefícios das mães biológicas. Apesar disso, persistem desafios de conscientização no ambiente de trabalho. A comparação entre gestantes e adotantes destaca direitos semelhantes, como licença maternidade e estabilidade no emprego. Sobre a licença paternidade refere-se ao período de afastamento do trabalho concedido aos pais após o nascimento ou adoção de um filho. Esse período tem como objetivo permitir que os pais tenham tempo para se dedicar aos cuidados do recém-nascido ou da criança adotada, promovendo a participação ativa do pai nos primeiros momentos da vida do filho. Contudo, as legislações variam entre países. Em resumo, a evolução histórica visa reconhecer gradualmente os direitos das mulheres no trabalho, promovendo equidade. O comparativo destaca esforços para inclusão, mas desafios contemporâneos demandam apoio contínuo e conscientização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Maternidade; Trabalho; Gestante; Empregada; Adotante.

<sup>1</sup> Aluno de graduação em direito pela Uningá – Centro Universitário Ingá.

<sup>2</sup> Aluno de graduação em direito pela Uningá – Centro Universitário Ingá.

<sup>3</sup> Aluno de graduação em direito pela Uningá – Centro Universitário Ingá.

<sup>4</sup> Aluno de graduação em direito pela Uningá – Centro Universitário Ingá.

<sup>5</sup> Professor permanente do curso de graduação em direito da Uningá, Centro Universitário Ingá. Mestre em direito do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas e Especialista em Docência no Ensino Superior pela Universidade Cesumar. Especialista em Instrumentos Jurídicos de Construção de Paz, Círculos de Justiça Restaurativa e Neurociência aplicado à Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Advogado.



**ABSTRACT:** The protection of maternity in the workplace has undergone significant historical evolution, influenced by social, economic, and legal changes since the Industrial Revolution. The journey includes the formalization of maternity leave in the CLT (Consolidation of Labor Laws) in 1943 and its subsequent extension in 1998 to 120 days. Adoptive employees have also seen legislative advancements, with the extension of maternity leave equating it to the benefits provided to biological mothers. Despite this, awareness challenges persist in the workplace. The comparison between pregnant and adoptive individuals highlights similar rights, such as maternity leave and job stability. Concerning paternity leave, it refers to the period of work absence granted to fathers after the birth or adoption of a child. The aim is to allow fathers time to dedicate themselves to the care of the newborn or adopted child, promoting the active involvement of the father in the early moments of the child's life. However, legislations vary between countries. In summary, historical evolution seeks to gradually recognize women's rights in the workplace, promoting equity. The comparison underscores efforts for inclusion, but contemporary challenges require continuous support and awareness.

**KEYWORDS:** Motherhood; Work; Pregnant; Employee; Adoptive.

## 1. INTRODUÇÃO

A trajetória da proteção à maternidade no ambiente de trabalho é um relato complexo marcado por desafios enfrentados pelas mulheres ao equilibrar as esferas pessoal e profissional, especialmente durante o período de gestação. Desde os primórdios da Revolução Industrial, as trabalhadoras grávidas eram submetidas a condições adversas, desprotegidas por regulamentações específicas. A mulher, já sobrecarregada pelos papéis tradicionais de mãe e cuidadora, via seu papel no emprego como mais um desafio, marcado por jornadas exaustivas, ambientes insalubres e discriminação.

A construção do direito do trabalho feminino ocorreu à margem, sofrendo com preconceitos biológicos e sociais que desvalorizavam seu labor. A Revolução Industrial, apesar de seu impacto econômico, impôs às mulheres grávidas condições prejudiciais à saúde, sem proteção legal. A situação se agravava para as mulheres de famílias pobres, que enfrentavam o preconceito de uma sociedade patriarcal.

A evolução gradual na proteção à maternidade surgiu no século XX, refletindo transformações sociais e lutas pelos direitos das mulheres. As primeiras leis de proteção à



mulher grávida surgiram na França e no México em 1909 e 1917, respectivamente. No Brasil, as iniciativas iniciais datam do século XX, mas foi com a CLT, em 1943, que a licença-maternidade foi formalmente reconhecida. Ao longo das décadas, ocorreram ampliações progressivas na licença-maternidade, destacando-se a Lei 9.799/99, que estendeu para 120 dias.

