

## EFEITO DA MATERNIDADE NA CARREIRA FEMININA

Ariella Cristina Gonçalves<sup>1</sup>  
Caio Vasconcelos Oliveira<sup>2</sup>

**Resumo:** O estudo aborda o impacto da maternidade na carreira feminina, explorando questões sociais, jurídicas e econômicas. Destaca-se que mulheres com filhos enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho, devido à discriminação, falta de políticas de conciliação entre trabalho e família, e desigualdade de gênero. Embora a licença-maternidade e a estabilidade no emprego sejam dispositivos legais existentes, nem sempre garantem proteção efetiva para as mulheres. O método utilizado para a pesquisa foi a revisão bibliográfica, na qual se realiza um estudo onde se busca semelhanças e diferenças entre as publicações levantadas na bibliografia de referência. A partir desta compilação de informações são reunidos conhecimentos a respeito da temática estudada, o que significa uma base adequada à um estudo significativo para o direito. O objetivo principal do estudo é investigar como a maternidade afeta a trajetória profissional das mulheres, analisando os obstáculos enfrentados por mães no mercado de trabalho e as implicações legais e sociais relacionadas à licença-maternidade e estabilidade no emprego. Conclui-se que há uma necessidade premente de políticas que promovam a equidade de gênero e apoiem mães trabalhadoras. Reconhece-se a importância de conciliar maternidade e vida profissional.

**Palavras-Chave:** Mulheres. Maternidade. Licença-Maternidade. Carreira. Mercado de Trabalho.

## EFFECT OF MOTHERHOOD ON WOMEN'S CAREERS

**Abstract:** This paper aims to address the impact of motherhood on women's careers, exploring social, legal and economic issues. It is noteworthy that women with children face significant challenges in the job market, due to discrimination, lack of policies to reconcile work and family, and gender inequality. Although maternity leave and job security are existing legal provisions, they do not always guarantee effective protection for women. The method used for the research was the bibliographic review, in which a study is carried out to look for similarities and differences between the publications collected in the reference bibliography. From this compilation of information, knowledge is gathered regarding the topic studied, which means an adequate basis for a significant study for the law. The main objective of the study is to

---

<sup>1</sup> Advogada. Mestranda em Função social do Direito pela Faculdade Autônoma de Direito ( FADISP) , Pós Graduada em Direito Trabalhista e Previdenciário pela Faculdade de Direito de Franca , Pós Graduada em Direito Corporativo e Compliance, pela Escola Paulista de Direito , Pós Graduada em Prática trabalhista avançada pela Faculdade Damásio Educacional.

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8433890685187482> - ORCID : <https://orcid.org/0009-0000-2074-4427>  
Endereço eletrônico: [ariellagoncalves@yahoo.com](mailto:ariellagoncalves@yahoo.com)

<sup>2</sup> Doutorando em Direitos Coletivos e Cidadania na Universidade de Ribeirão Preto. Mestre em Saúde e Educação pela Universidade de Ribeirão Preto. Pós-graduado (Lato Sensu) em Direito Previdenciário pela Faculdade Legale (Faleg) e pós-graduado (Lato Sensu) em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Pós-graduado em Direito Médico-hospitalar (Lato Sensu) pela Escola Paulista de Direito. Membro da Comissão de Direito Médico, Odontológico, e da Saúde da 12ª Subseção da OAB. Advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1361912929180181>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0734-6149>. Endereço eletrônico: [caiooliveira@gmail.com](mailto:caiooliveira@gmail.com).

investigate how motherhood affects the professional trajectory of women, analyzing the obstacles faced by mothers in the labor market and the legal and social implications related to maternity leave and job stability. It is concluded that there is a pressing need for policies that promote gender equity and support working mothers. The importance of reconciling motherhood and professional life is recognized.

**Keywords:** Women. Maternity. Maternity leave. Career. Job market.

## **O Papel Da Mulher Na Sociedade E O Tratamento Legal Dado A Ela Ao Longo Da História**

Por muitos anos ao longo da história, as mulheres assumiam o papel predominante no cuidado do lar, esposo e filhos. Após a revolução industrial e as guerras mundiais, a presença feminina no mercado de trabalho cresceu, uma vez que muitos homens estavam engajados na guerra, e aqueles que retornaram enfrentavam sequelas ou não retornaram. Isso desencadeou uma mudança social significativa, com as mulheres se tornando as únicas responsáveis e provedoras do lar. Ao longo do tempo, a mulher foi conquistando o seu espaço na sociedade e ganhando presença no mercado de trabalho.

