


A MATERNIDADE COMO FATOR DE DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E CONSTITUCIONAL

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.642112610021>

Livia Moraes Melo

Graduanda em Direito pela Unifenas, câmpus Divinópolis/MG.

Daniela Costa Soares Mattar

Pós-Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (2026). Doutora em Direito em Proteção e Efetivação dos Direitos Fundamentais, linha de pesquisa em Organizações Internacionais e a Proteção dos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna/MG - UIT (2023). Mestra em Direito das Relações Econômicas Empresariais pela Universidade de Franca/SP - UNIFRAM (2005). Especialista em Direito Notarial e Registral pela Universidade Anhanguera/SP - UNIDERP (2011). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina/RS - UNISUL (2008). Especialista em Direito Processual pelas Faculdades Integradas do Oeste de Minas/MG - FADOM (2002). Especialista em Psicanálise pela FACPRISMA (2025). Graduada em Direito pela Universidade de Itaúna/MG - UIT (2001). Professora Universitária de Direito Civil em graduação, pós-graduação e em cursinhos preparatórios para OAB. Membro integrante do núcleo docente - NDE - do Curso de Direito da Universidade Prof. Edson Antônio Velano/Fundação de Ensino e Tecnologia de Alfenas (UNIFENAS/FETA), Câmpus Divinópolis/MG (2019). Advogada atuante em Direito das Famílias/Sucessões e defesa dos Direitos das mulheres. Palestrante. Autora da obra jurídica A Reconstrução do Conceito de Secularização com a Participação Diálogica da Mulher Muçulmana face as Decisões Restritivas da Corte Europeia (2024). Coautora do livro Manual das Relações Familiares e Sucessórias (2021). Coautora do livro Direito das Famílias e Sucessões - Teoria e prática (2023). Coautora do livro Manual de Direito Civil (2024).

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo realizar uma análise sobre os vieses jurídicos e constitucionais da maternidade como fator de discriminação no mercado de trabalho e como são protegidos os direitos dessas mulheres. Apesar dos avanços na legislação e na sociedade, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para se encaixarem no mercado de trabalho, principalmente após uma gravidez. A pergunta problema da presente pesquisa centra-se na questão: como a gravidez pode impactar a garantia de direitos às mulheres? A pesquisa terá natureza bibliográfica e documental, analisando legislações pertinentes, como direitos humanos e trabalhistas,

além de jurisprudências e políticas públicas sobre o tema e revisando trabalhos acadêmicos relacionados. Assim, conclui-se que o tema é de suma importância para provocar reflexões acerca do papel das políticas públicas na proteção das mulheres e pontuar sobre a necessidade de ampliar as legislações vigentes, para que facilitem na conciliação entre trabalho e família.

PALAVRAS - CHAVE: Emprego da Mulher; Maternidade; Trabalho da Mulher.

MOTHERHOOD AS A FACTOR OF DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET: LEGAL AND CONSTITUTIONAL ANALYSIS

Abstract: This article analyzes the legal and constitutional biases of motherhood as a factor of discrimination in the labor market and how these women's rights are protected. Despite advances in legislation and society, women still face difficulties entering the labor market, especially after pregnancy. The research question focuses on the following: how can pregnancy impact the guarantee of women's rights? The research will be bibliographical and documentary in nature, analyzing relevant legislation, such as human and labor rights, as well as case law and public policies on the topic, and reviewing related academic works. Thus, it is concluded that this topic is of paramount importance for sparking reflection on the role of public policies in protecting women and highlighting the need to expand current legislation to facilitate the balance between work and family life.

Keywords: Women's Employment; Motherhood; Women's Work.

INTRODUÇÃO

As mulheres passaram a lutar pelos seus direitos de integrarem o mercado de trabalho desde a Revolução Industrial. Desde então, o caminho percorrido tem sido marcado de evoluções, lutas e avanços de grande valia para que seja vista a presença feminina nos setores profissionais. Entretanto, mesmo com uma nova atribuição, as mulheres não deixaram de lado a função de gestar e viver a maternidade.

Dessa forma, foi necessária a atualização também do ordenamento jurídico brasileiro, para que os direitos trabalhistas fossem protegidos, bem como os direitos de mães que trabalham. Porém, mesmo com os avanços, ainda não foram feitas mudanças suficientes que garantam de forma eficaz os direitos dessas mulheres, principalmente os direitos pós- maternidade.

