



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

ORIENTANDA: ISADORA RAQUEL LEITE GUEDES DE MOURA  
ORIENTADORA: PROFA MA NEIRE DIVINA MENDONÇA

GOIÂNIA-GO  
2025

ISADORA RAQUEL LEITE GUEDES DE MOURA

**OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Profa. Orientadora: Ma. Neire Divina Mendonça.

GOIÂNIA-GO

2025

ISADORA RAQUEL LEITE GUEDES DE MOURA

**OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_ Nota:

**Orientadora:** Profa. Ma. Neire Divina Mendonça

\_\_\_\_\_ Nota:

**Examinadora Convidada:** Profa. Ma. Maria Nivia Taveira Rocha

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE ....</b>	<b>6</b>
1.1 NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE A PROTEÇÃO À MATERNIDADE.....	8
1.2 LEIS CONSTITUCIONAIS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS SOBRE OS DIREITOS DA MATERNIDADE.....	10
<b>2 PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS PELAS MÃES TRABALHADORAS .....</b>	<b>12</b>
2.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA MÃES TRABALHADORAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.2 LICENÇA-MATERNIDADE E OS DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO ... .....	15
<b>3 POLÍTICAS PÚBLICAS E MEDIDAS DE INCLUSÃO PARA MÃES TRABALHADORAS.....</b>	<b>17</b>
3.1 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A INCLUSÃO DE MÃES TRABALHADORAS..	18
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>22</b>

## OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Isadora Raquel Leite Guedes de Moura<sup>1</sup>

### RESUMO

Este estudo, de caráter bibliográfico e abordagem qualitativa, examinou a evolução histórica e jurídica da proteção à maternidade, com foco na legislação brasileira e nas normas internacionais que garantem direitos como a licença-maternidade, a estabilidade provisória da gestante e a proibição de dispensa arbitrária. O trabalho também evidenciou as problemáticas enfrentadas pelas mães no ambiente profissional, como a discriminação velada, a limitação de oportunidades de crescimento, a dupla jornada e os estigmas sociais que reforçam a desigualdade de gênero. Além disso, analisou as políticas públicas e as ações afirmativas voltadas à inclusão das mães no mercado, destacando a necessidade de medidas eficazes para a concretização da equidade. Apesar dos avanços legislativos, a efetiva inclusão das mulheres mães no mundo do trabalho depende de transformações estruturais, culturais e institucionais que garantam condições justas, dignas e igualitárias.

**Palavras-chave:** Maternidade. Mercado de trabalho. Direitos da mulher. Discriminação. Políticas públicas.

### INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é fruto de longas lutas sociais, jurídicas e culturais pela igualdade de direitos e oportunidades. Ao longo da história, a presença feminina nas relações laborais foi marcada por exclusões e resistência, reflexo de uma estrutura social patriarcal ainda presente nas dinâmicas profissionais.

Apesar de avanços legislativos, conciliar a maternidade com o trabalho permanece como um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres, revelando a distância entre os direitos formalmente garantidos e a realidade vivida pelas mães trabalhadoras.

Ser mãe, embora natural e socialmente valorizado, ainda é visto como um fator de risco no ambiente profissional. Muitas mulheres sofrem discriminação desde os processos seletivos, sendo preteridas pela possibilidade de maternar. Quando inseridas no ambiente laboral, convivem com obstáculos como demissões arbitrárias,

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

restrições de crescimento e salários desiguais. Mesmo diante de garantias legais, como a licença-maternidade e a estabilidade gestacional, a maternidade continua sendo penalizada no meio corporativo.

Esse cenário também envolve a sobrecarga da dupla jornada, a falta de suporte institucional e os estigmas sociais, que comprometem a igualdade de oportunidades. Tais fatores revelam a necessidade de políticas mais eficazes para assegurar dignidade e equidade às mães trabalhadoras.

Este trabalho analisará os desafios enfrentados pelas mães no mercado de trabalho sob uma perspectiva histórica, jurídica e social. Examinará a evolução normativa da proteção à maternidade, as dificuldades práticas vivenciadas pelas mulheres e as políticas públicas e ações afirmativas voltadas à inclusão dessas profissionais.