Hoje, as mulheres constituem a maioria da população e muitas delas são provedoras do sustento familiar. No entanto, enfrentam numerosos desafios ao equilibrar suas responsabilidades familiares com o papel de mãe em suas vidas.

Este estudo irá analisar o impacto da maternidade na trajetória profissional da mulher, investigando como ela concilia suas responsabilidades maternas com sua carreira e como essa dinâmica é percebida na sociedade contemporânea. Compromete-se a examinar a "batalha diária" enfrentada pela mulher para equilibrar múltiplas tarefas com a maternidade, e também a explorar como a sociedade, os empregadores e o sistema jurídico encaram a figura da mãe que busca progredir em sua carreira profissional.

Com a possibilidade de crescimento no âmbito profissional, advindos de uma maior escolaridade e da oportunidade de empreendimentos profissionais, se tornou mais presente e necessário o debate acerca do papel feminino e masculino na estrutura familiar e social, juntamente com a urgência de distribuir de maneira mais equitativa as responsabilidades domésticas, educacionais e parentais (Rabello, 2013). Porém, esse debate teve que passar por várias etapas, ao longo da história.

No período da Revolução Industrial, que aconteceu nos séculos XVIII e XIX, testemunhou-se uma significativa mudança na participação feminina no mercado de trabalho. Antes desse período, as mulheres estavam, em sua maioria, confinadas às tarefas domésticas, porém nesse momento começaram a ocupar postos em fábricas, devido ao rápido avanço

industrial e pela demanda por mão de obra, além do fato de muitos homens terem partido para a guerra, deixando para as mulheres a responsabilidade pelo sustento familiar.

Além disso, na Inglaterra e na França, locais nos quais a revolução industrial aconteceu, os salários dos homens eram baixos, não sendo suficiente ao sustento familiar, o que incentivava as mulheres a buscar emprego como meio de complementar a renda. Conseqüentemente, o trabalho feminino se tornou uma prática comum e extremamente vital (Rodrigues et al., 2015).

A participação feminina no mercado de trabalho se destacou principalmente no setor têxtil, porém, ao longo do século XIX, também cresceu a presença das mulheres em outros setores industriais, como o químico e o de alimentos (Amaral, 2012). Entretanto, apesar de conquistarem uma maior área de atuação laboral, levando a maior autonomia econômica, as condições laborais para as mulheres muitas vezes eram precárias, caracterizadas por jornadas com durações extensas, salários reduzidos e ambientes de trabalho insalubres.

Embora em uma primeira visão a inserção das mulheres nas fábricas possa soar como algo unicamente vantajoso, visto que promoveu avanços na autonomia feminina, é importante ressaltar que, além do trabalho empregatício, com suas jornadas exaustivas em ambientes insalubres, o trabalho doméstico seguia sendo visto como responsabilidade apenas da mulher. Por volta do início do século XIX, surgiu o primeiro movimento das mulheres, visando alcançar direitos que se mostravam urgentes. A meta principal desse movimento era a busca pela conciliação entre as responsabilidades domésticas e o trabalho fabril, objetivando obter jornadas laborais reduzidas, além de demandas por benefícios como a disponibilização de creches e auxílio maternidade, luta que continua até os dias atuais (Prado, 2023).

A sociedade espera que as mulheres desempenhem o papel de mãe, sendo a criação dos filhos uma atribuição historicamente associada a elas. Devido às funções que a sociedade estabeleceu apenas a um gênero, houve uma necessidade de adaptar o tipo de trabalho atribuído a cada sexo. O contexto histórico da presença feminina no mercado de trabalho é caracterizado por mudanças e inúmeros desafios.

O progresso alcançado pelas mulheres tem ocorrido gradualmente ao longo da história. Em tempos anteriores, as mulheres eram principalmente responsáveis pelos afazeres da casa e cuidados exclusivamente com a família, havendo poucas possibilidades de uma mulher conseguir trabalhar de forma remunerada.

A dinâmica em torno da maternidade também passou por várias transformações, incluindo o casamento não acontecer mais no início da adolescência das mulheres, a introdução

das pílulas anticoncepcionais e o aumento dos níveis de educação acadêmica das mulheres, todos esses fatos que contribuíram para essas mudanças.

No Brasil, é fácil encontrar exemplos que evidenciam o a desigualdade no tratamento dispensado às mulheres. Na Constituição Federal de 1824 não havia sequer consideração a mulher como ser participante atuante na sociedade. Não há, de fato, menção ao termo "mulher" em nenhum momento do texto constitucional, e, mesmo que o termo "homem" não tenha utilização expressa, havia sua representação como "cidadão".