A necessidade das modificações acontece devido à forma como a maternidade é vista pela sociedade, principalmente entre empregadores. Para a empregabilidade, estar esperando um bebê é visto como um obstáculo para a progressão na carreira,

principalmente em empresas que voltam os seus olhos para a produção e faturamento. A falta de olhar humanizado faz com que essas mulheres recebam negativas em possíveis contratações ou que sejam excluídas de certos projetos ou ainda que recebam salários diferentes de homens.

Com o intuito de garantir a proteção de mulheres que escolhem viver a maternidade, a Constituição Federal criou dispositivos essenciais para a equiparação de direitos. Dentre eles, estão a licença maternidade, a igualdade entre homens e mulheres, a dignidade da pessoa humana. Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei 9029/95 foram desenvolvidas com o intuito de regulamentar as relações de trabalho e proibir as práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Apesar do esquema jurídico desenvolvido para proteger as mulheres grávidas, no ambiente laboral, o fato de ser mãe ainda é um fator que torna às mulheres vulneráveis, de forma que as pesquisas demonstram que as mulheres com filhos passam por mais dificuldades de recolocação e por vezes recebem remuneração menor que de mulheres sem filhos ou homens. Isso demonstra de forma prática que a desigualdade não deixou de existir.

Com base neste cenário, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a efetividade dos direitos das mulheres grávidas e os desafios enfrentados no mercado de trabalho pós gravidez. A questão que orienta o estudo é: como a gravidez pode impactar a garantia de direitos às mulheres?

A relevância do tema é evidente e urgente, dado que a proteção e efetivação dos direitos fundamentais está diretamente ligada à garantia da dignidade humana. A maternidade não pode continuar a ser vista como incapacitante das mulheres e isso demonstra como as políticas públicas e legislações vigentes não são suficientes para garantir a proteção de direitos.

Dessa forma, o presente estudo será dividido em seções que tratarão sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, fazendo análises das legislações vigentes que protegem a maternidade. Além de apresentar reflexões sobre a importância da inserção de políticas públicas necessárias para que sejam feitas mudanças culturais, a fim de superar a discriminação enfrentada por mulheres que são mães.

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada por lutas difíceis para desconstruir uma imagem de mulher criada e reforçada pela sociedade por vários séculos. Para que pudessem fazer parte do mercado de trabalho, as mulheres precisaram enfrentar caminhos desagradáveis, marcados por cenários de exclusão e resistência, conseguindo gradualmente algumas conquistas. Por vários séculos,

mulheres eram vistas cuidando dos filhos e da casa, tendo suas vidas restritas somente à essas atividades domésticas.

Mas esta disparidade acontece desde os primórdios da história. Na era pré-histórica, quando os grupos humanos ainda eram formados por indivíduos com características físicas distintas das que conhecemos hoje, a organização social era bastante rudimentar. Em muitas dessas comunidades que habitavam cavernas, as atividades eram divididas de forma marcada, onde os homens costumavam se deslocar pelo território em busca de alimentos, água e novas áreas favoráveis à sobrevivência, enquanto as mulheres permaneciam no interior das moradias, dedicando-se às tarefas cotidianas do grupo. Nesse contexto, Simone de Belvior destaca (2019b, p. 74);

Enquanto o homem caça e pesca, a mulher permanece no lar. Mas as tarefas domésticas comportam um trabalho produtivo: fabricação dos vasilhames, tecelagem, jardinagem, e com isso ela desempenha um papel importante na vida econômica. Com a descoberta do cobre, do estanho, do bronze, do ferro, com o aparecimento da charrua, a agricultura estende seus domínios.

A partir dessa leitura histórica, percebe-se que a divisão sexual do trabalho não surge como um simples arranjo espontâneo, mas como um mecanismo que, ao longo do tempo, consolida papéis sociais rígidos e hierarquizados. Ainda que, como aponta Simone de Beauvoir, as mulheres exercessem funções indispensáveis para a subsistência do grupo, essas atividades foram sendo gradualmente desvalorizadas, sobretudo quando os avanços tecnológicos ampliaram o domínio masculino sobre a produção e sobre o espaço público. O que se observa, portanto, é que a exclusão feminina do trabalho formal não deriva de uma incapacidade natural, mas de um processo histórico de invisibilização e controle.

Com o acontecimento da Revolução Industrial, iniciada na segunda metade do século XVIII, foi dado início a jornada das mulheres no mercado de trabalho, mas ainda enfrentando jornadas precárias, com baixos salários e sofrendo muita discriminação.

