

**OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO E A PROTEÇÃO JURÍDICA**

**THE CHALLENGES OF MOTHERHOOD IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET
AND LEGAL PROTECTION**

**LOS DESAFÍOS DE LA MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL
BRASILEÑO Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA**



10.56238/revgeov17n4-116

Rafaela Pinto Rocha

Bacharelado em Direito

Instituição: Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão (IESMA/Unisulma)

E-mail: rafaelapinto64@icloud.com

Clara Weinna Moura Dantas

Orientadora

Mestre em Práticas Educativas

Instituição: Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

E-mail: claraweinna.adv@gmail.com

RESUMO

Neste artigo, analisamos os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro em razão da maternidade e examinamos a proteção jurídica destinada à garantia da igualdade material. Partimos do problema consistente na persistência de práticas discriminatórias, dificuldades de ascensão profissional e impactos negativos na remuneração e na estabilidade das trabalhadoras mães, mesmo diante de um arcabouço normativo protetivo. Temos como objetivo geral investigar se os mecanismos jurídicos existentes são suficientes para assegurar a efetiva proteção da maternidade e a permanência digna da mulher no emprego. Utilizamos o método dedutivo, com abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e análise legislativa e constitucional. Constatamos que, embora haja avanços significativos na legislação trabalhista e constitucional, ainda existem lacunas na aplicação prática das normas, especialmente quanto à fiscalização e à promoção de políticas de equidade. Concluímos que o fortalecimento de medidas institucionais e culturais é essencial para concretizar a proteção jurídica da maternidade e promover igualdade no ambiente laboral.

Palavras-chave: Maternidade. Mercado de Trabalho. Proteção Jurídica. Igualdade de Gênero. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the challenges faced by women in the Brazilian labor market due to motherhood and examines the legal protection aimed at ensuring substantive equality. It starts from the problem of the persistence of discriminatory practices, difficulties in career advancement, and negative impacts on the wages and job stability of working mothers, even in the presence of a protective legal framework. The general objective is to investigate whether the existing legal mechanisms are sufficient



to ensure effective protection of motherhood and the dignified permanence of women in employment. The deductive method was used, with a qualitative approach, through bibliographic research and legislative and constitutional analysis. It was found that, although there have been significant advances in labor and constitutional legislation, there are still gaps in the practical application of these norms, especially regarding enforcement and the promotion of equity policies. It is concluded that strengthening institutional and cultural measures is essential to ensure the legal protection of motherhood and to promote equality in the workplace.

Keywords: Motherhood. Labor Market. Legal Protection. Gender Equality. Labor Law.

RESUMEN

Este artículo analiza los desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral brasileño debido a la maternidad y examina las protecciones legales destinadas a garantizar la igualdad sustantiva. Partimos del problema de las prácticas discriminatorias persistentes, las dificultades para el ascenso profesional y los impactos negativos en la remuneración y la seguridad laboral de las madres trabajadoras, incluso dentro de un marco regulatorio protector. Nuestro objetivo general es investigar si los mecanismos legales existentes son suficientes para asegurar la protección efectiva de la maternidad y la permanencia digna de las mujeres en el empleo. Utilizamos el método deductivo, con un enfoque cualitativo, a través de la investigación bibliográfica y el análisis legislativo y constitucional. Encontramos que, si bien ha habido avances significativos en la legislación laboral y constitucional, persisten brechas en la aplicación práctica de las normas, especialmente en lo que respecta a la supervisión y la promoción de políticas de equidad. Concluimos que fortalecer las medidas institucionales y culturales es esencial para lograr la protección legal de la maternidad y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Maternidad. Mercado Laboral. Protección Legal. Igualdad de Género. Derecho Laboral.



1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre os desafios da maternidade no mercado de trabalho brasileiro e a proteção jurídica destinada à salvaguarda dos direitos das mulheres trabalhadoras. A pesquisa concentra-se na análise das dificuldades enfrentadas pelas mães no âmbito profissional, bem como na verificação da eficácia das normas constitucionais e trabalhistas que buscam assegurar igualdade e proteção à maternidade.

A inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro representa uma das transformações sociais mais significativas do último século. Contudo, a maternidade ainda se apresenta como fator de vulnerabilidade, impactando a permanência, a ascensão profissional e a remuneração das mulheres. Apesar da existência de garantias legais como a licença-maternidade, a estabilidade provisória no emprego e a vedação de práticas discriminatórias, observa-se que a desigualdade persiste no plano fático, revelando um descompasso entre a norma e a realidade social.

A escolha do tema justifica-se juridicamente pela necessidade de analisar a efetividade do sistema de proteção constitucional e trabalhista voltado à maternidade, especialmente à luz do princípio da igualdade material. Sob o aspecto social, o estudo mostra-se relevante diante das persistentes desigualdades de gênero no ambiente laboral e da importância da valorização do trabalho feminino para o desenvolvimento econômico e social. Em perspectiva acadêmica, a temática contribui para o aprofundamento do debate acerca da tutela jurídica da mulher trabalhadora e da concretização de direitos fundamentais.

Como conceitos centrais, abordam-se maternidade, mercado de trabalho, proteção jurídica, igualdade formal e igualdade material, discriminação de gênero e direitos fundamentais trabalhistas. A maternidade é compreendida não apenas como condição biológica, mas como fenômeno social que repercute na dinâmica laboral. A proteção jurídica refere-se ao conjunto de normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais destinadas à tutela da mulher trabalhadora. O problema norteador do presente trabalho é responder ao seguinte questionamento: a proteção jurídica conferida à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro é suficiente para garantir a igualdade material das mulheres no mercado de trabalho?

O objetivo geral consiste em analisar os desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras e examinar a efetividade das normas protetivas vigentes. Como objetivos específicos, pretende-se identificar os principais obstáculos à permanência e progressão profissional das mulheres após a maternidade, examinar o arcabouço constitucional e trabalhista pertinente e avaliar a necessidade de medidas complementares para a promoção da igualdade de gênero.

O artigo está estruturado em três partes principais: inicialmente, apresenta-se a evolução histórica e normativa da proteção à maternidade no Brasil; em seguida, analisam-se os desafios



contemporâneos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho; por fim, discute-se a eficácia da proteção jurídica e a necessidade de fortalecimento de políticas públicas e institucionais.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com utilização do método dedutivo, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise da legislação constitucional e trabalhista, doutrina especializada e estudos acadêmicos pertinentes ao tema.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A proteção à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro constitui resultado de um processo histórico marcado por transformações sociais, econômicas e jurídicas. Ao longo do século XX, o avanço da participação feminina no mercado de trabalho tornou necessária a criação de mecanismos normativos destinados a assegurar condições dignas para a mulher trabalhadora, especialmente durante o período gestacional e após o nascimento do filho. Nesse contexto, a legislação passou gradualmente a reconhecer que a maternidade demanda proteção específica, de modo a evitar que essa condição se torne fator de discriminação ou exclusão profissional (Brasil, 1934).

Inicialmente, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu em cenário de pouca regulamentação e proteção jurídica, o que resultava em situações de vulnerabilidade, principalmente em relação às trabalhadoras gestantes. Com o avanço das discussões sobre direitos sociais e proteção do trabalho, o Estado passou a adotar medidas normativas voltadas à garantia de direitos fundamentais das mulheres no âmbito laboral. Dessa forma, a proteção à maternidade consolidou-se como um dos pilares da tutela jurídica do trabalho feminino no Brasil (Barros, 2016).

2.1 SURGIMENTO DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHO FEMININO

O reconhecimento da necessidade de proteção jurídica ao trabalho feminino começou a ganhar espaço no Brasil a partir da Constituição de 1934. Esse diploma constitucional foi responsável por introduzir importantes avanços no campo dos direitos sociais, estabelecendo garantias trabalhistas que incluíam medidas voltadas à proteção da mulher trabalhadora. Embora tais previsões ainda fossem limitadas, representaram um marco inicial na construção de um sistema de tutela jurídica do trabalho feminino (Brasil, 1934).