Contudo, desafios contemporâneos persistem, incluindo discriminação, falta de creches e pressões para conciliar carreira e maternidade. As reflexões sobre os direitos da empregada adotante revelam uma evolução significativa na legislação brasileira, reconhecendo a importância da licença-maternidade para mães adotivas.

Os direitos da empregada gestante e adotante destaca a necessidade de equidade, evitando disputas entre essas mulheres. A licença-maternidade, a estabilidade no emprego e benefícios adicionais são compartilhados, reconhecendo as diferentes trajetórias familiares. Contudo, ressalta-se que a eficácia dessas proteções depende da implementação adequada e da constante revisão das políticas para atender às necessidades em evolução das mulheres no ambiente de trabalho.

A evolução histórica da proteção à maternidade reflete um gradual reconhecimento dos direitos das mulheres no contexto laboral, buscando alinhar as políticas trabalhistas às necessidades e realidades das mães. A equidade entre empregadas gestantes e adotantes demonstra um esforço para criar ambientes profissionais inclusivos, promovendo a dignidade e respaldo legal para as mulheres em suas diversas trajetórias familiares.

## **2. MATERNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Compreende-se que a maternidade exige premências capazes de desafiar as mulheres na hora de equilibrar as vidas pessoal e profissional, urgências que inicia até mesmo antes do nascimento da criança, pois a gestação é um momento de muitas mudanças biológicas, psicológicas, hormonais e sociais na vida de uma mãe. Nesse período, é natural que a mulher enfrente fases de maior oscilação hormonal e mudanças emocionais, pois, é um momento que ela precisa aprender a lidar com as adversidades da rotina. A mulher passa a viver uma intensa



variação de sentimentos como solidão, auto cobrança e até mesmo culpa. Nisto, a vivência da maternidade constitui-se em uma experiência singular na vida da mulher, que envolve mudanças e adaptações. No âmbito psicológico destacam-se os aspectos emocionais envolvidos com a gestação, parto e puerpério. Nesse sentido, além das alegrias associadas, o nascimento de um bebê pode caracterizar-se também como um momento de angústia, devido à reorganização psíquica pela qual os genitores precisam passar. A fase gravídico-puerperal remete à vivência dos próprios genitores enquanto bebês, podendo reavivar lutos e conflitos inacabados (OISHI, 2014). Por esses motivos, muitas mães pedem demissão logo após o término da licença-maternidade.

A relação de emprego, fora do âmbito doméstico, caracterizou-se como mais um papel na vida da mulher, que historicamente já trazia consigo os papéis legitimados de mãe e de cuidadora de casa, fruto de uma sociedade patriarcal, conforme mencionado por Nascimento e Villas Bôas (2016). Desta forma, nesse primeiro momento é importante citar que a trajetória da proteção à maternidade no ambiente de trabalho é marcada por uma evolução histórica significativa, influenciada por mudanças sociais, econômicas e legais. Neste tópico, será abordado um breve contexto histórico para compreender como as políticas de proteção à maternidade foram desenvolvidas ao longo do tempo. Além de buscar lançar luz sobre o processo das mudanças que moldaram as políticas atuais de proteção à maternidade no trabalho.

Conforme Martins a mulher obrigava-se a cumprir jornadas exacerbadas de trabalho, em ambiente insalubre e ainda com salário inferior ao que era pago ao trabalhador homem. Nos primórdios da Revolução Industrial, a ausência de regulamentação específica para a proteção à maternidade resultou em condições adversas para as mulheres grávidas que trabalhavam nas empresas. Durante o século XIX, houve grande crescimento econômico, porém também trouxe consigo jornadas extenuantes, ambientes insalubres e práticas laborais desumanas. Mulheres grávidas eram frequentemente expostas a condições prejudiciais à saúde, sem proteção legal específica. Contudo, existiam também um padrão de mulheres que trabalhavam nesses lugares, que se submetiam a tais atrocidades.