A metodologia a ser adotada será a bibliográfica, com abordagem qualitativa, fundamentada em legislações, convenções internacionais, doutrina e estudos recentes. As hipóteses centrais serão: as mães ainda enfrentam desigualdades significativas, mesmo com proteção legal; a maternidade continua sendo um fator limitador na trajetória profissional; e as políticas públicas existentes são insuficientes para promover a equidade. A pesquisa visará refletir sobre esses pontos e contribuir para o fortalecimento de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

## **1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Historicamente, a mulher foi frequentemente vista como símbolo de fragilidade, destinada aos cuidados do lar e submetida à servidão doméstica. Seu papel social era restrito à procriação, ao cuidado com os filhos e ao atendimento do marido, reforçando sua posição limitada dentro da estrutura familiar. Antes da Revolução Industrial, essa visão era ainda mais rígida, pois as normas culturais e morais impunham à mulher a reclusão ao ambiente doméstico, impedindo-a de atuar em qualquer outra esfera da vida social e limitando-a ao papel da maternidade. A força de trabalho feminina era praticamente invisível e sem relevância, considerada inferior à dos homens. Nesse sentido, a filósofa Valeska Zanello afirma:

Até um século atrás, mulheres não tinham acesso a nenhum direito político, nem eram vistas como 'pessoa', tal como os homens. A maternidade foi um

dos primeiros lugares de reconhecimento social, visto que aos Estados interessava o crescimento da população" (ZANELLO, 2022, p. 78)

Com o advento da Revolução Industrial, no entanto, esse cenário começou a mudar. A crescente necessidade de mão de obra, aliada à transformação dos sistemas produtivos, abriu caminho para que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho, ainda que em condições extremamente desfavoráveis. Esse ingresso foi marcado por longas jornadas de trabalho, salários inferiores aos dos homens e condições precárias. Além disso, não havia qualquer tipo de proteção legal para as trabalhadoras grávidas ou no período pós-parto, expondo-as a múltiplas vulnerabilidades. Conforme o doutrinador Sergio Pinto Martins descreve:

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para operações de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias, porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se às jornadas de 14 e 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perderem o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou da amamentação. (MARTINS, 2015, p. 670)

Ao longo das décadas, as mulheres tiveram que enfrentar inúmeros desafios e travar importantes lutas por melhores condições de trabalho e igualdade de direitos. Essa trajetória de conquistas culminou em uma maior autonomia e independência, com o reconhecimento gradual de sua importância na sociedade e no mercado de trabalho. A promulgação da Constituição Federal de 1988 marcou um ponto crucial nessa caminhada, ao garantir uma série de direitos fundamentais que asseguraram maior proteção à mulher trabalhadora. Aliada a essa nova Constituição, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe avanços significativos ao formalizar garantias legais, especialmente relacionadas à maternidade, à estabilidade gestacional e à igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Como afirma a filósofa Simone de Beauvoir:

A mulher só se emancipará quando puder participar em grande medida social na produção, e não for mais solicitada pelo trabalho doméstico senão numa medida insignificante. E isso só se tornou possível na grande indústria moderna, que não somente admite o trabalho da mulher em grande escala como ainda o exige formalmente. (BEAUVOIR, 2019, p. 85)

Dessa forma, a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho reflete uma jornada de resistência e conquistas, na qual ela deixou de ser vista exclusivamente como cuidadora do lar para se afirmar como uma força laboral capaz

e indispensável. Apesar disso, muitas mulheres ainda enfrentam discriminações e desigualdades, principalmente no que se refere à maternidade e suas implicações no ambiente de trabalho, o que destaca a importância contínua da luta por direitos mais efetivos.

## 1.1 NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE A PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A evolução das normas internacionais de proteção à maternidade reflete os avanços sociais, econômicos e culturais do último século, evidenciando uma crescente conscientização sobre a importância de resguardar os direitos das mulheres no mercado de trabalho e garantir condições dignas durante a gestação e no período pós-parto. Antes do reconhecimento internacional da necessidade de proteger mulheres trabalhadoras, as condições de trabalho femininas eram marcadas pela exploração, jornadas exaustivas e salários desiguais.

Em 1919, foi criada a OIT - Organização Internacional do Trabalho, que é uma das agências da Organização das Nações Unidas - ONU, que tem por missão a justiça social e visa a proteção do trabalho do homem e da mulher e a desigualdade social. A OIT foi uma das primeiras entidades a regular a proteção à maternidade em âmbito internacional, lançando a Convenção nº 3 em 1919, ratificada pelo Brasil em 1934 e promulgada através do Decreto nº 423 em 12 de novembro de 1935. A qual representou o primeiro esforço sistematizado para garantir condições dignas para as mulheres grávidas. Essa convenção previa um período mínimo de licença-maternidade de seis semanas, assim como a proibição de dispensas por motivos relacionados à gravidez. Esta primeira iniciativa marcou o início do movimento internacional para assegurar direitos específicos às trabalhadoras grávidas. (OIT, Convenção 3, 1919)

A proteção foi ampliada com a Convenção nº 103 da OIT, adotada em 1952, ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, reconhecendo que “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”. (Convenção 103, art. 4)

Essa Convenção trouxe um avanço significativo ao determinar que o custo da licença-maternidade deveria ser coberto pela seguridade social e não pelo empregador, protegendo tanto a trabalhadora quanto a empresa. Além disso, o

período mínimo de licença-maternidade foi ampliado para 12 semanas, com a garantia de períodos de descanso remunerado antes e depois do parto, visando o bem-estar e a recuperação da mãe.