Nesse sentido, buscando condições melhores, mulheres nova iorquinas, operárias de uma fábrica, entraram em greve, para reivindicarem a jornada de trabalho que ultrapassava 16 horas diárias e o salário era 1/3 menor que os dos homens. Entretanto, a busca por direitos resultou na morte de todas essas funcionárias carbonizadas, por um suposto incêndio que ocorreu no interior da fábrica.

No estudo realizado por Luciane Cristina Santos Querino, Mariana Dias dos Santos Domingues e Rosangela Cardoso da Luz (2012), as autoras fazem referência à obra de Maria Helena Kuhner, publicada em 1997. Kuhner explica que, com a consolidação do sistema capitalista a partir do século XIX, houve uma mudança significativa na forma como o trabalho feminino passou a ser estruturado. Com o

avanço das máquinas e o crescimento tecnológico, muitas mulheres foram deslocadas para as fábricas, onde enfrentavam jornadas exaustivas de até 18 horas diárias, recebendo salários inferiores aos dos homens que realizavam funções semelhantes.

No cenário brasileiro, essa participação se tornou mais intensa com a chegada do século XX, com a necessidade da complementação da renda das famílias e com as mudanças sociais. Contudo, as desigualdades de gênero não foram superadas; elas sequer acompanharam o avanço da inserção feminina no mercado de trabalho. Mesmo com o reconhecimento legal da igualdade de gênero no artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Analisando o contexto histórico da legislação brasileira são perceptíveis as limitações impostas as mulheres, que em 1916 precisava de autorização do marido para que pudesse trabalhar, como se extrai do artigo 242 do Código Civil de 1916:

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

I. Praticar os atos que este não poderia sem o consentimento da mulher (art. 235).

II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens (arts. 263, nº II, III, VIII, 269, 275 e 310).

III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outra.

IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.

V. Aceitar tutela, curatela ou outro munus público.

VI. Litigar em juízo civil ou comercial, anão ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.

VII. Exercer profissão (art. 233, nº IV).

VIII. Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal.

IX. Aceitar mandato (art. 1.299).

A Constituição de 1988, com um olhar já mais igualitário, estabeleceu a igualdade formal entre homens e mulheres, proibindo qualquer tipo de discriminação. Entretanto, essa mudança não significou que na prática essa igualdade fosse ser realmente exercida. Ainda são vistos cargos oferecidos com diferenças salariais para os diferentes sexos, dificuldades relacionadas à maternidade, assédio sexual e moral, dificuldades para alcançarem cargos de liderança.

Segundo dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2019, a taxa de participação da mulher na força do trabalho era de 54,5%, enquanto a de homens era de 73,7%. Ainda no mesmo ano, ao pesquisarem sobre mulheres com filhos, estas eram 54,6%, enquanto as sem filhos correspondiam a 67,2%. (IBGE, 2019)

Dessa forma, o caminho percorrido pela mulher para que fosse inserida no mercado de trabalho demonstra que a conquista de direitos e espaço profissional ocorreu e ainda acontece de forma lenta, pois é necessário derrubar barreiras que as impedem de exercer funções remuneradas há muitos séculos. Entender as dificuldades enfrentadas por mulheres faz com que seja feita uma reflexão a respeito do cenário atual, comparando as diferentes realidades vividas e analisando barreiras ainda existentes, como a da maternidade.

A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO:

A proteção jurídica das mulheres brasileiras é um processo histórico que visou corrigir defeitos existentes em ordenamentos anteriores e a mudar a visão da sociedade que já possuía certos pensamentos enraizados. A constituição de 1988, além de determinar o conceito de igualdade supracitado, também criou leis para protegerem as mulheres grávidas em seu 7º artigo. Além disso, assegurou direitos como o da dignidade da pessoa humana, reconhecido como um fundamento do Estado Democrático de Direito, se tornando um norteador para a criação de políticas públicas voltadas a garantia da igualdade.

Infra constitucionalmente foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, uma das principais normas reguladoras que complementa a proteção aos direitos das mulheres grávidas e trabalhadoras. Nelas foram previstos diversos artigos voltados ao amparo das mulheres, como o direito da licença maternidade, que afasta a gestante de suas atividades por 120 dias, para que ela foque nos cuidados próprios e de seu bebê, mas recebendo a remuneração que seria paga pelo serviço prestado. Também garantiram à mulher a estabilidade provisória da gestante, conforme a Súmula 244 do TST que sublinha: “I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade” (art. 10, II, “b” do ADCT).

