



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO
CURSO DE DIREITO

JACIANNY PENA DA SILVA

GARANTIAS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE : APLICABILIDADE
DA LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA
ÀS MULHERES TRANS

FORTALEZA

2022

JACIANNY PENA DA SILVA

**GARANTIAS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE : APLICABILIDADE
DA LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA
ÀS MULHERES TRANS**

Pesquisa apresentada à disciplina de TCC, do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para aprovação na disciplina, sob a orientação da Prof^ª. Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.

FORTALEZA

2022

JACIANNY PENA DA SILVA

**GARANTIAS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE : APLICABILIDADE
DA LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA
ÀS MULHERES TRANS**

Pesquisa apresentada à disciplina de TCC, do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para aprovação na disciplina, sob a orientação da Prof^ª. Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira
Orientadora - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof. Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof. Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

FORTALEZA

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e pelas pessoas a seguir:

Agradeço à minha mãe que sempre me deu apoio e suporte para continuar, sem ela eu não teria iniciado a jornada acadêmica.

Agradeço ao meu pai Marcos que acreditou em mim desde quando eu era criança, me cobrou ser a melhor nos estudos até o momento que eu pude caminhar sozinha na vida acadêmica.

Agradeço ao meu irmão Daniel que tenho um amor imensurável e que, mesmo sem saber, foi meu apoio e minha alegria.

Agradeço ao meu pai Ailton e minha madrasta Tatiana que me deram suporte e assistência no momento que estive com eles e que me deram irmãos maravilhosos.

Agradeço à minha avó Raimunda que sempre torceu por mim, que amo tanto e que me ama também.

Ao avô Osvaldo que me acolheu como sua neta e nunca fez qualquer diferença entre mim e os outros.

Ao meu avô Jaime que tanto acredita em mim.

Aos meus tios e tias que sempre vibraram com minhas conquistas.

À minha sogra Rosângela que foi uma mãe, que me admira e acredita de forma incontestavelmente no meu sucesso e na minha capacidade intelectual.

Agradeço às minhas colegas de estágio, em especial a Samara e a Isabela que sempre acreditaram mais em mim do que eu mesma e me acolheram tão bem em Fortaleza.

Agradeço à minha orientadora que destinou parte de seu valiosíssimo tempo e conhecimento para realização deste trabalho.

Agradeço ao meu esposo Keven que nunca me deixou desistir, que esteve presente nos momentos de choro e de alegria, que não me deixou cair em momento algum, que caminhou ao meu lado me dando suporte para que eu pudesse estar aqui.

**GARANTIAS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE: APLICABILIDADE
DA LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA
ÀS MULHERES TRANS**

Jacianny Pena da Silva

RESUMO

Em face das mudanças ocorridas na sociedade no que tange a formação da família e maternidade da mulher trans e o cenário da evasão do trabalho formal desse grupo minoritário e a lacuna na legislação; sabendo-se que mulheres trans são uma minoria dentro de outra minoria, faz-se necessário problematizar sobre seus direitos para manutenção do labor. Assim, esse trabalho aborda a extensão do direito da mulher trans ao gozo da licença-maternidade e da estabilidade provisória do emprego. Elegeu-se como objetivo geral: averiguar se a licença-maternidade e estabilidade provisória são garantidos pela esfera trabalhista às mulheres transgênero e como objetivos específicos: descrever quais os direitos trabalhistas presentes na CLT e os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da temática; verificar como a legislação, jurisprudência e a doutrina podem ser utilizadas para garantir a licença-maternidade e estabilidade provisória às mulheres transgênero; analisar a possibilidade de concessão de licença-maternidade e estabilidade provisória às mães trans à luz da análise jurisprudencial. Esta pesquisa classifica-se como qualitativa, do tipo exploratória, e foi realizada através de levantamento bibliográfico e jurisprudencial. Dessa forma, a fim de se obter uma análise prática acerca da aplicação dos institutos em comento, foi realizada pesquisa de jurisprudência dos tribunais. O resultado demonstrou que há falta de dispositivo específico que garanta a licença-maternidade e a estabilidade provisória para empregada trans. Contudo, balizada na jurisprudência do STF e na jurisprudência do TRT e nos dispositivos da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho acerca dos direitos da mãe adotante, conclui-se que a licença-maternidade e a estabilidade provisória do emprego são extensíveis para mulheres trans.

Palavras-chaves: Licença-maternidade. Estabilidade provisória. Empregada trans.

ABSTRACT

Against the changes that have taken place in society with regard to the formation of the family and motherhood of trans women and the scenario of evasion of formal work by this minority group and the gap in legislation; knowing that trans women are a minority within a minority, one has to question their right to keep working. In this way, this work addresses the extension of the trans woman's right to enjoy maternity leave and provisional employment stability. It was elected as a general objective: to find out if maternity leave and provisional stability are guaranteed by the labor sphere to transgender women and as specific objectives: describe the labor rights present in the CLT and the doctrinal and jurisprudential positions on the subject; verify how legislation, jurisprudence and doctrine can be used to guarantee maternity leave and provisional stability for transgender women; to analyze the possibility of granting maternity leave and provisional stability to trans mothers in the understanding of jurisprudential analysis. This research is classified as qualitative, of the exploratory type, and was carried out through a bibliographical and jurisprudential survey. Thus, in order to obtain a

practical analysis about the application of the institutes under discussion, a survey of the jurisprudence of the courts was carried out. The result showed that there is a lack of a specific device that guarantees maternity leave and provisional stability for transgender employees. However, defined in the jurisprudence of the STF and in the jurisprudence of the TRT and in the provisions of the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws, in relation to the rights of the adopting mother, it is concluded that maternity leave and provisional stability of employment extend to trans women.