Outro marco relevante foi a Convenção nº 111 da OIT, adotada em 1958, que ampliou a definição de discriminação no emprego e na profissão, incluindo o acesso à formação profissional, às oportunidades de trabalho e às condições laborais.

O artigo 1º da convenção estabelece:

ARTIGO 1º

(...)

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

A influência da Convenção nº 111 da OIT na legislação brasileira é evidente, especialmente na Lei nº 9.799/1999, que alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reforçar a proteção contra a discriminação de gênero no ambiente profissional. Essa lei acrescentou a letra "A" ao artigo 373 da CLT, estabelecendo:

Art. 373-A - vedado: I – publicar ou fazer publicar anúncios de emprego nos quais haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.

Com essa modificação, o ordenamento jurídico brasileiro reforçou a necessidade de igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, coibindo práticas discriminatórias que limitavam a contratação de mulheres, especialmente aquelas em idade fértil ou com filhos pequenos. Essa regulamentação contribuiu para a implementação dos princípios previstos na Convenção nº 111 da OIT, consolidando a proteção às mulheres trabalhadoras no Brasil.

No âmbito dos direitos humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), aprovada pela ONU em 1979, fortaleceu ainda mais as proteções à maternidade, destacando que os Estados devem adotar medidas para eliminar a discriminação no trabalho (DECRETO Nº 4.377, 2002). Assim é previsto no artigo 11 dessa Convenção:

A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais.

A CEDAW destaca que a proteção à maternidade transcende a esfera trabalhista, sendo uma questão de igualdade de gênero e dignidade da mulher. Além disso, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho reforça a necessidade de igualdade de oportunidades e tratamento, condenando qualquer forma de discriminação, inclusive contra trabalhadoras grávidas e lactantes. Embora essa declaração não trate especificamente da maternidade, ela fortalece o princípio de que práticas discriminatórias são incompatíveis com um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

O Brasil é signatário de diversas dessas convenções internacionais e incorporou suas diretrizes em legislações nacionais como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988. No entanto, apesar dos avanços normativos, a concretização desses direitos ainda enfrenta desafios práticos. Barreiras culturais e estruturais no mercado de trabalho dificultam a plena efetividade das normas protetivas, perpetuando desigualdades entre homens e mulheres. Como destaca Alice Monteiro de Barros:

Embora a ação internacional tenha sido a grande aliada da mulher na luta pela igualdade, declarações enfáticas deste princípio, inseridas em normas internacionais, não se têm mostrado suficientes para concretização desse ideal. (BARROS, 2016, p. 741)

Essa observação ressalta a necessidade de medidas mais eficazes para garantir a implementação das normas já existentes, evitando que a discriminação e as dificuldades enfrentadas pelas mães trabalhadoras persistam, mesmo diante de um arcabouço jurídico robusto.

## 1.2 LEIS CONSTITUCIONAIS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS SOBRE OS DIREITOS DA MATERNIDADE

A Constituição de 1934 foi considerada um marco no reconhecimento dos direitos das mulheres, especialmente das gestantes. Em seu artigo 113, foi assegurado que todos eram iguais perante a lei, sem distinção de sexo, também no artigo 121 asseguraram-se direitos como assistência médica e sanitária, a igualdade

de salários, a proibição de trabalho noturno e insalubres, salário-maternidade e licença-maternidade, avanços significativos para a época. (CONSTITUIÇÃO, 1934)

No entanto, em 1937, houve um retrocesso com a retirada da menção explícita à igualdade de sexos e a exclusão de direitos como a estabilidade no emprego por motivo de maternidade e a igualdade salarial. (CONSTITUIÇÃO, 1937)

Em 1943, a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe importantes proteções relacionadas às mulheres. No artigo 391 previu que gestação e matrimônio não poderiam ensejar demissões por justa causa. A CLT definiu que “empregados” incluíam todas as pessoas físicas e assegurou a igualdade salarial entre homens e mulheres. Segundo Calil (2005, p. 28), “o intuito do compilador celetista foi a proteção da mulher quanto à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva”.

O Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher passou a incluir medidas como a proibição de trabalho noturno para mulheres – salvo exceções – a vedação do trabalho em locais insalubres ou subterrâneos, e a exigência de instalações sanitárias adequadas nos ambientes de trabalho. Ademais, previa-se que gestação e matrimônio não poderiam justificar demissões por justa causa.