Apenas às mulheres de famílias remediadas era possível exercer o papel de guardiã do lar e da família; às de famílias pobres e às escravas restava somente trabalhar por seu sustento e enfrentar o preconceito que tal gesto causava em uma sociedade que via o espaço público como domínio privativo dos homens (CALIL, 2007).

No entanto, apesar da evidência sobre as condições de trabalho durante a Revolução Industrial das mulheres, é importante ressaltar que grande parte da população de baixa renda teve repercussões em suas condições de vida em geral. Isto é, as condições de trabalho adversas afetavam não apenas as mulheres, mas toda a família. O estresse adicional de condições de trabalho difíceis poderia ter repercussões na dinâmica familiar e no bem-estar de todos. A jornada exaustiva, as preocupações financeiras e a falta de tempo para interações familiares podiam contribuir para conflitos e desafios na manutenção de relações saudáveis. Isso pelo fato que o envolvimento entre o político (Estado) e a economia em fase de industrialização deu-se tão fortemente que faz jus aos comentários proferidos pelo historiador Eric Hobsbawm, que chamou a atenção para o engate entre política e lucro, afirmando que naquela época o dinheiro não só falava mas governava.

Além disso, esta fase fez com que os homens tivessem sua mão-de-obra desvalorizada, posto que as mulheres e crianças passaram a ser mais procuradas pelo mercado de trabalho, uma vez que sua mão de obra era mais barata do que a masculina causando totalmente uma instabilidade na estrutura familiar da época.

A exploração da força de trabalho era chocante. Homens, mulheres e crianças (de até 6 anos de idade) realizavam, em condições desumanas, uma jornada de trabalho de até 18 horas. Essa situação permitia aos proprietários capitalistas impor ao trabalhador a execução e a extração do sobretrabalho (horas trabalhadas além das necessidades de reprodução da força de trabalho), o que permitia a acumulação do lucro, que em parte era reinvestido no setor produtivo, com o único e principal objetivo de valorizar o capital. Essa situação social demonstrava que “tudo corria para o rico” (HOBBSAWM, 1977).

Após o período que sucedeu a Revolução Industrial, observou-se uma evolução gradual na proteção à maternidade no ambiente de trabalho. O reconhecimento crescente dos



desafios enfrentados pelas mulheres grávidas levou a avanços significativos na legislação trabalhista. Além dos movimentos internacionais, como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenharam um papel crucial na promoção de normas laborais justas e inclusivas em relação à maternidade, “a criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho” (ALVARENGA, 2015). No início do século XX, as décadas de 1900 marcaram um período de transformações significativas nas percepções sociais e nas políticas laborais em relação à maternidade. A industrialização em andamento, juntamente com as lutas crescentes pelos direitos das mulheres, contribuiu para a emergência de marcos legais que reconheciam a necessidade premente de proteção à maternidade. No Brasil, o surgimento da regulação dos trabalhos foi um processo marcado pela ambivalência. No início da década de 1930, de modo extenso e detalhado, o Estado começou a estabelecer sobre as condições de trabalho. Instituiu vários direitos individuais, incidentes sobre a contratação, utilização e remuneração. Além disso, mesmo que de forma restrita e incompleta, estabeleceu alguns direitos sociais, nas áreas da previdência, saúde e educação, por exemplo.

### **3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

É constatado que as primeiras leis a trazerem a proteção do trabalho da mulher grávida são de 1909, na França e 1917, no México. Neste caso, a primeira estabelecia o direito às mulheres grávidas ao repouso não remunerado de 8 semanas e proibia atividades com carregamento de objetos pesados. Já a segunda, a Constituição do México, vedava o exercício de serviços que demandassem esforço físico que colocasse em risco a saúde da gestante e do bebê, bem como previa o descanso de seis semanas antes e após o parto. Além disso, previa o pagamento do salário integral e a garantia do emprego, além de dois descansos por dia de 30 minutos cada um, durante o período da lactação, para que a mulher amamentasse seu bebê.