Keywords: Maternity leave. Provisional stability. Employees trans.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa buscou realizar um estudo acerca das garantias trabalhistas para as empregadas mães, especificamente, no que concerne à licença maternidade e estabilidade provisória e utilização dessa proteção às mulheres transgênero.

A Carta Magna de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas resguardam o direito à licença-maternidade e estabilidade provisória para empregadas mulheres. Trata-se de garantias fundamentais baseadas no princípio constitucional dos valores sociais do trabalho, contido no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

É garantido às empregadas mães, adotantes e gestantes o direito à licença-maternidade e estabilidade provisória. Quanto à licença maternidade, esta é concedida pelo período de 120 dias e 180 dias no caso de empresas cidadãs. No que tange a estabilidade provisória de emprego, na hipótese de mães gestantes se inicia do momento da confirmação da gravidez e se estende após 5 meses do parto. Nos casos de adoção, se inicia a partir da concessão da guarda provisória até 5 meses após a adoção.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) alarga a aplicabilidade desses direitos da mãe gestante ou parturiente também para as mães adotantes. Contudo, não há previsão legal acerca do direito dos institutos de licença-maternidade e estabilidade provisória para mulheres trans. Diante de tal omissão, juntamente aos novos modelos familiares, portanto, tempo suprimidos pela sociedade, é necessário avaliar se a legislação vigente é eficaz para garantir o direito a essas mulheres a licença-maternidade e estabilidade provisória.

A ausência de dispositivos legais que assegurem a estabilidade provisória e a licença-maternidade para mães trans podem acarretar em prejuízos no exercício da cidadania e manutenção do emprego dessas trabalhadoras.

Diante do exposto, surgem as seguintes questões norteadoras: quais os moldes a legislação, a doutrina e jurisprudência adotam para assegurar a licença-maternidade e

estabilidade provisória às mães trans que não gestam? Qual cenário estão inseridas as mulheres transgênero no mercado de trabalho; e se a concessão da licença-maternidade e a estabilidade provisória refletem positivamente nesse cenário?

As mulheres são minorias no mercado de trabalho e passaram por extenso processo para terem garantias dignas de trabalho. Quanto às mulheres trans, estas são minorias dentro de outra minoria, pois sofrem transfobia dentro e fora do ambiente laboral, o que dificulta o ingresso e permanência no emprego. Assim, a licença-maternidade e a estabilidade provisória podem influir positivamente nesse cenário no qual as transfemininas estão inseridas, permitindo seu ingresso e permanência no emprego e seu direito a constituir família e consequentemente o pleno exercício da cidadania

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, elegeu-se como objetivo geral: averiguar se a licença-maternidade e estabilidade provisória são garantidos pela esfera trabalhista às mulheres transgênero e como objetivos específicos: descrever quais os direitos trabalhistas presentes na CLT e os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da temática; verificar como a legislação, jurisprudência e a doutrina podem ser utilizadas para garantir a licença-maternidade e estabilidade provisória às mulheres transgênero, analisar a possibilidade de concessão de licença-maternidade e estabilidade provisória às mães trans à luz da análise jurisprudencial.

A licença-maternidade e estabilidade provisória às mulheres são mecanismos de proteção do emprego e renda, pois estão no rol de direitos sociais elencados no art. 6º da Constituição Federal e nos termos da CLT. Com os novos modelos familiares, a legislação se mostrou ineficiente no sentido de não contemplar todas as mulheres empregadas no rol de proteção, deixando, assim, vulneráveis as que não estão expressamente elencadas na lei.

Nesse contexto, estão ausentes de dispositivo legal específico, as mulheres trans. Sabe-se que no mercado de trabalho a taxa de pessoas transgênero é pífia, ou seja, o ingresso no ambiente laboral é mais restrito a essas pessoas devido a transfobia. Com isso, é necessário proteger o vínculo empregatício das empregadas transgênero, para que estas não sejam dispensadas de forma arbitrária.

Acerca da relevância social do tema, é pertinente ressaltar que manter e proteger essas mulheres em seus empregos sem discriminação é garantir o princípio constitucional da isonomia. Para além, é garantir não só a mulher transgênero igualdade de tratamento e oportunidades, mas também garantir o direito da criança de criar vínculo e afeto, e que isso não reflita negativamente na oportunização dessa de proporcionar o sustento de sua prole. Nas palavras de Florisbal de Souza Del'Olmo (2019, p. 426): “[...] a licença maternidade torna-se

instrumento de proteção ao núcleo familiar, pois constitui auxílio à criança e à mãe nos primeiros meses de convivência para formação do singular vínculo sócio afetivo entre mãe e filho”.

Sabe-se que o Judiciário brasileiro já vem resguardando o direito das mulheres trans em outras esferas do Direito, como por exemplo, na seara do Direito Civil, com utilização do nome social e adoção. Ademais, recentemente no Direito Previdenciário, temos a previsão da aplicação dos requisitos para aposentadoria serem as mesmas de mulheres Cis. E ainda no Direito Penal, quanto a aplicação da Lei Maria da Penha para violência sofrida por mulheres transgênero. Assim, torna-se indispensável a discussão acerca da temática no Direito do Trabalho.

No que concerne aos procedimentos metodológicos, o trabalho utilizou o método dedutivo, partindo do direito à licença-maternidade e estabilidade provisória com a finalidade de chegar à particularidade de sua aplicação às mães transgênero.

Quanto à finalidade da pesquisa, esta se dá em razão de contribuir para posteriores estudos acerca de novos modelos familiares, em específico, sobre mulheres trans e como os direitos dessas pessoas podem ser assegurados na esfera trabalhista.