Na Constituição de 1946, houve a retomada de alguns direitos, como a proibição de diferenças salariais entre os sexos e a garantia de assistência à maternidade. Contudo, a omissão sobre a igualdade de sexos permaneceu, refletindo as limitações da época em avançar na plena igualdade de gênero. (CONSTITUIÇÃO, 1946)

Sob o regime militar, a Constituição de 1967 trouxe novamente a menção à igualdade de direitos sem distinção de sexos. (CONSTITUIÇÃO, 1967) Nessa época, também se garantiu o direito ao descanso remunerado antes e depois do parto, sem qualquer prejuízo no emprego ou no salário. Na década seguinte, com a Lei nº 6.136/1974, a licença-maternidade passou a ser um benefício custeado pela Previdência Social, avanço importante que posteriormente foi ampliado para 14 semanas com a Convenção nº 183 da OIT. (OIT, Convenção 183, 2000)

A Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos das mulheres trabalhadoras. Ela ampliou a licença-maternidade para 120 dias, garantindo que essa ausência não acarretasse prejuízos salariais ou de estabilidade no emprego. Também reafirmou a proteção do mercado de trabalho da mulher, abrindo espaço para constantes avanços nas legislações trabalhistas. Conforme Alessandra Caligiuri

Calabresi Pinto (2020, p. 95), “não há melhor forma de sua garantia para as mulheres, senão através do trabalho, com iguais oportunidades, desde a igualdade salarial até a igualdade de promoções e conquistas de cargos de chefia dentro de uma empresa”.

Essa perspectiva evidencia que a efetivação dos direitos das mulheres no ambiente laboral passa, necessariamente, pela construção de condições equitativas de acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho, reforçando a importância das garantias constitucionais como instrumentos de transformação social.

## **2 PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS PELAS MÃES TRABALHADORAS**

A maternidade no ambiente de trabalho ainda representa um desafio significativo para muitas mulheres. Apesar dos avanços na legislação trabalhista e na promoção da igualdade de gênero, mães trabalhadoras frequentemente enfrentam barreiras estruturais e culturais que dificultam sua permanência e ascensão profissional. A conciliação entre vida pessoal e carreira torna-se uma tarefa complexa diante da persistente desigualdade de gênero, que se reflete na discriminação e nas exigências inflexíveis do ambiente corporativo, que muitas vezes não levam em consideração as particularidades da maternidade.

No preâmbulo da Constituição Federal de 1988, é assegurada, entre outros valores, "(...) a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (...)". (CONSTITUIÇÃO, 1988) Embora a referida Constituição tenha formalmente abolido qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício, o tratamento desigual persiste na realidade prática, sobretudo no caso de mulheres grávidas. A discriminação, muitas vezes velada, ocorre desde a fase de recrutamento até o retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

Com base nessa problemática, após diversas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecendo a necessidade de maior proteção à empregada gestante, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou a alteração do item III da Súmula 244, que passou a vigorar a partir de 14 de setembro de 2012 com a seguinte redação:

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão, mediante contrato por tempo determinado

Essa mudança ampliou a proteção à gestante, garantindo que, caso seja dispensada, possa requer sua reintegração ou indenização pelo período correspondente à estabilidade.

Essa realidade evidencia um paradoxo no mercado de trabalho: enquanto as normas jurídicas buscam garantir a igualdade de oportunidades, os estereótipos culturais continuam a reforçar desigualdades. As mulheres vivem sob constante pressão social: por um lado, são incentivadas a acreditar que a maternidade é seu papel natural e essencial para sua realização pessoal. Essa imposição social pode gerar impactos psicológicos negativos, levando muitas mulheres a abandonarem outras áreas de suas vidas. Por outro lado, quando escolhem ser mães, enfrentam discriminação no ambiente de trabalho, tornando ainda mais difícil sua permanência e progressão profissional (SOUZA, et al, 2021).

Alice Monteiro de Barros explica que a discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social e que são fruto de uma inferioridade presumida advinda, muitas vezes, de mitos e crenças (2016, p. 739). Essa construção social reforça a desigualdade e faz com que muitas mulheres sejam vistas como menos aptas ao trabalho devido às suas responsabilidades familiares.

O impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres é profundo. Muitas são preteridas em processos seletivos ou enfrentam dificuldades na progressão de carreira devido à percepção de que suas responsabilidades familiares comprometem sua produtividade. Além disso, ao retornarem ao trabalho, as mães se deparam com ausência de medidas institucionais capazes de intermediar a conciliação das responsabilidades profissionais e maternas.

## 2.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA MÃES TRABALHADORAS NO MERCADO DE TRABALHO

A discriminação contra mulheres mães no mercado de trabalho manifesta-se de diversas formas, desde a dificuldade de acesso ao emprego até o tratamento desigual dentro das empresas. O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p.

955) define discriminação como a conduta que nega à pessoa, com base em um critério injustamente desqualificante, o tratamento compatível com o padrão jurídico estabelecido para a situação concreta que vivencia.