Essas normas garantem que mulheres grávidas não sejam demitidas de forma ilegal, com o intuito de prejudicá-las e que também não sofram com atitudes discriminatórias por parte da empresa.

Além das normas já discutidas, também foram incorporados tratados internacionais e convenções que discutem diretamente os direitos das gestantes. A Organização Internacional do Trabalho faz questão de discutir sobre os direitos da maternidade, garantindo que mulheres gestantes não sofram em seus ambientes de trabalho e que usufruam das licenças adequadas e de todos os outros direitos garantidos, como se absorve da Recomendação nº 191, de 2000, que reforça que:

“As autoridades devem garantir que as mulheres grávidas não sofram discriminação ou prejuízo em seus ambientes de trabalho, garantindo-lhes condições adequadas de saúde e segurança, bem como o direito a licenças de maternidade suficientes e remuneradas, além de todos os outros direitos previstos em normas internacionais e nacionais” (OIT, 2025).

A ideia é que a gravidez não seja vista como um limitador que impeça a participação no mercado de trabalho, mas que seja oportunizada a participação pela dentro das condições que aquela mulher possui.

Os direitos de proteção à maternidade não visam proteger apenas a mãe, mas também a criança que irá nascer. No Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente dispõe em seus artigos que a criança também possui direitos e reforça a importância da família e da sociedade no cuidado dessa criança. No 4º artigo do Estatuto é afirmado ser “dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (BRASIL, ECA, Art.4). Para isso são criadas políticas públicas que garantem vagas em creches para que a mãe possa deixar seu filho durante o horário de trabalho, beneficiando a mãe, a criança e a sociedade.

Os avanços normativos são claros, o que não faltam são leis para proteger mulheres grávidas. Contudo ainda são enfrentadas dificuldades significativas, pois ainda existem empresas que resistem ao cumprirem as normas, e as mulheres por mais que tenham conhecimento de seus direitos, sentem medo de reclamar, pois dependem da renda. Por muitas vezes a fiscalização das leis trabalhistas é falha e as políticas públicas que deviam vir para somar, não conseguem acompanhar o que as leis propõe, por falta de investimento do governo. As contradições ainda persistem e mulheres continuam sendo vítimas de práticas discriminatórias e desiguais.

A MATERNIDADE COMO FATOR DE DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO:

A maternidade na sociedade brasileira é vista e comentada de formas contraditórias, por muitas vezes é um processo romantizado e muito sonhado por mulheres, mas ao realizá-lo, muitas falam sobre a pressão sofrida e as dificuldades enfrentadas para conseguir conciliar a vida de mãe com a profissional, principalmente quando se trata da necessidade de voltar a trabalhar.

Em relação aos ambientes laborais, quando as mulheres retornam a trabalhar após uma gravidez, apesar de desde o momento em que descobrem a gestação elas estarem protegidas por leis, elas enfrentam grandes desafios. A discriminação é uma das formas mais persistentes da desigualdade de gênero. Ela pode ocorrer

de forma explícita ou implícita, sempre relacionando a mulher que é mãe a pontos negativos, como menor produtividade, disponibilidade e até colocando-as em um papel de funcionária que gera mais custos, já que as empresas precisam seguir as leis que a protege.

Essa penalização pode ocorrer quando a mulher já está empregada ou até mesmo nos processos seletivos que mesmo com a vedação de escolher o sexo para ocupar o cargo na CLT, muitas vezes as mulheres são obrigadas a responder perguntas sobre a possibilidade de engravidar ou sobre terem filhos ou não. Geralmente, ao saberem que as candidatas são mães, as empresas optam por escolherem as que não tem filhos, pois teoricamente elas teriam menos chances de faltar ou precisar sair mais cedo. A respeito dessas práticas discriminatórias a Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, **é vedado**:

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou **estado de gravidez**, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;”

A maternidade ainda é vista pelos empregadores como algo que cause risco a empresa, o que os fazem escolher mais funcionários homens, que são vistos como mais estáveis, causando menor prejuízo às empresas, mesmo que isso signifique infringir uma lei ao divulgarem a vaga como ‘masculina’.

Quando mulheres empregadas engravidam e precisam afastar de sua função, ao retornarem se deparam com uma nova realidade. Elas são excluídas de alguns projetos, são avaliadas recorrentemente e cobradas para que estejam sempre engajadas, pois são vistas com menos tempo para investir em suas carreiras, mesmo que sejam empenhadas e já tenham apresentado resultados de alto desempenho anteriormente. Entre as mães da sociedade, essa virada de chave para a discriminação ficou conhecido como teto maternal, que é essa barreira criada após a maternidade que as impedem de alcançar cargos de alto nível ou até a permanecerem trabalhando.