Sobre os procedimentos técnicos, o trabalho tem cunho bibliográfico, com base na literatura jurídica, como: doutrinas; artigos científicos; e trabalhos monográficos e na consolidação das leis trabalhistas mencionando, em especial os doutrinadores.

Acerca da abordagem o estudo é qualitativo, tendo como fonte as informações e entendimentos extraídos a partir de artigos científicos, doutrina e jurisprudências disponíveis em meio físico e eletrônico.

2 HISTÓRICO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGO

Para compreender a relevância da licença-maternidade e estabilidade provisória do emprego para as mulheres transexuais, é essencial trazer um breve histórico para analisar o contexto em que se deu o surgimento e ampliação do direito das trabalhadoras.

Por muito tempo, as mulheres viveram à margem do mercado de trabalho. Eram incumbidas pelo dever social de cuidar da casa e da família. Contudo, segundo Almeida (2018), com o advento da Revolução Industrial no século XVIII na Inglaterra, as mulheres foram inseridas nas indústrias por sua mão de obra barata e com intuito de fomentar o capitalismo na sua mais pura essência: o lucro.

Nesse contexto, em proveito da vulnerabilidade econômica que cercava as famílias, essas empregadas viviam em condições precárias de trabalho. Diante desse cenário, tornou-se latente a necessidade de se introduzir direitos e garantias, principalmente para mulheres, momento em que na Inglaterra foram criadas leis de proteção à empregada. No entanto, a primeira norma de proteção à maternidade surgiu na França em 1909, onde era concedido repouso durante o estado gravídico. Nesse sentido, Almeida (2018), coloca que:

Os franceses seguiram os passos dos ingleses e a partir de 1974 passaram a proteger o trabalho das mulheres, sendo datada de 28 de novembro de 1909 a primeira norma de proteção às mulheres grávidas, que previa o repouso remunerado e lhes vedava o carregamento de objetos pesados.

Segundo Moreira (2018), no Brasil ainda sob forte influência da era colonial, as mulheres permaneceram ainda por muito tempo limitadas socialmente aos afazeres domésticos. Eram dependentes de figuras masculinas. Entretanto, pela influência das revoluções ocorridas na Europa, ideias de igualdade entre homens e mulheres foram aos poucos sendo introduzidas na sociedade brasileira.

Sobrinho (2008) ressalta que, as positivamente de normas trabalhistas ganharam espaço no Brasil desde a Constituição de 1934, por meio do movimento da Constitucionalização dos direitos sociais. Todavia ocorreu de forma mais intensa na Constituição Federal de 1988 que fora pautada no princípio da igualdade externalizada em seu art. 5º.

A tônica da Constituição de 1934 foi a predominância do estado social intervencionista, que passou a tutelar o direito do trabalho de forma mais protecionista e garantista. Assim, é nesse contexto jurídico e social que ocorreu o surgimento da licença-maternidade no Brasil, no limbo da transição do estado liberal, pouco intervencionista, para o estado social, intervencionista. Dessa forma, a licença-maternidade foi criada em 1943 com previsão na CLT, e era inicialmente de 84 dias, custeadas pelo empregador (SORJ; FRAGA, 2022).

Posteriormente com o advento da Constituição Federal de 1988, o legislador inseriu a licença-maternidade no rol de direitos e garantias trabalhistas, conforme art. 7º, inciso XVII, da CF/88. O instituto da licença maternidade, no atual cenário, é um benefício de natureza previdenciária disponibilizado em razão da condição de adoção ou gravidez.

É um direito das mulheres empregadas, de se ausentarem do trabalho sem prejuízo do salário pelo período de 120 dias, ou, em caso de empresa cidadã, por 180 dias. De relevante importância no ordenamento jurídico vigente, o legislador introduziu a licença maternidade, no rol de direitos que não são passíveis de redução ou mitigação pelo empregador e não

podem ser suprimidos por negociação coletiva, conforme art. 611-B, inciso XIII, da CLT. (NASCIMENTO; MARCATO, 2016).

Neste esteio, a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 147) reforça, que o direito à licença-maternidade e estabilidade provisória:

Licença-maternidade De acordo com os arts. 71 e 73 da Lei 8.213/91, a empregada recebe diretamente do empregador o benefício previdenciário durante os 120 dias de sua licença, salvo a doméstica, que recebe da 4.10. 4.11. 4.12. Previdência. Durante a suspensão o empregador deverá depositar o FGTS da empregada – art. 28, IV, do Decreto 99.684/90. (2018, p. 147).

[...]

Estabilidade da gestante De acordo com o art. 10, II, b, do ADCT a empregada gestante não pode ser dispensada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (2018, p. 2).

Seguindo o contexto social e jurídico da licença-maternidade, há a garantia provisória do emprego das empregadas. Essa consiste no período no qual é vedado ao empregador exercer o poder diretivo para demitir a empregada mãe sem justo motivo, iniciando desde a concepção, sem interessar a cientificação da empresa, se estendendo até 5 meses após o parto ou adoção, com fulcro no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT e art. 7º, inciso I, da CF/88.

Vale ressaltar que, a Constituição Federal tem como princípios fundamentais a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e livre iniciativa que embasam a concessão da licença-maternidade e estabilidade provisória, Princípios estes, elencados no art. 1º, incisos II, III e IV da Carta Magna de 1988, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- a cidadania;
- a dignidade da pessoa humana;
- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...].