Mesmo com avanços normativos voltados à igualdade de gênero, as mulheres continuam a enfrentar práticas discriminatórias em razão da maternidade. Como explica Alice Monteiro de Barros:

A discriminação é difícil de ser comprovada porque ela nunca é ostensiva, mas dissimulada, camuflada. E no âmbito do direito do trabalho esse fato se agrava porque os atos resilitórios se baseiam no direito potestativo, não sendo exigido do empregador que motive a dispensa. (BARROS, 2016, p. 739)

Ademais, durante o recrutamento, muitas empresas evitam contratar mulheres em idade reprodutiva, temendo futuras licenças-maternidade e afastamentos. É comum que empregadores investiguem aspectos da vida pessoal da candidata, como estado civil ou intenção de engravidar, utilizando tais informações de forma discriminatória na seleção e no decorrer da relação de trabalho (BARROS, 2016, p. 728). O que pode levar a serem preteridas em contratações e em possíveis promoções devido à percepção de que suas responsabilidades familiares comprometem sua produtividade.

A legislação brasileira prevê medidas para coibir essas práticas discriminatórias. A Lei nº 9.029/95 em seu art. 2º considera crime as seguintes práticas:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;  
 II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;  
 a) indução ou instigamento à esterilização genética;  
 b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Da mesma forma, os artigos 391 e 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforçam a necessidade de proteção da mulher no ambiente de trabalho, assegurando garantias contra a dispensa arbitrária por motivo de matrimônio ou gravidez e contra a discriminação por motivo de sexo ou estado civil.

No entanto, a discriminação pode se manifestar de forma direta, quando a empregada recebe um tratamento abertamente desigual por ser mãe, ou indireta, por meio de políticas aparentemente neutras que, na prática, excluem ou dificultam a

permanência de mulheres no ambiente corporativo. Apenas a existência de leis não basta para eliminar um problema enraizado historicamente. Nesse sentido, Barros destaca:

Não basta, entretanto, promulgar leis contra os atos discriminatórios, é necessário, principalmente, combater as causas. Seu combate exige educação, informação e sensibilização. O fato de a discriminação ser uma injustiça já é uma razão suficiente para condená-la. (BARROS, 2016, p.734-735)

Dessa forma, percebe-se que a discriminação contra mães no mercado de trabalho persiste, mesmo diante de avanços legais e garantias formais. A efetivação dos direitos depende não apenas da existência de normas, mas de uma mudança cultural que reconheça a maternidade como parte legítima da trajetória profissional da mulher. Somente com educação, fiscalização e transformação das práticas institucionais será possível superar esse cenário historicamente desigual.

## 2.2 LICENÇA-MATERNIDADE E OS DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO

A licença-maternidade constitui um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de garantir a saúde e o bem-estar da mãe e do recém-nascido nos primeiros meses de vida. No Brasil, esse direito é regulamentado pelo artigo 392 da CLT, que estabelece um afastamento remunerado de 120 dias, bem como pela estabilidade provisória no emprego, prevista nos artigos 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e 391-A da CLT, vedando a dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Apesar desses avanços normativos, o retorno ao trabalho após o período de afastamento ainda se configura como uma etapa crítica na vida das mulheres trabalhadoras.

O encerramento da licença-maternidade e a reinserção no mercado de trabalho impõem desafios psicológicos e estruturais às mulheres. Beltrami e Donelli (2012, p. 206-217) argumenta que, ao retornarem à vida profissional, muitas mães encontram dificuldades em equilibrar suas novas responsabilidades com as exigências do trabalho. A complexidade desse processo decorre do temor de não atender plenamente às necessidades do bebê, da pressão para manter o desempenho profissional e da impossibilidade de adequar-se a demandas inesperadas, como viagens, horas extras e trabalho remoto.

A desigualdade na distribuição das responsabilidades domésticas também agrava essa realidade. Persiste, na sociedade, a concepção de que a provisão financeira é uma função prioritariamente masculina, enquanto o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas são atribuídos às mulheres. Essa divisão desigual reflete-se diretamente na sobrecarga feminina, uma vez que, mesmo com jornadas formais de trabalho equivalentes às dos homens, as mulheres continuam a dedicar significativamente mais tempo a atividades não remuneradas. Segundo o relatório mulheres no trabalho da Organização Internacional do Trabalho (2016, p. 7), as mulheres empregadas realizam, em média 2,5 vezes mais tarefas domésticas e de cuidado que os homens.

Além dessa sobrecarga, o retorno ao trabalho pós-licença-maternidade é frequentemente marcado por pressão institucional para compensar o tempo afastado. Em um estudo realizado por Garcia e Viecili (2018, p.271-280) muitas mulheres relatam sensações de estagnação profissional, perda de espaço dentro da empresa e dificuldades para retomar o ritmo de trabalho. O estudo aponta ainda que, 70% das mulheres entrevistadas sentiram-se pressionadas a recuperar o tempo perdido, enquanto outras observaram que foram preteridas em promoções ou redirecionadas para funções de menor relevância. Além disso, uma percepção generalizada de queda no rendimento profissional contribui para um quadro de insatisfação e insegurança quanto à estabilidade no emprego.