Além das práticas ilegais por parte das empresas, a falta de políticas públicas favorece para a desigualdade de tratamento entre o homem e a mulher. A mulher sempre foi colocada socialmente em uma posição de cuidadora, seja do lar ou dos filhos. Essa é uma visão que foi reforçada por muitos séculos e até os dias de hoje, mesmo com a ascensão da mulher no mercado de trabalho e as leis criadas para protegê-las, elas ainda são vistas como as maiores responsáveis pelos filhos, enquanto os pais possuem uma licença paternidade de poucos dias e logo após já retornam para a vida normal. As responsabilidades não são compartilhadas entre os pais e os gestores estatais também não incentivam para que sejam. As mulheres precisam

lidar com o filho, a casa e o trabalho, sem ter o apoio necessário. É por esse motivo que muitas vezes elas precisam renunciar a algo para que consigam viver de forma saudável e optam na maioria dos casos por desistir do trabalho, já que lá elas são discriminadas e “perdem” o potencial para se desenvolverem dentro das empresas.

No estudo desenvolvido por Tuany Eduarada Fonseca Alves (2023), em Goiânia, ela cita a obra de Michele Rees Edward, produzida em 2006, onde ela abordou vários fatores que se tornam o motivo de mulheres deixarem o mercado de trabalho. Dentre eles estão: a concorrência de conflitos familiares e profissionais, o desenvolvimento de condições relacionadas à ansiedade, o desequilíbrio na divisão de tarefas e pensamentos negativos relacionados à condição de mãe.

Portanto, mesmo com as normas constitucionais e infraconstitucionais a discriminação sofrida por mães ainda é evidente e recorrente no Brasil. A maternidade ao invés de ser protegida ainda é vista como um desafio no mercado de trabalho. Para que esse cenário comece a ser diferente, é necessário que sejam criadas políticas públicas, para que juntamente com as normas já existentes, as mães sejam verdadeiramente protegidas e que possam ter as mesmas oportunidades no trabalho que possuíam antes de engravidar, garantindo a igualdade e o respeito a essas mulheres.

A MATERNIDADE INTERNACIONAL E BRASILEIRA:

Ao analisar as políticas de proteção à maternidade é possível fazer um comparativo entre os países e quais as políticas cada um adota para lidar com a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Assim é possível perceber a postura do Estado, como as empresas lidam com o fato de terem funcionárias mães e com quais olhos a sociedade olha para essas mulheres. Essa análise feita entre os países favorece para que o Brasil possa se inspirar em alguns para conseguir lidar melhor com a desigualdade persistente no país.

Atualmente, os países que deveriam ser usados como referência para os demais são a Suécia, Noruega, Finlândia e Dinamarca, pois são considerados líderes quando se trata sobre o respeito à igualdade de gênero. Nestes países a maternidade, diferentemente do Brasil, não é vista como empecilho ou desafio, pois os cuidados com a criança são organizados de forma que as responsabilidades são da família, do Estado e das empresas. A Suécia, por exemplo, diferente da legislação brasileira, garante às famílias até 480 dias de licença parental, dividindo as obrigações entre pai e mãe, evitando que a mãe se sinta sobrecarregada com a nova rotina, sendo também uma forma de cuidado com a mãe, evitando que tanto ela, quanto a sociedade ache que a responsabilidade é apenas da mulher (EL PARÍS, 2017).

Além dessa alternativa da licença, estes países também investem na criação de creches que possuam horário similares aos horários de trabalho dos familiares e com vagas para que a criança possa frequentar. Esse mecanismo é um grande diferencial, pois é graças a ele que as mulheres residentes dos países citados conseguem participar do mercado de trabalho sem práticas discriminatórias.

Em países como a França e Portugal, são adotadas medidas voltadas à educação destas crianças. Na França existem muitas escolas pagas pelo Estado que permitem que as crianças frequentem para que sua mãe possa trabalhar sem depender ou do pai ou de rede de apoio. Ademais, lá os pais também conseguem tirar licenças juntos para que consigam participar ativamente da vida de seus filhos, recebendo incentivos para isso. É por motivos como esses que o número de discriminação é menor e mulheres não são colocadas em posições menos favoráveis por serem mães, ao contrário disso, os salários são pagos igualmente e as jornadas são as mesmas.