As primeiras iniciativas para proteger os direitos das trabalhadoras grávidas, no Estado brasileiro, começaram a surgir no início do século XX, paralelamente ao movimento



sindical e ao crescimento da industrialização no país. No entanto, essas leis eram incipientes e muitas vezes não eram aplicadas de maneira eficaz. Ainda que com variações, esse processo ambivalente teve seguimento e com a acumulação capitalista se transformando e se desenvolvendo, bem como com a massa demográfica crescendo e se urbanizando pressionou sobremaneira o mercado de trabalho.

Já em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trouxe avanços significativos na regulamentação do trabalho, incluindo disposições sobre a proteção à maternidade. Nisto, a licença-maternidade foi formalmente reconhecida, mas inicialmente com períodos mais curtos do que os atuais. Durante as décadas de 1970 e 1980, houve uma extensão gradual da licença-maternidade no Brasil.

O período de afastamento remunerado foi ampliado, refletindo uma compreensão crescente da importância de proporcionar às mães tempo adequado para se recuperarem do parto e cuidarem de seus bebês. No que tange as décadas mais recentes, houve reformas adicionais para fortalecer os direitos das trabalhadoras grávidas. Em 1998, a licença-maternidade foi ampliada para 120 dias por meio da Lei 9.799/99, contribuindo para uma proteção mais abrangente à maternidade. Todas essas regulações referiram-se diretamente ao trabalho ao estabelecer direitos laborais, mas também indiretamente ao definir direitos sociais. Em alguma medida, esses direitos sociais possibilitaram que os trabalhadores subsistissem mesmo sem recorrer ao mercado, seja o de trabalho, seja o de produtos e serviços. Isso, como não poderia deixar de ser, colaborou para a superação da desigualdade já descrita.

Por fim, é límpido que a evolução histórica da proteção à maternidade reflete uma jornada de reconhecimento gradual dos direitos das mulheres no contexto laboral, com mudanças legislativas progressivas buscando alinhar as políticas trabalhistas às necessidades e realidades das mães. Apesar dos avanços, desafios contemporâneos persistem, pois, as mulheres enfrentam dificuldades relacionadas à discriminação, falta de creches no local de trabalho e pressões para conciliar carreira e maternidade.

#### **4. REFLEXÕES SOBRE OS DIREITOS DA EMPREGADA ADOTANTE**



Em compêndio é importante entender que o processo de adoção é um procedimento legal e social pelo qual uma pessoa ou um casal assume a responsabilidade legal por uma criança que não é biologicamente sua. Esse processo visa proporcionar um ambiente estável e amoroso para crianças que, por várias razões, não podem ser criadas por seus pais biológicos.

No entanto, a adoção, embora seja um ato de amor e generosidade, pode envolver desafios significativos para as crianças adotadas e os pais adotivos. Crianças adotadas podem enfrentar desafios relacionados à identidade e ao senso de pertencimento, já os pais adotivos podem enfrentar desafios ao gerenciar suas próprias expectativas em relação à adoção e às realidades únicas que surgem durante o processo.

Define-se adoção:

Um instituto que se estabelece a partir de uma relação voluntária, com fins a formar uma família, em que o afeto e a valorização são elementos importantes, pois a paternidade não é só genética ou biológica, mas psicológica, moral e sociocultural (SOUZA & CASANOVA 2014).

Adoção vem a ser o ato jurídico solene, pelo qual, observados os requisitos legais, alguém estabelece, independentemente de qualquer relação de parentesco consanguíneo ou afim, um vínculo fictício de filiação, trazendo para sua família na condição de filho, pessoa que geralmente lhe é estranha. (DINIZ 2009, p.282 .