Na Constituição seguinte, de 1891, a figura da mulher se mostra presente, porém limitada apenas à questão da filiação legítima. O artigo 69 estabelecia que são considerados cidadãos brasileiros, entre outros, "os filhos de pai brasileiro e os ilegítimos de mãe brasileira, nascidos em país estrangeiro, se estabelecerem domicílio na República" (Brasil, 1891).

Apenas na Constituição Federal de 1934 houve citação direta à mulher enquanto figura possuidora de direitos. A redação do artigo 109 afirmava que "o alistamento e o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exercem função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar" (Brasil, 1934). Assim, a partir desse momento a mulher obteve o direito ao voto.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no ano de 1943, foram estabelecidas diversas normas destinadas à proteção do trabalho feminino e à maternidade<sup>2</sup>. Porém, a CLT não eliminava a incapacidade jurídica da mulher, que, naquele momento, ainda precisava de autorização expressa do marido para exercer atividades remuneradas fora do lar<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Como exemplo, é possível citar as redações originais dos seguintes artigos, tendo sido alguns alterados ao longo dos anos:

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário

(...)

Art. 389. Todo empregador será obrigado:

(...)

Parágrafo único. Quando não houver crèches que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação.

(...)

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.

<sup>3</sup> Dizia o artigo 446 da CLT:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua  
*Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171) DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1 -p.139-147>

A CLT, inclusive, ainda trazia vedações ao trabalho feminino, mesmo em casos autorizados pelo marido, vedando o trabalho noturno (com apenas algumas exceções), como se vê no já revogado artigo a seguir:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.  
Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:  
a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;  
b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;  
c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bars, e estabelecimentos congêneres;  
d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. (Brasil, 1943)

Apenas quase 20 anos depois, em 1962, com a promulgação da Lei nº 4.121/62, o “Estatuto da Mulher Casada”, que trouxe várias mudanças em relação à figura da mulher, modificando também partes do Código Civil vigente. O Estatuto trouxe a possibilidade de as mulheres serem economicamente ativas sem necessidade de autorização marital. Apesar de ainda dar maior poder ao marido, a lei tentou trazer maior igualdade à relação, como por exemplo no artigo a seguir:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).  
Compete-lhe:  
I - A representação legal da família;  
II - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I e 311);  
III - o direito de fixar o domicílio da família ressalvada a possibilidade de recorrer a mulher ao Juiz, no caso de deliberação que a prejudique;  
IV - prover a manutenção da família, guardadas as disposições dos arts. 275 e 277. (Brasil, 1962)

Como é possível notar, o artigo supracitado dá o poder primário de decisão ao homem, porém dá abertura para contestação da mulher, algo que não era possível antes.

Com a vinda da Constituição Federal de 1988 (CF/88) grandes alterações ocorreram, visto que o artigo 5º, inciso I do referido livro estabeleceu que "homens e mulheres são iguais

---

continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

em direitos e obrigações". Além disso, o artigo 226, §5º afirma que "os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher" (Brasil, 1988).

Em relação à maternidade, a CF/88 traz proteção à mulher gestante, ao afirmar em seu artigo 201 que a previdência social atenderá, na forma da lei, a proteção à maternidade, especialmente à gestante, incubindo a mesma função à assistência social em seu artigo 203. A Constituição não traz, em seu texto, alusão expressa à trabalhadora gestante ou que é mãe, porém, esse papel de igualdade que atribui a mulher foi e ainda é a base pela busca de direitos a essas mulheres.

Após a Constituição Cidadã, diversas leis esparsas vieram dar concretude à igualdade ali propugnada, podendo-se citar como exemplos:

A Lei 9.029/95, que proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho;

A Lei 9.799/99, que inseriu regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho na CLT;

O próprio Código Civil de 2002, que trouxe ganhos em relação ao poder familiar, garantindo capacidade civil plena às mulheres

A Lei 13.882/2019, que, por sua vez, altera a Lei 11.340/06 para garantir a matrícula dos dependentes da mulher vítima de violência doméstica e familiar em instituição de educação básica mais próxima de seu domicílio; entre outras. (Lins; Teixeira, 2022, p. 3)

As leis em vigor antes da Constituição Federal de 1988, eram baseadas em princípios que designavam à mulher a função de mãe e dona de casa. Essa base legal era reflexo do modelo familiar patriarcal, que enfatizava a função da mulher como mãe e esposa e, conseqüentemente, dificultava sua inserção no mercado de trabalho. Assim, a Constituição de 1988 foi crucial para o avanço significativo das políticas públicas destinadas às mulheres (Bruschini, 1994).