Já em Portugal, o cenário não era tão positivo, mas com o tempo o país tem se desenvolvido para alcançar políticas inclusivas e que flexibilizem a criação de filhos. Atualmente os pais poderão dividir entre si o tempo destinado a licença, para que consigam dividir as responsabilidades profissionais e de casa. Essa estratégia é uma forma de diminuir os índices de discriminação, aumentando o público feminino no mercado de trabalho e dando apoio para mulheres, incentivando as empresas a contratá-las.

Em países como o Canadá o sistema escolhido é variável. Eles adotam também as licenças parentais que podem ser de 12 a 18 semanas a depender da remuneração que possuem. Ao retornarem ao emprego, as mães passam por um momento de adaptação, tendo opções de horários reduzidos ou trabalham de forma híbrida, essa flexibilização é um dos maiores investimentos do país quando se trata de maternidade, pois assim o número de mulheres que desistem dos empregos cai consideravelmente.

Na América Latina os formatos adotados variam de acordo com o nível de desenvolvimento que o país possui. O Chile é conhecido por oferecer o maior tempo de licença maternidade no continente. Lá é oferecida uma licença de até seis meses, podendo ser dividida com o pai. No Uruguai as medidas adotadas são: a diminuição da carga horária para mães lactantes e o incentivo do teletrabalho para gestantes.

Entretanto, apesar de existirem referências como o Uruguai e o Chile, ainda existem países como a Bolívia que não oferecem acesso aos direitos trabalhistas a mulheres, limitando a sua participação no mercado de trabalho e reforçando ainda a maternidade como um dos principais fatores de evasão do mercado de trabalho, já que as mulheres não podem contar com lugares de apoio ou proteção por lei.

Em contrapartida, após ver países que flexibilizaram tanto o formato de proteção às mulheres gestantes, os Estados Unidos, considerado um dos países mais desenvolvidos, não oferece às mulheres gestantes a licença maternidade. Para que tenha o direito de usufruir de 12 semanas de afastamento não remunerado, é preciso preencher requisitos específicos, como ter trabalhado por 12 meses para o empregador, completando ao menos 125^a horas de trabalho, ou seja, a maioria das mulheres ficam desamparadas e precisam retornar ao emprego durante o puerpério ou desistir de suas carreiras. Esse é um exemplo de país que possui a desigualdade de gênero em níveis exacerbados e não implementam políticas que visem mudar esse cenário.

No site Departamento de Trabalho dos EUA é possível visualizar regras impostas pela FMLA (Family and Medical Leave Act), dentre elas está:

“A Lei de Licença Médica Familiar (FMLA) aplica-se a todas as agências públicas, a todas as escolas públicas e privadas de ensino fundamental e médio e a empresas com 50 ou mais funcionários. Esses empregadores devem conceder a um funcionário elegível até 12 semanas de licença não remunerada por ano por qualquer um dos seguintes motivos: Para o nascimento e cuidados com o recém-nascido de um funcionário; Para encaminhamento de uma criança para adoção ou acolhimento familiar junto ao funcionário;” (Lei de Licença Familiar e Médica- FMLA)

“Os funcionários têm direito à licença se tiverem trabalhado para o empregador por pelo menos 12 meses, pelo menos 1.250 horas nos últimos 12 meses e trabalharem em uma localidade onde a empresa empregue 50 ou mais funcionários em um raio de 120 quilômetros (75 milhas).” (Lei de Licença Familiar e Médica- FMLA)

Ao comparar países internacionais com o Brasil, é perceptível que o país já percorreu um longo caminho para a aquisição de direitos que protejam mulheres grávidas, principalmente quando se depara com países que não ofertam nem o mínimo que seria a licença maternidade. Porém ainda existe um longo caminho a ser percorrido, pois em empresas brasileiras e nas legislações brasileiras a responsabilidade da criança é completamente da mãe, não existindo as licenças parentais, como nos países europeus e sem a implementação de políticas públicas que ofereçam o acesso a creches ou escolas públicas, com vagas disponíveis para receber crianças de pais que precisam trabalhar. Dessa forma, ainda existe um longo caminho a ser percorrido, mas agora visando a igualdade de gênero, tirando da mulher o peso de se sentir a única responsável pelo filho que gestou e dando oportunidades para que ela possa continuar a exercer sua vida profissional, sem precisar fazer escolhas entre cuidar das atividades domésticas ou das profissionais ou sem que tenha sua capacidade estigmatizada por ser mãe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise feita durante este estudo permitiu enxergar que a maternidade e o mercado de trabalho brasileiro continua sendo um dos pontos mais persistentes da