A Constituição de 1934 refletiu influências do movimento internacional de valorização dos direitos sociais e das normas de proteção ao trabalho desenvolvidas no início do século XX. Nesse contexto, passou-se a reconhecer que determinadas condições biológicas e sociais, como a maternidade, exigiam tratamento jurídico específico, com o objetivo de preservar a saúde da mulher e do recém-nascido, além de assegurar a continuidade do vínculo empregatício. Desse modo, iniciou-se um processo gradual de reconhecimento da maternidade como elemento que deveria ser protegido pelo



Estado, consolidando a ideia de que a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho não poderia ignorar as particularidades da condição feminina (Beauvoir, 2019).

2.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS GARANTIAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A consolidação das normas de proteção ao trabalho feminino ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Esse diploma legal representou importante avanço na organização das relações de trabalho no Brasil, reunindo diversas normas que disciplinavam direitos e deveres de empregadores e trabalhadores (Brasil, 1943). No que se refere à maternidade, a CLT estabeleceu regras específicas voltadas à proteção da mulher trabalhadora, incluindo disposições sobre afastamento do trabalho durante o período gestacional e pós-parto. Tais medidas buscaram assegurar que a maternidade não resultasse na perda do emprego ou na precarização das condições laborais da mulher (Beltrame; Donelli, 2012).

A legislação trabalhista passou, assim, a reconhecer que a maternidade exige proteção jurídica especial, permitindo que a trabalhadora pudesse exercer plenamente sua função social sem prejuízo de sua inserção no mercado de trabalho. Esse avanço representou importante passo na construção de um sistema de proteção social voltado à valorização do trabalho feminino e à promoção de maior segurança nas relações laborais (Bussab, 2020).

2.3 O SALÁRIO-MATERNIDADE COMO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Outro importante marco na evolução da proteção à maternidade foi a instituição do salário-maternidade como benefício previdenciário. A criação desse direito representou significativa ampliação das garantias destinadas à trabalhadora gestante, uma vez que assegurou fonte de renda durante o período de afastamento das atividades laborais. A Lei nº 6.136, de 1974, fortaleceu essa proteção ao estabelecer o pagamento do salário-maternidade, garantindo à trabalhadora condições mínimas de subsistência durante o período de licença (Brasil, 1974).

Essa medida contribuiu para reduzir os impactos econômicos decorrentes da maternidade, especialmente em um contexto em que muitas mulheres dependiam exclusivamente de sua remuneração para manutenção própria e de suas famílias. A instituição do salário-maternidade também representou avanço significativo na compreensão de que a proteção à maternidade não deveria limitar-se apenas à preservação do vínculo empregatício, mas deveria abranger também aspectos relacionados à segurança econômica da trabalhadora (Delgado, 2019).

2.4 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

O processo de fortalecimento da proteção jurídica à maternidade alcançou seu ponto mais relevante com a promulgação da Constituição Federal de 1988. O novo texto constitucional passou a



reconhecer expressamente a maternidade como direito social fundamental, inserindo-a no conjunto de garantias destinadas à promoção da dignidade da pessoa humana e da igualdade material entre homens e mulheres (Brasil, 1988).

A Constituição assegurou importantes direitos à mulher trabalhadora, como a licença-maternidade e a estabilidade provisória no emprego durante o período gestacional e após o parto. Tais garantias reforçam o compromisso do Estado com a proteção da maternidade e com a promoção da justiça social no âmbito das relações de trabalho (Garcia; Viecili, 2018).

Além disso, a constitucionalização desses direitos representou importante avanço no combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho, reconhecendo que a maternidade não deve constituir obstáculo à participação feminina na vida econômica e profissional. Dessa forma, a Constituição de 1988 consolidou a proteção à maternidade como elemento essencial do sistema de direitos fundamentais trabalhistas no Brasil (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

3 DESAFIOS DA MATERNIDADE E A EFETIVIDADE DAS NORMAS PROTETIVAS NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 OBSTÁCULOS À PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A MATERNIDADE