Alice Monteiro de Barros, destaca que:

a integração da mulher na população econômica ativa tem exigido grande esforço de sua parte não só na luta contra os preconceitos de uma sociedade patriarcal, mas também contra os seus próprios preconceitos e estereótipos, transmitidos durante toda uma existência (BARROS, 2016, p. 731).

O estudo de Garcia e Viecili (2018, p. 271-280) revela ainda que muitas mães experimentam sofrimento emocional intenso durante a transição para o trabalho, relatando sentimento de culpa, angústia e medo ao delegar o cuidado do bebê a terceiros.

Diante dessa realidade, percebe-se que o retorno ao trabalho após a licença-maternidade ainda representa um desafio significativo para muitas mulheres, exigindo um equilíbrio constante entre as demandas profissionais e familiares. Esse cenário reflete um modelo culturalmente enraizado que influencia a trajetória profissional feminina. Como destaca Barros:

A educação em sentido estrito, transmitida de uma geração para a outra, desencoraja a mulher à aquisição de maior nível de escolaridade, passando-lhe uma falsa noção de feminilidade que a induz a relegar a um plano secundário a vida profissional a fim de que esteja mais disponível para as atividades domésticas e familiares (BARROS, 2016, p. 740).

A efetividade dos direitos trabalhistas relacionados à maternidade está diretamente vinculada à necessidade de mudanças estruturais no mercado de trabalho.

### **3 POLÍTICAS PÚBLICAS E MEDIDAS DE INCLUSÃO PARA MÃES TRABALHADORAS**

A discriminação contra mulheres mães no ambiente de trabalho é uma questão complexa que exige a atenção de diversos setores da sociedade, incluindo empregadores e colegas de profissão. Além disso, as constantes mudanças na legislação, especialmente na Constituição Federal, têm o objetivo de garantir maior proteção aos direitos relacionados à maternidade.

A Constituição de 1988 foi um marco importante na eliminação das práticas discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho. Como destaca Delgado (2019, p. 961), a revogação de dispositivos da CLT, que antes se apresentavam como proteção, na realidade impunha barreiras à participação plena das mulheres no mundo do trabalho. Esse avanço legislativo é essencial na luta pela igualdade de gênero, promovendo uma maior inclusão das mulheres, especialmente das que são mães, no ambiente profissional.

Na CLT, o Capítulo III, que trata da proteção do trabalho da mulher, aborda a discriminação de gênero, estabelecendo, no artigo 373-A, a proibição da demissão de trabalhadoras grávidas e outras medidas antidiscriminatórias. Embora existam leis que busquem combater a discriminação explícita, corrigindo desigualdades que afetam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e às condições laborais, a discriminação indireta ainda persiste. A legislação em vigor tem se mostrado insuficiente para erradicar completamente a discriminação, como observam Ligocki e Libardoni:

A discriminação indireta é aquela que não é explícita: trata-se de uma barreira estrutural e sistêmica, com uma carga histórica. Mesmo com a existência de leis assegurando a igualdade, a desigualdade persiste com maior intensidade, principalmente porque as medidas adotadas até o momento não foram suficientes. (LIGOCKI e LIBARDONI, 1996, p. 22)

Diante desse cenário, é fundamental a implementação de ações afirmativas para neutralizar os danos causados pela discriminação. Flávia Piovesan, ao explicar o papel dessas ações no Brasil, destaca que:

As ações afirmativas devem ser compreendidas não apenas pelo prisma retrospectivo - no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório - mas também prospectivo, para fomentar a transformação social e criar uma nova realidade. Elas são políticas compensatórias essenciais para remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprindo uma finalidade pública crucial para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. (PIOVESAN, 2008, p. 7)

Essas medidas visam garantir o direito à igualdade, acreditando que a igualdade deve respeitar as diferenças e a diversidade. Além disso, ajustes estruturais no setor público e privado são essenciais para garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo. A implementação de horários flexíveis, teletrabalho e incentivos ao setor privado são alternativas que podem assegurar a permanência das mães trabalhadoras sem comprometer sua ascensão profissional.

Em consonância com a visão de Delgado (2019, p. 980), as medidas antidiscriminatórias também visam evitar disparidades salariais entre trabalhadores que desempenham funções iguais. Ao promover uma cultura de respeito e inclusão, os empregadores têm a oportunidade de reduzir os impactos negativos da discriminação no ambiente de trabalho, criando um espaço onde todos os profissionais possam alcançar seu pleno potencial.