Os debates que levaram à afirmação na CF/88 acerca da igualdade entre homens e mulheres veio do fato que, apesar de leis anteriores trazerem benefícios às mulheres, eles ainda tinham caráter discriminatório, uma vez que criavam privilégios em relação aos homens, que seguiam detentores dos poderes. Assim, a Constituição de 1988 buscou estabelecer um equilíbrio.

A inserção da mulher no mercado de trabalho remonta ao período da escravidão, quando as mulheres auxiliavam os homens nas colheitas e também eram encarregadas das tarefas domésticas nas casas dos senhores de engenho. No entanto, foi durante a década de 1950 que ocorreu um avanço significativo nesse processo.

Em 1950, as mulheres conseguiram se mostrar presentes em diversos setores como comércio, serviços de consumo e escritórios. Posteriormente, surgiram oportunidades para atuar em magistério e enfermagem. Naquela época, a educação destinada às mulheres pretendia prepará-las para o casamento, com poucas tendo acesso à formação profissional. Grande parte da sociedade se opunha à participação das mulheres em empregos fora do lar, temendo que isso causasse perturbações familiares, pois acreditava-se que seria difícil conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas (Rodrigues et al., 2015).

A participação das mulheres no processo industrial em períodos anteriores da história foi o que pavimentou o caminho para que atualmente haja maior participação feminina no processo industrial. Mesmo enfrentando grandes dificuldades, essa participação histórica contribuiu para abrir possibilidades em diversas áreas, incluindo a política, familiar e social.

A partir da década de 1970, intensificou-se ainda mais a participação feminina no mercado de trabalho, impulsionadas pelo aumento da escolaridade e pelo fortalecimento do movimento feminista. Foi nesse período que as mulheres iniciaram sua luta pela igualdade.

Os movimentos feministas dos anos 80 almejavam alcançar igualdade, visto que, apesar de estarem ativas economicamente, as mulheres continuavam a enfrentar disparidades salariais e sofriam discriminação (Prado, 2023).

Embora tenham conquistado seu espaço na sociedade, as relações ainda não são inteiramente igualitárias para as mulheres. As responsabilidades domésticas e a criação dos filhos ainda recaem majoritariamente sobre elas, o que representa um obstáculo adicional para alcançarem suas metas profissionais.

É possível notar que a história da mulher, especialmente no Brasil, tem sido moldada por dois aspectos principais: a redução da taxa de fecundidade e o aumento do nível educacional da população feminina.

Entre as décadas de 80 até 2010, ocorreu uma alteração notável no perfil de idade das mães ao terem o primeiro filho, com a decisão de adiar a fecundidade. Todas as classes sociais enfrentam os desafios associados à maternidade, havendo maior vantagem às classes de renda mais alta ao postergar a fecundidade, visto que as mulheres nessas classes possuem maior acesso à educação, e, assim, adiar a gravidez pode auxiliar no crescimento de carreira, algo muito mais complexo a mulheres de classes mais baixas, sejam elas mães ou não. Além disso, a presença de filhos ainda reduziu a probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho, independentemente da ordem de nascimento. (Machado *et al.*, 2021)

Esses fatores têm levado a uma crescente inclusão da mulher no mercado de trabalho, assim como a um aumento de sua renda. Em 1990, a parcela feminina representava aproximadamente 34,4% da força de trabalho. Já em 2006, as mulheres representavam cerca de 42% dos postos de trabalho (Ueno, 2010).

Neste panorama, ter filhos tornou-se um plano adiado ou mesmo algo indesejado a muitas mulheres.

A escolha por ter filhos pode significar o abrandamento das aspirações individuais como, por exemplo, aprazar planos de carreira mais audazes ou deixar de adquirir determinados bens materiais almejados para o futuro.

Outra preocupação frequente entre casais, alude-se ao fato de que ter filhos constitui ter outro ser humano completamente dependente afetiva e economicamente deles. Além do mais, essa dependência do filho afetaria de forma negativa a autonomia e a independência de ambas as partes, ocasionando certa insegurança em relação a seguridade econômica e relacional do casal (Mendes; Fonseca, 2022, p. 3).

Como dito acima, visando consolidar sua posição no mercado de trabalho, as mulheres têm frequentemente adiado ou até mesmo renunciado a maternidade. A redução no número de filhos pode ser considerada como um dos pontos que tem contribuído para trazer maior facilidade à participação da mão de obra da mulher. A queda na taxa de fecundidade foi particularmente acentuada nas décadas de 70 e 80. Na década de 90, iniciou-se uma diminuição ainda mais notável, com uma taxa de fecundidade de 2,6%, que diminuiu para 2,3% até o final da década (Ueno, 2010).