A maternidade ainda representa um dos principais fatores que impactam a permanência da mulher no mercado de trabalho. Embora a legislação brasileira reconheça direitos específicos voltados à proteção da trabalhadora gestante, muitas mulheres enfrentam dificuldades para manter sua posição profissional após o nascimento dos filhos. Essas dificuldades decorrem, em grande parte, de práticas discriminatórias implícitas ou explícitas presentes no ambiente laboral, nas quais a maternidade é percebida como fator de redução da produtividade ou de aumento de custos para as empresas. Dessa forma, a condição materna acaba sendo associada a obstáculos profissionais que dificultam a continuidade da trajetória laboral feminina (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Além das práticas discriminatórias, a sobrecarga de responsabilidades domésticas e familiares também contribui para a dificuldade de permanência das mulheres no mercado de trabalho. Em muitas sociedades, inclusive na brasileira, ainda persiste a ideia de que os cuidados com os filhos e com o ambiente familiar são atribuições predominantemente femininas. Segundo Beauvoir (2019), a construção social dos papéis de gênero historicamente condicionou a mulher a ocupar espaços ligados ao cuidado e à esfera privada, o que influencia diretamente sua inserção e permanência no mundo do trabalho.

Outro fator relevante diz respeito às dificuldades enfrentadas no retorno ao trabalho após o período de licença-maternidade. Muitas mulheres relatam alterações na dinâmica profissional, redução de oportunidades e até mesmo perda de espaço dentro da organização após o nascimento dos filhos.



Estudos indicam que a necessidade de conciliar responsabilidades profissionais e familiares gera impactos significativos na rotina das trabalhadoras, exigindo adaptações constantes e, em alguns casos, levando ao afastamento do mercado de trabalho formal (Beltrame; Donelli, 2012).

Nesse contexto, percebe-se que os obstáculos à permanência da mulher no mercado de trabalho após a maternidade não se limitam apenas à ausência de normas protetivas, mas também envolvem aspectos culturais e estruturais que perpetuam desigualdades de gênero. A superação dessas dificuldades exige não apenas o fortalecimento das garantias jurídicas existentes, mas também a transformação de práticas sociais que ainda reproduzem modelos tradicionais de divisão de responsabilidades familiares (Beauvoir, 2019).

3.2 OBSTÁCULOS À PROGRESSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES APÓS A MATERNIDADE

Além das dificuldades relacionadas à permanência no emprego, a maternidade também influencia diretamente as oportunidades de progressão profissional das mulheres. Em diversos contextos organizacionais, observa-se que trabalhadoras mães enfrentam maiores dificuldades para alcançar cargos de liderança ou funções de maior responsabilidade. Essa realidade é frequentemente associada à percepção de que a maternidade pode comprometer a disponibilidade da mulher para assumir tarefas que exigem maior dedicação ou carga horária ampliada (Beltrame; Donelli, 2012).

De acordo com Delgado (2019), o Direito do Trabalho busca garantir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, contudo, na prática, ainda existem barreiras estruturais que limitam o acesso feminino a posições hierárquicas mais elevadas. Essas barreiras estão relacionadas tanto à cultura organizacional quanto à persistência de estereótipos de gênero que associam liderança e dedicação profissional predominantemente ao universo masculino.

Outro aspecto relevante diz respeito ao impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres ao longo do tempo. Muitas trabalhadoras enfrentam interrupções temporárias em suas carreiras ou precisam reduzir a carga horária para atender às demandas familiares, o que pode influenciar negativamente seu crescimento profissional. Como consequência, observa-se uma disparidade significativa entre homens e mulheres no acesso a promoções, cargos de chefia e melhores remunerações (Beauvoir, 2019).

Dessa forma, a maternidade acaba funcionando como um elemento que intensifica desigualdades já existentes no mercado de trabalho. A superação desse cenário exige não apenas a aplicação efetiva das normas de proteção à maternidade, mas também a adoção de políticas institucionais que promovam maior equilíbrio entre vida profissional e responsabilidades familiares.