### 3.1 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A INCLUSÃO DE MÃES TRABALHADORAS

As ações afirmativas são instrumentos adotados tanto no setor público quanto no privado com o propósito de reduzir as desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Essas medidas visam oferecer um tratamento diferenciado e temporário às mulheres, especialmente às mães trabalhadoras, até que se alcance um equilíbrio efetivo nas oportunidades de emprego e ascensão profissional. O objetivo central dessas iniciativas é transformar a igualdade formal prevista na legislação em igualdade material, possibilitando mudanças concretas na inclusão das mulheres no ambiente laboral.

Segundo Barros (2016, p. 762), as ações afirmativas já não visam ao reconhecimento da igualdade de tratamento, mas aos meios necessários para torná-la efetiva.

Nesse sentido, a implementação de cotas em processos seletivos, incentivos fiscais para empresas que contratam mães e programas de qualificação profissional são exemplos de políticas que podem atenuar os impactos negativos da maternidade na carreira das mulheres.

Dentre as principais funções dessas ações, destacam-se: a eliminação de estereótipos de gênero que limitam a participação feminina em determinados setores; o estímulo à presença das mulheres em áreas estratégicas da economia e em cargos de liderança; a promoção de programas de qualificação profissional voltados para mães trabalhadoras; o incentivo para que empregadores adotem práticas inclusivas; a adaptação da organização do trabalho e da jornada às necessidades das mulheres; a divisão equilibrada das responsabilidades familiares, profissionais e sociais entre homens e mulheres; e o fortalecimento da presença feminina em instâncias decisórias no âmbito corporativo e institucional. (BARROS, 2016, p. 762)

A experiência internacional demonstra que políticas públicas voltadas à equidade de gênero podem contribuir significativamente para a transformação do mercado de trabalho. Em países como Suécia e França, por exemplo, há subsídios governamentais para custear, parcial ou integralmente, despesas adicionais das empresas que promovem a igualdade entre homens e mulheres, tornando o ambiente corporativo mais inclusivo e reduzindo os efeitos da discriminação estrutural. (BARROS, 2016, p. 763)

No Brasil, a legislação avançou em alguns aspectos, mas ainda enfrenta desafios na implementação efetiva das ações afirmativas. A Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego, como a exigência de atestado de gravidez, trouxe avanços, mas não se mostrou suficiente para combater a discriminação sistêmica que afeta as mulheres no ambiente de trabalho. A criminalização do empregador que solicita esse tipo de documento não elimina barreiras mais profundas, como a dificuldade de progressão na carreira para mães e a resistência cultural em contratar mulheres em idade reprodutiva. (BUSSAB, 2020, p. 102)

Da mesma forma, a Lei nº 9.799/1999, que incluiu o artigo 373-A na CLT, permitiu a adoção de medidas temporárias para corrigir distorções no acesso ao emprego e nas condições de trabalho das mulheres. Essa legislação representou um avanço ao reconhecer a necessidade de políticas específicas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. No entanto, sua aplicação ainda

enfrenta entraves, pois depende da adesão voluntária das empresas e de um monitoramento eficaz por parte do Estado.

Embora as ações afirmativas sejam fundamentais para a promoção da equidade, sua efetividade exige um compromisso político e social amplo. Barros enfatiza:

Ao Direito compete sem dúvida, ampliar os horizontes das oportunidades e contribuir para conscientizar a opinião pública, favorecendo a igualdade, mas torná-la efetiva depende não só dos interessados, como também da vontade política dos países, que, de início, devem remover os obstáculos traduzidos pelas práticas sociais que impedem a concretização desse princípio. (BARROS, 2016, p. 767)

Dessa forma, ao analisar a legislação brasileira, percebe-se que, embora haja um arcabouço jurídico voltado à promoção da igualdade de gênero, racial e social, sua aplicação ainda se mostra limitada para eliminar a discriminação enfrentada pelas mulheres, especialmente aquelas que exercem a maternidade. O atual conjunto normativo tem sido eficaz para combater a discriminação formal e direta, mas ainda carece de mecanismos concretos para mitigar a discriminação indireta, que continua a impactar significativamente as mães trabalhadoras, tanto no acesso quanto na permanência e progressão no mercado de trabalho.

Assim, a aplicação das ações afirmativas, com o devido compromisso político e social, pode ser meio eficaz a mitigar a discriminação indireta tão presente na realidade das mães trabalhadoras, e em consequência criar-se um ambiente laboral justo e igualitário.

## **CONCLUSÃO**

A análise dos desafios enfrentados pela maternidade no mercado de trabalho evidencia que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado na proteção das mulheres trabalhadoras, ainda persiste uma distância preocupante entre o que está previsto na legislação e o que é vivido no cotidiano das mães. A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho asseguram direitos importantes, como a licença-maternidade de 120 dias, a estabilidade provisória da gestante e a proibição de atos discriminatórios com base em gênero e estado civil. No entanto, essas normas, por si só, não têm sido suficientes para

romper com uma estrutura social e cultural que ainda marginaliza a mulher em razão da maternidade.