Nesse diapasão, é relevante dizer que o trabalho constitui rol de direito social, que são efetivados por meio de ação com o fim de assegurar a redução das desigualdades sociais, e efetivar os princípios da cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho conforme o dispositivo constitucional:

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

É nesse sentido que a previsão da estabilidade provisória do emprego reduz desigualdades, de modo que, o empregador não dispense a empregada por sua condição de ser mulher e mãe. Na Consolidação das leis trabalhistas há a previsão da estabilidade provisória e licença-maternidade, respectivamente nos arts. 391-A e 392, *in verbis*:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

Com o mesmo feito, a legislação trabalhista define os termos da concessão da licença-maternidade da estabilidade provisória.

2.1 Licença-maternidade e estabilidade provisória às mães trans na legislação e Doutrina brasileira

Antes de adentrar nas questões jurídicas, se faz imperioso estabelecer alguns conceitos em relação às pessoas trans. Primeiramente cumpro frisar que, há uma diferença entre identidade de gênero e orientação sexual.

Gaspodini e De Jesus (2020, p. 96) explicam que: “[...] a orientação sexual se refere à capacidade de cada pessoa para uma profunda aptidão emocional, afetiva e sexual, bem como relações íntimas e sexuais com indivíduos de um gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero”. Portanto, a orientação sexual pode ser: homossexual, quando há interesse por seres do mesmo gênero; heterossexual, por gênero diverso do seu; bissexual por mais de um gênero.

No que concerne à identidade de gênero, ainda segundo Gaspodini e de Jesus (2020, p. 102): “Diz respeito à experiência profundamente sentida e individual do gênero, o que pode ou não corresponder ao sexo designado no nascimento, incluindo o sentido pessoal do corpo”. Significa dizer que identidade de gênero é como a pessoa se sente em relação a si. Ademais, conforme Leão e Castanho (2018), gênero é expressão identitária e dos contornos de seu corpo perante a sociedade, de maneira que questões morais, religiosas e biológicas não alteram o reconhecimento dessas pessoas.

Para a temática aqui discutida cabe dizer que, Cisgênero, ainda segundo Leão e Castanho (2018) é a pessoa que se identifica com o gênero designado geneticamente,

enquanto que o transgênero se identifica com gênero diferente daquele inicialmente imposto biologicamente e socialmente.

Segundo De Jesus (2012), transgênero é o modo como a pessoa se identifica, que é diversa da sua condição genética. Vale dizer que, pessoas transgênero não necessariamente querem passar por cirurgia de redesignação sexual, pois, a transexualidade vai além do que alterações físicas por meio de cirurgias, é o modo como a pessoa se vê e se identifica, logo, a transexualidade independe de intervenção cirúrgica para que se efetive a condição.

Para Gomes *et al.* (2022), pessoa transexual no espectro feminino é aquela que não se identifica com sexo masculino designado no nascimento, mas se identifica com gênero feminino ou outro que não seja masculino, ou seja, são mulheres trans. Conforme De Jesus (2012, p. 105): “Cada pessoa transexual é tratada de acordo com o seu gênero: mulheres transexuais adotam nome, aparência e comportamentos femininos, querem e precisam ser tratadas como quaisquer outras mulheres”.

Embora não haja na legislação, dispositivo específico que garanta o direito à licença-maternidade e a estabilidade provisória às empregadas trans, na CLT em seu art. 392-A é assegurada esse direito para mães adotantes:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Assim, por equiparação, poderá ser aplicado esse dispositivo para mães transgêneros. Dada a ausência normativa quanto aos novos modelos familiares, já ocorreram decisões favoráveis quanto ao entendimento da concessão de direitos que, anteriormente direcionados somente para mulheres cisgênero, para relacionamentos homoafetivos, para pais. Portanto, mesmo com a falta de dispositivo específico, os tribunais têm entendimento compatível com as mudanças sociais a concessão de licença-maternidade e a estabilidade provisória às mulheres trans.

Para Abílio (2019, p. 112), independente de aspectos biológicos ou sociais, de orientação sexual ou identidade de gênero, os direitos trabalhistas devem ser preservados, pois, se tratam de direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana. Assim, nesses casos, o direito de aleitamento, licença-maternidade e estabilidade deve ser garantido.

Licença-maternidade e estabilidade provisória são formas de garantir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, preceitos constantes na Constituição. Assim, baseado no princípio da isonomia, não deve haver discriminação no ambiente laboral. Pois tal conduta, é uma afronta direta ao princípio constitucional da isonomia, segundo o qual, ninguém deve ser discriminado em razão de raça, cor, sexo e gênero, conforme o art. 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 5º, CF - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição [...].

A transfobia é o elemento que mais impede mulheres trans de conseguir um emprego, principalmente depois da transição. Isto porque, o acesso e a permanência de pessoas transexuais no mercado de trabalho, embora garantido pela legislação brasileira, encontra óbice no preconceito. A dificuldade de se obter um trabalho formal e a vulnerabilidade social reflete para que mulheres transgênero exerçam trabalhos informais (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

Logo, mulheres transexuais são pessoas comuns sujeitos a direitos e obrigações, cabendo a elas constituir família ou não e poder estar no mercado de trabalho e serem reconhecidas como mulheres que de fato são, e devem ser tuteladas pelo direito do trabalho.

3 POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA EMPREGADAS TRANSGÊNERO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Embora não haja lei e jurisprudências específicas sobre licença-maternidade e estabilidade do emprego para mães trans, se trata de uma realidade social que não se pode omitir ou ignorar dada a evolução social. Para estabelecer se há ou não a possibilidade dessas mulheres serem abrangidas pela licença e pela estabilidade, será feito em dois momentos: primeiro traremos a jurisprudência em que reconheceram pessoas transgêneros femininas, como mulheres detentoras de direitos em outros ramos do direito como o civil, previdenciário e penal, o que também fundamentaria a aplicação para esfera trabalhista e conseqüentemente para os institutos trabalhistas aqui discutidos.