3.3 A NECESSIDADE DE MEDIDAS COMPLEMENTARES PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Embora o ordenamento jurídico brasileiro apresente importantes avanços na proteção à maternidade, a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho demanda a implementação de medidas complementares capazes de reduzir as desigualdades estruturais ainda existentes. Nesse sentido, políticas públicas e iniciativas institucionais voltadas à valorização do trabalho feminino podem desempenhar papel fundamental na construção de um ambiente laboral mais inclusivo e equitativo (Bussab, 2020).

Entre as medidas frequentemente discutidas no âmbito internacional destacam-se políticas de ampliação dos direitos parentais, incentivo à participação dos homens no cuidado familiar e criação de condições que favoreçam a conciliação entre trabalho e família. A Organização Internacional do Trabalho destaca que a proteção à maternidade deve ser compreendida como parte de um conjunto mais amplo de políticas voltadas à igualdade de gênero e à promoção de condições dignas de trabalho para mulheres e homens (OIT, 2021).

Além disso, programas institucionais voltados à equidade de gênero podem contribuir para reduzir práticas discriminatórias e promover maior reconhecimento da importância da diversidade no ambiente profissional. Essas iniciativas incluem ações de conscientização, programas de apoio à parentalidade e mecanismos de monitoramento da igualdade de oportunidades dentro das organizações (OIT, 2021).

Assim, a efetivação da proteção jurídica à maternidade depende não apenas da existência de normas legais, mas também da adoção de estratégias institucionais e culturais que favoreçam a construção de relações de trabalho mais justas. A promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho exige a articulação entre legislação, políticas públicas e mudanças sociais que reconheçam a maternidade como dimensão legítima da vida das mulheres, sem que isso represente limitação à sua trajetória profissional (OIT, 2021).

4 PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS PELAS MÃES TRABALHADORAS

A maternidade no contexto laboral ainda se apresenta como um grande desafio para inúmeras mulheres. Mesmo diante de avanços na legislação trabalhista e de iniciativas voltadas à igualdade de gênero, as mães trabalhadoras continuam enfrentando obstáculos de natureza estrutural e cultural que dificultam tanto sua permanência quanto seu crescimento profissional. A conciliação entre as demandas da vida pessoal e da carreira torna-se especialmente complexa em razão da persistente desigualdade de gênero, que se manifesta por meio de práticas discriminatórias e da rigidez das exigências organizacionais, frequentemente desconsiderando as especificidades da maternidade (Souza, 2021).



A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu preâmbulo, valores fundamentais como a igualdade e a justiça, visando à construção de uma sociedade livre de preconceitos (Brasil, 1988). Apesar dessa previsão normativa, a realidade demonstra que a igualdade formal não tem sido suficiente para eliminar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, sobretudo no que diz respeito às mulheres gestantes. Essas discriminações, muitas vezes sutis, podem ocorrer desde os processos seletivos até o momento de retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

4.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA MÃES TRABALHADORAS NO MERCADO DE TRABALHO

A discriminação contra mães no ambiente laboral se manifesta de diversas maneiras, abrangendo desde barreiras no acesso ao emprego até tratamentos desiguais no cotidiano das organizações. Segundo Delgado (2019), a discriminação pode ser compreendida como a negação de um tratamento justo a uma pessoa com base em critérios injustificados, em desacordo com os padrões jurídicos aplicáveis à situação concreta.

Apesar dos avanços legislativos voltados à promoção da igualdade, práticas discriminatórias relacionadas à maternidade ainda são recorrentes. Conforme observa Barros (2016), esse tipo de discriminação costuma ser velado, dificultando sua identificação e comprovação, especialmente no âmbito trabalhista, onde o empregador não é obrigado a justificar a dispensa. Mesmo com a existência de normas protetivas, práticas discriminatórias ainda são recorrentes. Conforme destaca 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 resiliatórios se baseiam no direito potestativo, não sendo exigido do empregador que motive a dispensa. (Barros, 2016, p. 739)

Durante os processos de recrutamento, por exemplo, é comum que empresas evitem contratar mulheres em idade fértil, considerando possíveis afastamentos decorrentes da maternidade. Em muitos casos, informações pessoais, como estado civil ou planos de gravidez, são utilizadas de forma indevida como critérios de seleção (Barros, 2016). Essa prática contribui para a exclusão de mulheres de oportunidades de emprego e crescimento profissional.