O art. 41 do ECA, por sua vez estabelece que a “adoção atribui a condição de filho ao adotado, com os mesmos direitos e deveres, inclusive sucessórios, desligando-o de qualquer vínculo com pais e parentes, salvo os impedimentos matrimoniais.” Huber & Siqueira (2010) relatam que os pais adotivos enfrentam processos de construção e aceitação para assumirem a identidade de pais, de forma que é exigido o cumprimento de etapas internas para conseguirem exercer seus papéis corretamente. Schettini Filho ressalta a importância do acolhimento na filiação adotiva, pois a transição do vínculo da família biológica para a família substituta se dá de acordo com o modo como a família acolhe o filho.

No que tange a proteção à empregada adotante, ao longo do tempo, tem sido objeto de atenção crescente nas políticas trabalhistas e sociais. Nas últimas décadas do século XX, houve uma evolução significativa na legislação trabalhista brasileira para reconhecer o direito à licença-maternidade para mães adotivas. A Lei 8.069/1990, conhecida como Estatuto da



Criança e do Adolescente (ECA), foi uma das primeiras a abordar essa questão. A Lei 10.421/2002 promoveu uma importante alteração na licença-maternidade para mães adotivas. Antes dessa lei, a licença era de 45 dias.

Com a nova legislação, o período foi ampliado para 120 dias, equiparando-se ao benefício concedido às mães biológicas. Já a Lei 12.873/2013 estendeu ainda mais os benefícios, estabelecendo que a licença-maternidade para mães adotivas de crianças com até 1 ano de idade seja a mesma concedida às mães biológicas.

Para adoções de crianças acima dessa idade, o benefício é concedido por 60 dias. Desta forma, a Constituição, sendo a base para a eficácia de todo ordenamento jurídico, no capítulo que se refere a Previdência Social, a proteção a maternidade, em especial à gestante no artigo 201, inciso II, definindo assim a maternidade em sentido amplo, sujeita a proteção do Estado, abrange não só as gestantes são, o parto vem como um benefício familiar e social, a mãe que deu à luz ao filho e a mãe adotiva demonstraram o mesmo amor e cuidado com o filho adotado.

É notório que a sociedade tem se tornado mais consciente sobre a discriminação, incluindo a que pode ser enfrentada por pais adotivos. O diálogo sobre essas questões tem contribuído para uma maior conscientização e ações para combater a discriminação no ambiente de trabalho. No entanto, mesmo com as mudanças na legislação, ainda existem desafios de implementação e conscientização no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, empregadores e colegas precisam ser educados sobre os direitos e desafios específicos enfrentados por empregados que adotam. Está cada vez mais aumentando movimentos de direitos humanos envolvidos na conscientização e na defesa dos direitos das mães adotivas, buscando garantir que elas tenham acesso a todos os benefícios e tratamento justo no ambiente de trabalho.

## **5. COMPARATIVO ENTRE OS DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE E DA EMPREGADA ADOTANTE**



Neste tópico, é importante ressaltar que o objetivo não é trazer uma disputa entre as mães adotantes e as mães gestantes, pois o escopo é abrir os caminhos dos debates para buscar uma equidade de direitos no que tange os direitos maternos. Sabe-se que os direitos das empregadas gestantes e das empregadas adotantes variem em alguns aspectos, muitos países buscam garantir direitos semelhantes para ambas as situações, reconhecendo a importância de apoiar as mulheres em diferentes circunstâncias familiares.

O reconhecimento e a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho são elementos cruciais para promover a igualdade de gênero e garantir que as trabalhadoras possam conciliar suas vidas profissionais e familiares. Nesse contexto, é fundamental analisar e comparar os direitos concedidos à empregada gestante e à empregada adotante, duas situações que demandam atenção específica por parte da legislação trabalhista.

Um dos aspectos mais destacados é a licença maternidade. Para a empregada gestante, essa licença geralmente compreende um período antes e depois do parto, proporcionando tempo adequado para a recuperação pós-parto e os primeiros cuidados com o bebê. Já a empregada adotante, embora possa não vivenciar os desafios físicos da gravidez, também tem direito a uma licença maternidade adaptada ao processo de adoção, reconhecendo a importância desse momento na construção do vínculo com a criança recém-adotada. A CLT, prevê em seu Art. 392-A, a garantia à licença maternidade para a empregada que adotar: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392”.(BRASIL, 1943).