manutenção da desigualdade de gênero no país. Apesar de existirem legislações já bem mais evoluídas, que permitem a participação feminina no mercado de trabalho, a sociedade ainda carrega consigo um olhar machista e um preconceito estrutural marcada por práticas discriminatórias e estereótipos de qual tipo de mãe a mulher deve ser. Ao invés de a maternidade ser vista como algo bom que precisa ser protegido, é interpretada na maioria das vezes pelas empresas como um gasto financeiro alto, com grande risco e limitação, mesmo que atualmente ela já seja protegida pela lei maior, a Constituição Federal (1988).

O primeiro capítulo contou sobre a grande luta da mulher para que fizesse parte do mercado de trabalho, o caminho traçado sempre foi rodeado de dificuldades, isso desde o período da revolução industrial, até os dias de hoje. As mulheres desde muito cedo já enfrentavam as desigualdades, sejam elas salariais ou as de jornada, geralmente definida pela divisão sexual do trabalho. Entender o caminho histórico percorrido por elas, ajudam a entender que mesmo com a vitória de conseguirem trabalhar e possuírem muitas leis protegendo essa relação de emprego, a maternidade ainda é vista como obstáculo para a empregabilidade.

Enquanto isso, o segundo capítulo analisou as legislações existentes no Brasil, que já apresenta importantes mecanismos para a proteção da mulher e mãe trabalhadora. Na Constituição Federal ficou assegurado o direito da igualdade entre homem e mulher, direitos que protegem a maternidade e alguns outros direitos essenciais. Além disso, foi desenvolvida a Consolidação das Leis Trabalhistas que estabeleceu o direito à licença maternidade, estabilidade provisória e garantiu a segurança das mulheres nos ambientes de trabalho. Do mesmo modo, as súmulas do TST e as convenções internacionais que o Brasil faz parte ficaram responsáveis por proteger as mulheres, sempre reforçando ao Estado o seu dever. Contudo, mesmo com uma extensa lista de direitos a realidade do que ocorre nas relações trabalhistas ainda é muito diferente. Ficou comprovado que as práticas discriminatórias ainda acontecem com frequência e que por mais que as leis já existam há um tempo, não são suficientes para garantir a proteção da mulher gestante ou que já é mãe e precisa cuidar de seus filhos. Dessa forma, concluiu-se que além das normas criadas, também é necessário o investimento em políticas públicas que incentivem a proteção.

O terceiro capítulo discutiu a respeito das condições que as mulheres vivem ao retornarem ou ingressarem no mercado de trabalho ao se tornarem mães. Na maioria das vezes elas são submetidas a redução do salário percebido, perdem oportunidades de se desenvolverem na empresa, não conseguindo alcançar cargos de liderança, além de terem maior dificuldade de se verem novamente inseridas no mercado de trabalho. Esses acontecimentos geralmente são relacionados à sobrecarga sofrida pelas mulheres que precisam equilibrar suas vidas para que consigam ser mães, funcionárias e cuidar do lar. A sociedade ainda vê as mulheres

como as únicas responsáveis pelos cuidados dos filhos e disseminam a ideia de que boas mães vivem a maternidade com exclusividade, deixando de trabalhar. Essa ideia é o que incentiva muitas mulheres a desistirem de suas carreiras. Outro ponto que dificulta a ascensão no trabalho é a falta de ajuda dos pais com as responsabilidades das crianças e a falta de investimento por parte do Estado em lugares para que essas crianças possam ficar para suas mães trabalharem.

A discriminação da maternidade não é um aspecto jurídico, na realidade são diversos aspectos envolvidos. O mercado de trabalho brasileiro ainda tem uma visão de que o mais importante em uma empresa é a produtividade e invisibiliza todo o trabalho feito pela mulher, penalizando-as por terem escolhido gestar e contribuindo para que elas se sintam sobrecarregadas. Algumas empresas, mesmo sabendo da vedação legal continuam com práticas discriminatórias, cobrando mais de mulheres que retornam após serem mães ou até mesmo colocando-as em cargos de baixa remuneração, apenas por entenderem que mulheres grávidas ou mães trazem prejuízos ao ambiente laboral.