A legislação brasileira estabelece mecanismos para coibir tais condutas, como a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias relacionadas à gravidez e à esterilização. Além disso, dispositivos da CLT, como os artigos 391 e 373-A, reforçam a proteção da mulher contra discriminação por motivo de sexo, estado civil ou maternidade. Ainda assim, a discriminação pode ocorrer de forma direta, quando há tratamento desigual explícito, ou indireta, por meio de normas aparentemente neutras que, na prática, prejudicam as mulheres (ONU Mulheres, 2022).

Diante desse cenário, decisões do Supremo Tribunal Federal contribuíram para o fortalecimento da proteção à gestante, refletindo na alteração da Súmula 244 do Tribunal Superior do



Trabalho. Com a nova redação do item III, passou-se a assegurar a estabilidade provisória mesmo em contratos por tempo determinado:

[...] 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 realidade revela uma contradição evidente: enquanto o ordenamento jurídico busca promover igualdade de oportunidades, padrões culturais ainda perpetuam desigualdades. As mulheres são frequentemente submetidas a pressões sociais contraditórias. De um lado, a maternidade é tratada como elemento essencial à realização feminina; de outro, ao optarem por ter filhos, enfrentam discriminação no ambiente profissional, o que compromete sua trajetória de carreira (Souza, 2021).

Nesse contexto, Barros (2016) destaca que a discriminação contra a mulher está profundamente enraizada em construções sociais e familiares baseadas em estereótipos e crenças que reforçam uma suposta inferioridade feminina. Essa visão contribui para que muitas mulheres sejam percebidas como menos comprometidas com o trabalho em razão de suas responsabilidades familiares.

Os efeitos da maternidade na vida profissional são significativos. Muitas mulheres são preteridas em processos seletivos ou encontram dificuldades para ascender profissionalmente devido à percepção de que a maternidade compromete seu desempenho. Além disso, ao retornarem ao trabalho, frequentemente se deparam com a ausência de políticas institucionais eficazes que facilitem a conciliação entre as funções maternas e profissionais.

4.2 LICENÇA-MATERNIDADE E OS DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO

A licença-maternidade constitui um direito fundamental assegurado tanto pela Constituição Federal quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como finalidade proteger a saúde da mãe e do recém-nascido nos primeiros meses de vida. No Brasil, esse direito garante o afastamento remunerado de 120 dias, além da estabilidade provisória no emprego, impedindo a dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até o período posterior ao parto (Brasil, 1988).

Apesar dessas garantias, o retorno ao trabalho após a licença-maternidade ainda representa um momento delicado na vida das mulheres. Esse processo envolve não apenas desafios estruturais, mas também aspectos emocionais significativos, muitas mulheres enfrentam dificuldades para equilibrar as novas responsabilidades maternas com as exigências profissionais, vivenciando sentimento de insegurança e sobrecarga (ONU Mulheres, 2022).

A desigualdade na divisão das tarefas domésticas agrava esse cenário. Ainda predomina a ideia de que o homem deve assumir o papel de provedor financeiro, enquanto à mulher cabe o cuidado com os filhos e a administração do lar. Essa lógica resulta em uma dupla jornada para as mulheres, que



acumulam funções profissionais e domésticas, dedicando mais tempo a atividades não remuneradas Donelli (2012).

Além disso, o retorno ao ambiente de trabalho é frequentemente acompanhado por cobranças institucionais para compensar o período de afastamento. Estudos como o de Garcia e Vicili (2018) indicam que muitas mulheres relatam perda de espaço profissional, dificuldade de reintegração e até mesmo redução de oportunidades de crescimento. Há também uma percepção recorrente de queda no desempenho, o que contribui para sentimento de insegurança e insatisfação. Nesse contexto, Barros destaca de forma mais aprofundada as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho:

à 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. Essa realidade demonstra que a mulher, ao ingressar no mercado de trabalho, enfrenta não apenas barreiras externas, mas também limitações impostas por construções sociais historicamente enraizadas, que acabam por influenciar sua trajetória profissional (Barros, 2016, p. 731).