No segundo momento far-se-á a análise jurisprudencial e legal da concessão de

licença-maternidade e estabilidade para mães adotantes.

A primeira jurisprudência se firmou por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.275 acerca da constitucionalidade do art. 58 da Lei 6.015/197, que trata sobre direito registral da pessoa transgênero, com o seguinte teor:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente. (STF - ADI: 4275 DF - DISTRITO FEDERAL 0005730-88.2009.1.00.0000, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 01/03/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-045 07-03-2019).

Esse mesmo entendimento vem sendo aplicado de forma incidental nos processos com a mesma temática, como ocorre em sede de repercussão geral no RESP 670.422 da matéria de direito civil, sobre registros públicos em sede de repercussão geral, onde se aplica o seguinte entendimento:

EMENTA Direito Constitucional e Civil. Transexual. Identidade de gênero. Direito subjetivo à alteração do nome e da classificação de gênero no assento de nascimento. Possibilidade independentemente de cirurgia de procedimento cirúrgico de redesignação. Princípios da dignidade da pessoa humana, da personalidade, da intimidade, da isonomia, da saúde e da felicidade. Convivência com os princípios da publicidade, da informação pública, da segurança jurídica, da veracidade dos registros públicos e da confiança. Recurso extraordinário provido. 1. A ordem constitucional vigente guia-se pelo propósito de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, voltada para a promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, de modo a assegurar o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade. Dado que a tutela do ser humano e a afirmação da plenitude de seus direitos se apresentam como elementos centrais para o desenvolvimento da sociedade, é imperativo o reconhecimento do direito do indivíduo ao desenvolvimento pleno de sua personalidade, tutelando-se os conteúdos mínimos que compõem a dignidade do ser humano, a saber, a autonomia e a liberdade do indivíduo, sua conformação interior e sua capacidade de interação social e comunitária. 2. É mister que se afaste qualquer óbice jurídico que represente restrição ou limitação ilegítima, ainda que meramente potencial, à liberdade do ser humano para exercer sua identidade de gênero e se orientar sexualmente, pois essas faculdades constituem inarredáveis pressupostos para o desenvolvimento da personalidade humana. 3. O sistema há de avançar para além da tradicional identificação de sexos para abarcar também o registro daqueles

cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento. Nessa seara, ao Estado incumbe apenas o reconhecimento da identidade de gênero; a alteração dos assentos no registro público, por sua vez, pauta-se unicamente pela livre manifestação de vontade da pessoa que visa expressar sua identidade de gênero. (STF - RE: 670422 RS, Relator: DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 15/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 10/03/2020).

A ADI 4.275 e o julgado em vertente tratam da temática de identidade de gênero, onde se discute a possibilidade de alteração dos assentamentos registros públicos por pessoa trans, ou seja, acerca da alteração do registro de nome e identificação civil com ou sem a cirurgia transgenitalizadora.

Pois bem, observa-se que o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), é de que para ser considerado transgênero é desnecessário cirurgia de redesignação de sexo. Significa dizer que, basta a vontade de alterar os registros públicos, baseado apenas na autopercepção diferente daquela imposta no registro à época do nascimento. Ademais, tal mudança não precisa de tutela jurisdicional para se efetivar a mudança no registro, de modo a ser realizada na esfera administrativa mediante unicamente declaração de vontade. O julgamento tomou por base o princípio da dignidade humana atrelada ao direito de personalidade.

Trazendo tal entendimento para esfera trabalhista, levando em consideração o princípio da primazia da realidade, que para Bomfim (2018), os fatos prevalecem nas relações trabalhistas nos limites da lei, a empregada transgênero, não precisa demonstrar formalmente que é mulher para que ela seja mulher, assim como a empregada cisgênero não precisa demonstrar ser mulher. Para se ter direito à licença-maternidade, os requisitos legais são claros, ser mãe, empregada nos termos da CLT, e ser mãe no curso do contrato de trabalho.

Tendo em vista a lacuna e ausência de norma específica no ordenamento jurídico e em face dos novos modelos familiares e reconhecimento das demais identidades de gênero e orientação sexual, entendimento firmado pelo órgão guardião da constituição em controle de constitucionalidade e de forma incidental sobre os direitos de pessoas trans, é importantíssimo, pois, abrange e garante um direito básico às minorias, um avanço já que essas pessoas eram consideradas como doentes e com transtornos. Outro ponto importante é o parâmetro para outros ramos do direito criado por esse entendimento do STF.

No âmbito criminal, recentemente o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu pela aplicação da Lei Maria da Penha para violência contra mulheres trans, conforme o que se observa a seguir:

DOMÉSTICA. APLICAÇÃO DA LEI N. 11.340/2006, LEI MARIA DA PENHA. CRITÉRIO EXCLUSIVAMENTE BIOLÓGICO. AFASTAMENTO. DISTINÇÃO ENTRE SEXO E GÊNERO. IDENTIDADE. VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DOMÉSTICO. RELAÇÃO DE PODER E MODUS OPERANDI. ALCANCE TELEOLÓGICO DA LEI. MEDIDAS PROTETIVAS. NECESSIDADE. RECURSO PROVIDO. 1. A aplicação da Lei Maria da Penha não reclama considerações sobre a motivação da conduta do agressor, mas tão somente que a vítima seja mulher e que a violência seja cometida em ambiente doméstico, familiar ou em relação de intimidade ou afeto entre agressor e agredida. 2. É descabida a preponderância, tal qual se deu no acórdão impugnado, de um fator meramente biológico sobre o que realmente importa para a incidência da Lei Maria da Penha, cujo arcabouço protetivo se volta a julgar autores de crimes perpetrados em situação de violência doméstica, familiar ou afetiva contra mulheres. Efetivamente, conquanto o acórdão recorrido reconheça diversos direitos relativos à própria existência de pessoas trans, limita à condição de mulher biológica o direito à proteção conferida pela Lei Maria da Penha. 3. A vulnerabilidade de uma categoria de seres humanos não pode ser resumida tão somente à objetividade de uma ciência exata. As existências e as relações humanas são complexas e o Direito não se deve alicerçar em argumentos simplistas e reducionistas. 4. Para alicerçar a discussão referente à aplicação do art. 5º da Lei Maria da Penha à espécie, necessária é a diferenciação entre os conceitos de gênero e sexo, assim como breves noções de termos transexuais, transgêneros, cisgêneros e travestis, com a compreensão voltada para a inclusão dessas categorias no abrigo da Lei em comento, tendo em vista a relação dessas minorias com a lógica da violência doméstica contra a mulher. 5. A balizada doutrina sobre o tema leva à conclusão de que as relações de gênero podem ser estudadas com base nas identidades feminina e masculina. Gênero é questão cultural, social, e significa interações entre homens e mulheres. Uma análise de gênero pode se limitar a descrever essas dinâmicas. O feminismo vai além, ao mostrar que essas relações são de poder e que produzem injustiça no contexto do patriarcado. Por outro lado, sexo refere-se às características biológicas dos aparelhos reprodutores feminino e masculino, bem como ao seu funcionamento, de modo que o conceito de sexo, como visto, não define a identidade de gênero. Em uma perspectiva não meramente biológica, portanto, **mulher trans mulher** é. 6. Na espécie, não apenas a agressão se deu em ambiente doméstico, mas também familiar e afetivo, entre pai e filha, eliminando qualquer dúvida quanto à incidência do subsistema da Lei n. 11.340/2006, inclusive no que diz respeito ao órgão jurisdicional competente - especializado - para processar e julgar a ação penal. 7. As condutas descritas nos autos são tipicamente influenciadas pela relação patriarcal e misógina que o pai estabeleceu com a filha. O modus operandi das agressões - segurar pelos pulsos, causando lesões visíveis, arremessar diversas vezes contra a parede, tentar agredir com pedaço de pau e perseguir a vítima - são elementos próprios da estrutura de violência contra pessoas do sexo feminino. Isso significa que o modo de agir do agressor revela o caráter especialíssimo do delito e a necessidade de imposição de medidas protetivas. 8. Recurso especial provido, a fim de reconhecer a violação do art. 5º da Lei n. 11.340/2006 e cassar o acórdão de origem para determinar a imposição das medidas protetivas requeridas pela vítima L. E. S. F. contra o ora recorrido. (STJ - REsp: 1977124 SP 2021/0391811-0, Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Data de Julgamento: 05/04/2022, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 22/04/2022).

A decisão em comento aduz que, a não aplicação da Lei Maria da Penha à pessoa trans, restringe a condição de mulher puramente à questão biológica. O ministro, ainda completa dizendo que, os requisitos para aplicação da lei é haver violência contra a mulher, no ambiente familiar ou afetivo, logo, se mulher trans é mulher, o que reforça que o entendimento do STF é o de que a identidade de gênero não se restringe em aspectos biológicos, mas questões sociais.

Portanto, trazendo uma comparação com a entendimento do STF na ADI 4.275, a não abrangência da referida lei às mulheres trans também fere o seu direito de personalidade, pois, não aplicar a lei para essas pessoas é invalidar sua condição e seu reconhecimento perante a si e a sociedade como mulher. Assim, no presente julgado, se chegou à compreensão que a Lei Maria da Penha protege também as mulheres trans.

Na esfera previdenciária vem sendo concedido o direito à aposentadoria de mulheres trans da mesma forma e requisitos que são concedidas a mulheres cisgênero, com base no entendimento do STF na ADI 4.275, onde prevalece a autoidentificação de gênero.

Vale ressaltar ainda que, a licença-maternidade é concedida de forma obrigatória para trabalhadoras com vínculo empregatício. Contudo, o pagamento do salário-maternidade é um benefício previdenciário, custeado pela previdência, desde que a mulher seja assegurada e contribua para previdência, nos termos do art. 71-A, §1º da Lei n.º 8.213/1991. Segundo Veira (2021) resta claro, que há entendimento positivo quanto a aposentadoria para mulheres trans, que se trata de um benefício previdenciário, o mesmo entendimento deve prevalecer em relação à licença-maternidade.

Outra maneira para que se possa conceder a licença-maternidade às mulheres trans é através da norma de adoção. Assim, a mulher trans que opta por adotar a criança, se torna mãe adotante. A Consolidação das Leis do Trabalho possui dispositivo específico, que equipara a mãe adotante e a gestante em seu art. 392-A, caput, isso se coaduna também no art. 71-A, caput, da Lei de Previdência Social n.º 8.213/1991.