Contudo, este caminho ainda possui soluções para que possa ser revertido. Uma medida que poderia diminuir a desigualdade de gênero talvez seria investir em mais atividades compartilhadas para os pais possam atuar em conjunto ou o aumento do número de dias da licença paternidade, pois assim o pai da criança conseguiria também dedicar mais tempo a ela e tiraria um pouco da sobrecarga vivenciada pelas mães. Ademais, o investimento público em locais como creches ou lugares para que as mães tenham lugar para deixar seus filhos durante o horário de trabalho, principalmente quando se trata de mães solo, que não possuem rede de apoio familiar. Somado a isso o Estado poderia também desenvolver mecanismos de investimentos para que as empresas possam criar formas de apoiar essas mães, seja com horários flexíveis ou lugares adequados para que elas possam passar um tempo com seus bebês, ou até mesmo a implementação do home office, como forma de garantir os direitos previstos na CLT.

Portanto, pode-se concluir que a maternidade ainda é muito discriminada, mesmo com os meios criados para proteger e que essa prática de exclusão da mulher fere não só os direitos humanos previstos na Constituição Federal, mas também os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas. Para que isso seja superado é necessária a criação de políticas públicas que incentivem as empresas e a sociedade a seguirem as leis já criadas ou que criem sanções rígidas para o não cumprimento delas. A maternidade deve ser vista como algo bom e não como um ponto negativo para o trabalho. Somente quando as mulheres puderem exercer funções que condigam com o seu verdadeiro potencial e quando forem tratadas da mesma forma como os homens são, recebendo os mesmos salários e tendo a mesma carga horária e conseguirem conciliar a isso a maternidade, poderá dizer que o país está sendo um Estado Democrático de Direito, seguindo as normas previstas e tendo uma relação harmônica em sociedade.

REFERÊNCIAS

ARNESON, Krystin. **O país rico onde as mulheres não têm direito ao afastamento remunerado**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-57886023>. Acesso em: 20 de novembro de 2025

AUGUSTA, Grasielle. VILLAS, Vera Regina. **Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/raymundo,+127-483-1-CE.pdf>. Acesso em: 22 de novembro de 2025

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/869763/mod_resource/content/0/BEAUVOIR%2C%20simone.%20O%20segundo%20sexo-%20Fatos%20e%20Mitos%281949%29.pdf. Acesso em: 03 de dez. 2025.

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 4 dez. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto lei nº 5.452/1943. Acesso em: 20 de novembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. DF. Acesso em: 20 de novembro de 2025.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Acesso em: 21 de novembro de 2025.

DINIZ, Melissa. **Com licença de 480 dias brasileiros contam como é criar filhos na Suécia**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2016/04/06/com-licenca-de-480-dias-brasileiros-contam-como-e-criar-filhos-na-suecia.htm>. Acesso em: 21 de novembro de 2025.

ESTADOS UNIDOS. Family and Medical Leave Act. Disponível em: <https://www.usa.gov/family-leave-act>. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

FEIJÓ, Janaina. PINHO, Valdemar. CARDOSO. Luisa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 22 de novembro de 2025.

FONSECA, Tuany Eduarda. Mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6559/1/TUANY%20EDUARDA%20FONSECA%20ALVES%20.pdf>. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

IBGE. **Estatísticas de Gênero- Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 28 de novembro de 2025.

MACHADO, Beatriz. RODRIGUES, Ana Marcia. SOUZA, Manoel Vitor. **Análise da diferença salarial entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/viewFile/7537/4821>. Acesso em: 22 de novembro de 2025.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. **Mulheres no mercado de trabalho**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 22 de novembro de 2025.

MEULDERS, Daniele. **Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/PZFKmncF6Xgcdkv5GQmqWxj/?lang=pt>. Acesso em: 21 de novembro de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Boletim mulheres no mercado de trabalho**. Governo Federal. Acesso em: 20 de novembro de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA. **Mercado de trabalho e empregabilidade da mulher**. BRASÍLIA, DF. Acesso em: 20 de novembro de 2025.

ORGANIZAÇÃO DO PERIÓDICO El País Brasil. O paradoxo da Suécia, um paraíso da igualdade com uma enorme taxa de violência machista. El País Brasil, 11 mar. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/09/eps/1489066869_454079.html . Acesso em: 4 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Proteção à maternidade: conformidade com as normas internacionais do trabalho**. Disponível em: <https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-standards>. Acesso em: 4 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Nº 183**. OIT, 2000. Acesso em: 22 de novembro de 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 244 do TST**. Estabilidade da gestante. Acesso em: 20 de novembro de 2025.