A licença paternidade, por sua vez, é um direito que beneficia indiretamente a empregada gestante, permitindo que o parceiro ou cônjuge a apoie durante o período crítico da gravidez e nos primeiros dias após o nascimento. Para a empregada adotante, a licença paternidade é crucial, possibilitando que ambos os pais estejam presentes nos estágios iniciais da adoção, facilitando a adaptação da criança ao novo ambiente familiar. Além disso, a licença paternidade foi concedida para fins de cumprimento de obrigação civil e também com o objetivo de proporcionar condições mais concretas de proteção da criança pelo pai; incentivar uma proximidade qualificada do homem com a mulher e do pai com o filho.



A estabilidade no emprego é uma garantia comum para ambas as situações. A proibição da demissão durante a gravidez e o período de licença maternidade visa proteger a empregada gestante contra práticas discriminatórias. De maneira análoga, a empregada adotante desfruta da mesma estabilidade, assegurando que sua escolha de construir a família por meio da adoção não resulte em tratamento injusto no ambiente de trabalho. É o direito de qualquer trabalhador permanecer no emprego, mesmo empregador não querendo, enquanto inexistir causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa, isto é, é a garantia de ficar no emprego perdendo-o unicamente se houver uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei (NASCIMENTO; VILAS BOAS, 2015).

Além disso, benefícios adicionais, como pausas para amamentação, flexibilidade no horário de trabalho e proteção contra discriminação, são estendidos a ambas as categorias de trabalhadoras, reforçando o compromisso em criar ambientes profissionais inclusivos e que respeitem as diferentes trajetórias familiares.

Entretanto, é importante ressaltar que as legislações variam consideravelmente entre os países, refletindo diferenças culturais, sociais e econômicas. Por conseguinte, a eficácia dessas proteções depende da implementação adequada e da constante revisão das políticas para atender às necessidades em evolução das mulheres no ambiente de trabalho. Contudo, entender e reconhecer a capacidade das mulheres, pois são profissionais ligadas aos detalhes de cada situação, o que faz com que tenham uma visão ampla do local de serviço. Também em função de suas características pessoais, normalmente são bem-sucedidas nos processos de comunicação e de negociação.

Sabe-se que “A luta da mulher por melhores condições de trabalho e por sociedades mais justas e igualitárias é antiga”. Assim, ao comparar os direitos da empregada gestante e da empregada adotante, observamos um esforço em reconhecer e acomodar as diversas formas de constituição familiar, promovendo a equidade de gênero e garantindo que as mulheres possam desempenhar seus papéis como profissionais e mães com dignidade e respaldo legal.

## **6. CONCLUSÃO**



Em síntese, a complexidade da maternidade, seja decorrente da gestação biológica ou da adoção, impõe uma série de desafios às mulheres, não apenas no âmbito pessoal, mas também na conciliação com a vida profissional. A gestação, marcada por mudanças biológicas, emocionais, hormonais e sociais, intensifica-se como um período de adaptação às adversidades da rotina, permeado por oscilações emocionais que vão desde a solidão até a auto cobrança e culpa. A vivência da maternidade, configura-se como uma experiência singular, envolvendo transformações e ajustes.

Historicamente, a mulher, ao ingressar no ambiente de trabalho fora do âmbito doméstico, adicionou mais um papel a uma lista já legitimada pela sociedade patriarcal: o de mãe e cuidadora da casa. Nesse contexto, a evolução histórica da proteção à maternidade no ambiente profissional revela um processo dinâmico influenciado por transformações sociais, econômicas e legais. Durante a Revolução Industrial, as condições precárias de trabalho para mulheres grávidas eram reflexo da ausência de regulamentação específica. O século XIX, marcado por crescimento econômico, também trouxe consigo jornadas exaustivas e práticas laborais desumanas.