Há também entendimento na jurisprudência consolidado quanto à equiparação da adoção e gestação, principalmente no que concerne à licença-maternidade e a estabilidade, como se observa a seguir:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO ADOTANTE. DISPENSA ANTERIOR À LEI 13.509/2017. POSSIBILIDADE. ANALOGIA AO ART. 391-A, DA CLT. Em que pese a omissão legal, até então, relativamente à estabilidade da/do adotante, seguindo a evolução legislativa e atendendo às novas unidades familiares que estão se formando na sociedade, seria discriminatório entender que à gestante seria garantida a estabilidade, mas não à/ao adotante. Embora distintas as situações (em razão da alteração fisiológica que sofre a mulher com a gestação e o parto), tanto a gestante quanto a adotante terão sob seus cuidados seus filhos, que dela precisarão para sobreviver. Sem mencionar o tempo de adaptação que se faz necessário tanto para uma quanto para outra. Não foi por outro motivo que a licença maternidade foi estendida expressamente à mulher adotante desde 2002, conforme previsão do art. 392-A, da CLT (Lei nº 10.421/2002), e em 2013 ao empregado adotante. Ora, mas como garantir à percepção da licença maternidade se não houver também a estabilidade provisória? Se ao patrão for permitida a dispensa da/do adotante, a lei que prevê o benefício não teria grande efetividade. Portanto, o período de afastamento é mais um motivo para que se reconheça que a situação da/do adotante se equipara à da gestante. (TRT-1 - RO: 01010127720175010044 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 20/02/2019, Décima

Turma, Data de Publicação: 29/03/2019).

A lei trabalhista e previdenciária retrô são claras quanto à equiparação da licença-maternidade, contudo, não expresso o direito de estabilidade. No acórdão de recurso ordinário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região acima, se discute acerca da garantia provisória do adotante, o relator considera que a não extensão da estabilidade à adotante se configura como ato discriminatório. A Constituição em seu art. 5º e art. 3º, inciso IV, reprovava e veda discriminação de qualquer natureza, logo, conceder a estabilidade somente para mãe gestante, excluindo a mãe adotante irá ferir o princípio constitucional da isonomia.

Ademais, de forma retórica, se questiona no acórdão a efetividade da licença-maternidade sem a garantia do emprego, de maneira, que poderá ser burlado o direito à licença-maternidade com a demissão sem justo motivo de quem adota.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tratou da possibilidade de extensão da licença-maternidade e da estabilidade provisória para empregadas transgênero. A relevância do tema foi demonstrada em face de alguns pontos no que tange a falta de norma específica para tutelar os direitos da pessoa trans, deixando-as desassistidas com forte impacto sobre o exercício da cidadania.

Notou-se, que o ordenamento jurídico brasileiro, não tem acompanhado o desenvolvimento social, de modo a restar prejudicados direitos básicos que influem na violação de garantias constitucionais das trabalhadoras trans. Sabe-se, que o direito é uma ciência que deve sofrer mutação e se adaptar a sociedade.

No entanto, a lacuna legal gera impactos para pessoa trans que necessita passar por um processo judicial exaustivo para que se garanta um direito óbvio como a licença-maternidade e estabilidade provisória a uma mulher.

Essa omissão legal é perceptível na discussão desenvolvida, pois, a não previsão na legislação quanto à concessão de licença-maternidade às mulheres trans, ataca a dignidade da mãe trans e viola o direito da criança ao convívio familiar. Não estender a estabilidade provisória às mães trans é permitir a dispensa arbitrária para alguém que precisou fazer esforços fora do comum, superando o preconceito e a discriminação para conseguir o emprego.

Nesse sentido, observou-se a importância de se discutir acerca do instituto da licença-maternidade e estabilidade provisória para mães trans, pois, tais garantias são indispensáveis à manutenção do emprego, da constituição familiar e direito ao sustento da

mulher e da criança. A proteção da instituição familiar e do emprego evitam a evasão dos grupos minoritários para marginalização e segregação social.

Por conseguinte, foi estabelecido como objetivo principal desta pesquisa analisar, se a licença-maternidade e a estabilidade podem ser usados por mães trans, através da análise das garantias que a legislação laboral dispõe às mães de modo geral, qual o posicionamento dos juristas trabalhistas acerca dessa temática, e o cenário em que as mulheres trans estão inseridas e averiguar como tem se aplicado por meio de análise jurisprudencial.

Constatou-se que, as principais garantias trabalhistas para empregadas mães são a licença-maternidade e a estabilidade, conforme se verifica na Carta Magna e na própria CLT. Os pesquisadores da área defendem que, pessoas trans, em específico mulheres, devem ter seus direitos trabalhistas e constitucionais garantidos independente de aspectos biológicos. Ademais, essas pessoas estão em cenário social hostil, recheado de discriminação e por isso os direitos trabalhistas devem ser aplicados como forma de obediência a Constituição no que concerne ao direito de constituir família, personalidade, valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

A partir da jurisprudência, conclui-se que, os direitos devem ser aplicados do modo como pessoa se coloca e se enxerga perante a sociedade, pois mulheres são mulheres, independente de características meramente fisiológicas e atributos físicos e, portanto, se sua escolha for ser mãe, é obrigação do Estado viabilizar ferramentas necessárias para que seja garantida sem qualquer tipo de óbice ou diferenciação entre as mulheres cisgênero e transgênero.

Somado a isso, no caso de maternidade por meio de adoção, o elastecimento do direito à licença e à estabilidade, deve se dar em razão da legislação trabalhista ser expressa e clara quando equipara os direitos aqui discutidos, entre a mulher gestante e mulher adotante. A gestante passa por mudanças corporais e familiares, e por isso necessita desse tempo de afastamento remunerado do ambiente laboral, conseqüentemente, precisa da estabilidade para manter seu emprego. Já a adotante, carece de licença para estabelecer laços com sua prole e cuidar da criança.