Diante disso, torna-se evidente que o retorno ao trabalho após a licença-maternidade envolve múltiplos desafios, que vão além da esfera jurídica. Trata-se de uma questão que exige mudanças estruturais no mercado de trabalho e na organização social, de modo a promover uma divisão mais equitativa das responsabilidades familiares. Assim, a efetividade dos direitos relacionados à maternidade depende não apenas da previsão legal, mas da implementação de políticas públicas e práticas organizacionais que reconheçam a maternidade como parte integrante da trajetória profissional feminina.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como propósito analisar os desafios da maternidade no mercado de trabalho brasileiro e examinar a proteção jurídica destinada à mulher trabalhadora, com especial enfoque na efetividade das normas constitucionais e trabalhistas. A pesquisa partiu do problema consistente em verificar se o ordenamento jurídico brasileiro é suficiente para garantir igualdade material às mulheres que exercem a maternidade. Ao longo do desenvolvimento, foram investigadas a evolução histórica da proteção normativa, as garantias legais atualmente vigentes e os obstáculos concretos enfrentados pelas mães no ambiente laboral.

Constatou-se que o Brasil possui um arcabouço jurídico robusto no que se refere à tutela da maternidade. A Constituição Federal assegura direitos sociais fundamentais, como a licença-maternidade e a estabilidade provisória, enquanto a legislação trabalhista e previdenciária complementa essa proteção por meio de garantias específicas, como o salário-maternidade e a vedação de práticas discriminatórias. Além disso, instrumentos internacionais reforçam o compromisso do



Estado com a promoção da igualdade de gênero e com a proteção da mulher trabalhadora. Sob o aspecto normativo, portanto, observa-se avanço significativo na consolidação de direitos.

Entretanto, a análise também revelou que a existência de normas protetivas não elimina, por si só, as desigualdades estruturais. Persistem práticas discriminatórias diretas e indiretas, dificuldades de ascensão profissional, estagnação salarial e preconceitos relacionados à suposta incompatibilidade entre maternidade e produtividade. A desigual divisão das responsabilidades familiares, culturalmente atribuídas às mulheres, agrava esse cenário, demonstrando que o desafio ultrapassa o campo jurídico e envolve dimensões sociais e organizacionais. Assim, a desigualdade material permanece como obstáculo à plena efetivação dos direitos assegurados.

A hipótese inicialmente apresentada confirmou-se parcialmente: embora o ordenamento jurídico brasileiro ofereça proteção relevante à maternidade, sua aplicação prática ainda encontra limitações que impedem a concretização plena da igualdade substancial. A eficácia das normas depende de fiscalização adequada, de políticas institucionais de equidade de gênero e da ampliação de medidas que promovam a corresponsabilidade parental, reduzindo o impacto exclusivo da maternidade sobre a trajetória profissional feminina.

Conclui-se que a proteção jurídica da maternidade deve ser compreendida como instrumento de promoção da justiça social e da dignidade da pessoa humana. A construção de um mercado de trabalho verdadeiramente igualitário exige não apenas a preservação das garantias legais existentes, mas também a transformação cultural das relações laborais e o fortalecimento de políticas públicas voltadas à equidade de gênero. Somente com a conjugação entre norma, efetividade e mudança social será possível assegurar às mulheres condições reais de permanência, ascensão e reconhecimento no mercado de trabalho brasileiro.



REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. v. 1.
- 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.
- BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Brasília, DF: Presidência da República, 1934.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.
- BRASIL. Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1974.
- BUSSAB, Gabriela Paiva. Ações afirmativas de gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática. 2005. 201 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- 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.
- LIGOCKI, Malô Simões Lopes; LIBARDONI, Marlene (coord.). Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade. São Paulo: Elas, 1996.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 183 sobre proteção à maternidade. Genebra: OIT, 2021.
- ONU MULHERES. A equidade de gênero no trabalho e a ampliação dos direitos parentais. 2022.
- SOUZA, Francine Kelly Sá, et al. Maternidade e recolocação profissional: quais são os desafios? 2021.