O estudo demonstra que a maternidade segue sendo um fator de exclusão ou limitação nas relações profissionais. Muitas mulheres são preteridas em processos seletivos ou perdem oportunidades de crescimento por serem mães ou estarem em idade reprodutiva. Ao retornarem da licença, enfrentam pressões para “recuperar o tempo perdido”, sendo alvo de estigmas e deslocamentos funcionais que comprometem sua trajetória profissional. Essa realidade reforça a desigualdade de gênero estrutural que ainda marca o mundo do trabalho.

Outro ponto relevante é a chamada dupla jornada, que impõe à mulher a responsabilidade simultânea pelo trabalho remunerado e pelos cuidados familiares, fator que intensifica a sobrecarga emocional e física vivenciada pelas mães trabalhadoras, afetando sua produtividade, saúde mental e permanência no emprego.

Diante do exposto, conclui-se que o objetivo proposto por este trabalho — analisar os desafios enfrentados pelas mães no mercado de trabalho sob uma perspectiva histórica, jurídica e social — foi plenamente alcançado. A pesquisa permitiu compreender não apenas a evolução normativa da proteção à maternidade, mas também a permanência de práticas discriminatórias e os entraves reais à inclusão profissional das mães. Nesse sentido, as hipóteses formuladas foram confirmadas: as mães ainda enfrentam desigualdades significativas, mesmo com a existência de proteção legal; a maternidade continua sendo um fator limitador na trajetória profissional feminina; e as políticas públicas atualmente vigentes são insuficientes para garantir a equidade de fato.

Conclui-se, assim, que a inclusão efetiva das mães no mercado de trabalho não depende apenas da existência de normas legais, mas da concretização dessas garantias por meio de políticas públicas eficazes e de uma transformação cultural profunda. A proteção à maternidade não é um privilégio, mas um direito fundamental que promove dignidade, igualdade e justiça social.

Por fim, é essencial fortalecer ações afirmativas que reduzam desigualdades históricas e ampliem o acesso das mulheres mães a posições de liderança e valorização profissional. Apenas com um esforço conjunto — entre empresas, poder público e sociedade — será possível construir um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso com a realidade da maternidade.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo Sexo, Vol. 1: Fatos e mitos**. Tradução Sérgio Milliet. 5. ed. – Rio de Janeiro. Editora Nova Fronteira, 2019, p. 85.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. Aletheia, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141303942012000200017&lng=pt&nrm=iso](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141303942012000200017&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. **DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. **LEI Nº 6.136, DE 7 DE NOVEMBRO DE 1974**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19701979/L6136.htm#:~:text=LEI%20N%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20saláriomaternidade%20entre%20as%20prestações%20da%20Previdência%20Social](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19701979/L6136.htm#:~:text=LEI%20N%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20saláriomaternidade%20entre%20as%20prestações%20da%20Previdência%20Social). Acesso em: 4 dez. 2024.

BUSSAB, Gabriela Paiva. **Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente a desigualdade fática**. 2005. 201 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a ...* - Léa Elisa Silingowschi Calil - Google Livros. Acesso em: 4 dez. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher**. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>. Acesso em: 8 abril 2025.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). **Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade**. São Paulo: Elas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ONU MULHERES. **A equidade de gênero no trabalho e a ampliação dos direitos parentais**. 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-lanca-serie-de-videos-sobre-o-impacto-do-trabalho-de-cuidado-para-a-igualdade-de-genero-e-o-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

ONU MULHERES. **Relatório sobre Equidade de Gênero no Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.unwomen.org>. Acesso em: 8 abril 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 183 sobre Proteção à Maternidade**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 8 abril 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Estudo da OIT sobre as políticas de flexibilização no trabalho e sua relação com a retenção de mulheres no mercado de trabalho**. Genebra, 2021. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/cuidado-um-investimento-fundamental-para-a-igualdade-de-genero-e-os-direitos-das-mulheres-e-meninas/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho: tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016.

PINTO, Alessandra Caligiuri C. **Direitos das Mulheres: Igualdade, Perspectivas e Soluções**. 1. ed. - São Paulo: Editora Almedina, 2020.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas**. Rev. Estud. Fem. vol. 16 n.3 Florianópolis Sept. /Dec. 2008, p. 890. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhfnnv8FQsVZzFH/?lang=pt>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SOUZA, Francine Kelly Sá, et al. **Maternidade e recolocação profissional: Quais são os desafios?** Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/93b9c9ed-8e49-4aaf-959d-78f87a7913e9/content>. Acesso em: 19 fev. 2025.

ZANELLO, Valeska. **A Prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações**. 1. ed. – Curitiba: Appris, 2022. p. 78.