A exploração da força de trabalho durante esse período era alarmante, com mulheres, homens e até crianças trabalhando em condições desumanas por até 18 horas por dia. A ausência de regulamentação permitia aos proprietários capitalistas impor condições prejudiciais à saúde, gerando uma situação em que "tudo corria para o rico". A relação intrínseca entre política, lucro e desvalorização da mão de obra masculina resultou em uma instabilidade na estrutura familiar da época.

A partir do século XX, observou-se uma evolução gradual na proteção à maternidade no ambiente de trabalho. Movimentos internacionais, como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenharam papel crucial na promoção de normas laborais justas. No Brasil, a década de 1930 marcou o início da regulação do trabalho, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 trazendo avanços na proteção à maternidade. Ao longo das décadas seguintes, houve uma ampliação progressiva da licença-maternidade, refletindo uma compreensão crescente da importância de proporcionar tempo adequado para a recuperação pós-parto e os cuidados com o bebê. O reconhecimento e



proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, incluindo as gestantes, são cruciais para promover a igualdade de gênero e permitir que as trabalhadoras conciliem suas vidas profissionais e familiares. No entanto, desafios contemporâneos persistem, como a discriminação, a falta de creches nos locais de trabalho e as pressões para equilibrar carreira e maternidade.

No cenário da adoção, a compreensão da paternidade e maternidade vai além dos vínculos biológicos, incluindo elementos psicológicos, morais e socioculturais. O processo de adoção, ato jurídico solene e social, busca formar uma família baseada no afeto e na valorização. Ao longo das últimas décadas do século XX, observou-se uma evolução significativa na legislação trabalhista brasileira para reconhecer os direitos das mães adotivas.

Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 1990, abordou essa questão, e alterações subsequentes ampliaram os períodos de licença-maternidade para mães adotivas. Contudo, é essencial reconhecer que, apesar desses avanços, ainda há desafios de implementação e conscientização no ambiente de trabalho em relação aos direitos específicos das mães adotivas.

A sociedade contemporânea tem demonstrado uma maior conscientização sobre a discriminação, incluindo aquela enfrentada por pais adotivos. O diálogo aberto sobre essas questões tem contribuído para uma maior conscientização e ações para combater a discriminação no ambiente de trabalho. No entanto, é necessário reconhecer que, mesmo com mudanças na legislação, persistem desafios de implementação e conscientização no ambiente de trabalho.

Portanto, ao comparar os direitos da empregada gestante e da empregada adotante, não se busca criar uma rivalidade entre esses grupos, mas sim estabelecer uma base sólida para a equidade de gênero e para a proteção dos direitos maternos. O entendimento e reconhecimento da capacidade das mulheres, aliado à constante revisão das políticas, são essenciais para garantir a efetividade das proteções e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos. A luta histórica das mulheres por condições de trabalho mais justas e igualitárias deve ser um farol que continue guiando a construção de sociedades mais inclusivas e equitativas.



## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR** 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007

CARDOSO, A. M. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Direito de Família**. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Licença paternidade**: direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável. *Synthesis*. 10, n. 20, p.145-148. São Paulo: LTr, 1994.

GOMES, A. M. C. **Burguesia e trabalho**: política e legislação social no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: Campus, 1979.

HOBSBAWM. Eric J. **A era das Revoluções – 1789/1848**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1977.

Lopes, R. de C. S., Prochnow, L. P., & Piccinini, C. A. (2010). **A relação da mãe com suas figuras de apoio femininas e os sentimentos em relação à maternidade**. *Psicologia em Estudo*, 15(2),295-304.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014. E, **Direito do trabalho**. 34. ed. Cidade: Saraiva Jur, 2018.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. **Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. *Compendi Law Review*, v. 1, n. 6, p. 156-172, 2015.

OLIVEIRA, F. M. C. O surgimento do anti-valor: capital, força de trabalho e fundo público. *Novos estudos Cebrap*, São Paulo, n. 22, out. 1988.

SANTOS, W. G. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979.



Souza, H., & Casanova. **Adoção e a preparação dos pretendentes: Roteiro para o trabalho nos grupos preparatórios.** Juruá (2014).