Portanto, observa-se que essa concessão da licença e da estabilidade para mulheres se trata de um direito bilateral da criança e da mãe. Assim, baseada na jurisprudência quanto à questão de gênero e na legislação em relação à adoção, depreende-se que é devida a extensão da licença-maternidade às empregadas transgênero até a superveniência de norma trabalhista e previdenciária que as regule.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura et al. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho: afirmar direitos e promover inclusão**. 2019.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?**. Revista Direito GV, v. 14, p. 303-333, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição** da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Superior Tribunal de justiça. **Recurso Especial** nº 2021/0391811-0 SP – São Paulo. Relator: Rogerio Schietti Cruz. , Acórdãos de 22 abril de 2022. Disponível em: Superior tribunal de Justiça STJ - Recurso Especial: 0391811-0 SP | Jurisprudência (jusbrasil.com.br). Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.275**. Requerente: Procuradora-Geral da República. Relator: Min. Marco Aurélio. Brasília, DJe 07 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1284080980/inteiro-teor-1284080995>. Acesso em: 29 de setembro de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário** nº 670422 RS – Rio Grande do Sul. Relator: Ministro Dias Toffoli. Acórdãos, 18 de Agosto de 2018. Disponível em: Supremo Tribunal Federal STF - Recurso Extraordinário: Re 670422 RS | Jurisprudência (jusbrasil.com.br). Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. Décima turma. processo nº 0101012-77.2017.5.01.0044 RJ – Rio de Janeiro. Relator: Leonardo Dias Borges. , Acórdãos de 22 março de 2019. Disponível em: Biblioteca Digital TRT-1: 0101012-77.2017.5.01.0044 - DEJT 2019-03-29 (trt1.jus.br) Acesso em: 18 set. 2022.

BRITO, Nágila Maria Sales et al. **Licença maternidade para casais homoafetivos: a evolução da sociedade dando novos rumores ao direito trabalhista e previdenciário**. SEMOC-Semana de Mobilização Científica-Licença dando maternidade para casais homoafetivos: a evolução da sociedade brasileira novos rumores ao direito trabalhista e previdenciário, 2015.

Cassar, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CÉSAR POZZETTI, V.; SOUSA LEITE, K. **Licença Maternidade Nas Relações Homoafetivas: Um Olhar Sob O Princípio Da Isonomia Material**. Revista Percurso, [s. l.], v. 1, n. 28, p. 422–429, 2019. DOI 10.6084/m9.figshare.8341073. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137356051&lang=pt->

br&site=ehost-live. Acesso em: 18 maio. 2022.

COSTA, Mônica Coêlho. **Reflexões sobre a efetividade da decisão de alteração do registro civil de pessoas transexuais e travestis pelo STF na ADI 4275**. 2020. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022.

DE ALMEIDA, liana fernandes. **evolução histórica dos direitos da mulher e a licença-maternidade**. 2018.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, v. 2, p. 42, 2012.

DE OLIVEIRA ORSI, Daniela Fernandes; DE FARIAS, Camila Gomes; ASSIS, Marcio Sousa. **Transgêneros no Mercado de Trabalho**. revista acadêmica faculdade progresso, v. 7, n. 2, 2022.

DE OLIVEIRA, Jaqueline Gachet; PAES, Patrícia Rodrigues Silva. **desigualdade de gênero nas relações de trabalho e a inobservância dos direitos humanos no brasil**. in: coimbra international conference on human rights. 2021.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.**

DO NASCIMENTO, Bruna Oliveira; MARCATO, Gisele Caversan Beltrami. estabilidade da gestante e licença maternidade: panorama histórico. **ética encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498**, v. 12, n. 12, 2016.

FERREIRA Fo, Manoel Gonçalves. **In Comentários à Constituição Brasileira de 1988**, Vol. 1, ed. Saraiva, 1990, p. 100.

GASPODINI, Icaro Bonamigo; DE JESUS, Jaqueline Gomes. Heterocentrismo e Ciscentrismo: Crenças de superioridade sobre orientação sexual, sexo e gênero. **Revista Universo Psi**, v. 1, n. 2, p. 33-51, 2020.

Gomes, Denildo de Freitas et al. **Restrição de políticas públicas de saúde: um desafio dos transexuais na atenção básica**. Escola Anna Nery [online]. 2022, v. 26 [Acessado 24 Setembro 2022], e20210425. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0425pt> <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0425en>>. Epub 06 Jun 2022. ISSN 2177-9465. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0425pt>.

LAZZARIN, sonilde kugel. **o salário-maternidade no brasil e as atuais configurações familiares**.

LEÃO, Ingrid Viana; CASTANHO, William Glauber Teodoro. Identidade de gênero e orientação sexual no currículo: fundamentos e ameaças de direitos LGBTI. **OLIVEIRA, LZ de; KIRCHOFF, R. dos S. Educação e interseccionalidades. Curitiba: Ed. NEABUFPR, p. 87-102, 2018.**

MENDES, Júlia. **A discriminação dos transexuais e transgêneros: impasses e desafios no mercado de trabalho.** Editora Dialética, 2021.

MOREIRA, Mônica Borges. **O direito à estabilidade provisória da mãe adotante: um estudo jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho em Santa Catarina e no Tribunal Superior do Trabalho, acerca da (in) aplicabilidade à mãe adotante.** 2018.

OLIVEIRA TEIXEIRA, Talita. **a entidade familiar formada pela comunidade lgbtqia+ e os direitos dos transexuais.** 2021.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. A norma trabalhista e a sua legitimação. **Revista trabalhista Direito e processo. Brasília, Anamatra, p. 55-66, 2008.**

SORJ, Bila; FRAGA, Alexandre Barbosa. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos de População, v. 39, 2022.**

SOUZA, Eduardo F. et al. **direitos e garantias fundamentais da pessoa transgênero no mercado de trabalho: da marginalização à integração.** 2021.

VIEIRA, Luana Alves. **Aplicabilidade dos requisitos para fins de concessão de aposentadoria para a população transgênera no RGPS.** 2021.