É possível observar que mulheres em ocupações de maior qualificação tendem a ter menos filhos e a postergar a maternidade por períodos mais longos. A participação feminina no mercado de trabalho tende a diminuir à medida que as mulheres têm filhos, sendo esse efeito mais pronunciado para o nascimento do primeiro, terceiro ou subsequentes filhos.

Nestes casos, onde há três filhos ou mais, estudos apontam uma redução de 14 a 18% nos *quantis* da distribuição de renda, com maior impacto entre as famílias de menor poder aquisitivo. Em outras palavras, ter três filhos ou mais reduz a renda familiar, principalmente entre as famílias mais pobres.

Enquanto o ciclo de vida associado comumente às mulheres, que envolve casar, ser mãe e cuidar da família, tende a diminuir a oferta de trabalho das mulheres, fatores como a educação, a posição de chefe de família e o acesso a creches contribuíram para aumentar a participação feminina no mercado de trabalho (Machado *et al.*, 2021).



É fato que a gravidez da mulher inserida no mercado de trabalho leva à reações muitas vezes negativas no ambiente organizacional. Durante muitos anos, em vários ambientes de trabalho, havia restrições à contratação de mulheres, visto que a gravidez representava um ônus significativo para a folha de pagamento das organizações.

Atualmente, observa-se uma mudança na postura de muitas empresas, devido ao progresso das mulheres profissionalmente. Porém, a maternidade ainda não é vista sem um olhar negativo por muitos contratantes, como se verá em momento posterior do presente artigo.

É inegável que a maternidade tem efeito direto na carreira feminina. No mercado de trabalho, pode-se observar um efeito adverso dos salários na probabilidade de fecundidade (salários mais altos resultam em menos filhos, e vice-versa, obviamente havendo exceções a tal regra). Além disso, características pessoais como posição na família e local de residência também exercem influência na fecundidade e na inserção das mulheres no mercado de trabalho (Machado *et al.*, 2021).

## **Maternidade E Suas Implicações No Mercado De Trabalho Para As Mulheres**

No ano de 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou sua primeira convenção, na qual tratou da proteção da maternidade. O propósito dessa proteção é preservar o bem-estar da mãe e de seu filho ou filha, ao mesmo tempo em que assegura à trabalhadora proteção contra qualquer forma de discriminação relacionada à sua maternidade, salvaguardando as mulheres no ambiente de trabalho durante a gravidez e após o nascimento da criança. (Salvagni *et al.*, 2023)

A OIT ratificou três convenções sobre a proteção da maternidade: a nº 3 (1919)<sup>4</sup>, a nº 103 (1952) e a nº 183 (2000). Além disso, a Convenção sobre seguridade social (norma mínima) de

---

<sup>4</sup> Os principais artigos da convenção de 1919 da OIT a tratar da maternidade da mulher trabalhadora tinham a seguinte redação:

ARTIGO 3º :Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher

- a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto;
  - b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;
  - c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em bôas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira,
- Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024) – p.155-171 DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1-p.139-147>

1952 (nº 102) reconhece os benefícios de maternidade como uma das nove áreas da proteção social. (Organização Internacional do Trabalho, 2009)

Em 1974, alterou-se a legislação, de forma que o encargo do benefício deixou de ser diretamente responsabilidade do empregador, passando a ser uma obrigação da Previdência Social. Isso significa que o ônus direto do salário maternidade não recai sobre os empregadores, proporcionando uma garantia adicional para a proteção das mulheres contra possíveis discriminações relacionadas à maternidade (Organização Internacional do Trabalho, 2016).

A licença-maternidade no Brasil é assegurada pelo art. 392 da CLT e pelo art. 7º, XVIII da Constituição Federal, garantindo atualmente 120 (cento e vinte) dias de afastamento para trabalhadoras. Atualmente, a licença de 180 dias só é possível para as mulheres que trabalhem em empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/08, que afirma em seu art. 1º que o programa prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade prevista na Constituição Federal (Brasil, 2008).

O Programa Empresa Cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008, com o objetivo de estender o período de licença maternidade de 180 dias para trabalhadoras sob o regime CLT e a partir de janeiro de 2010 a medida começou a vigorar para a iniciativa privada de forma facultativa. O fortalecimento no mercado de trabalho e a construção de uma carreira tem se tornado prioridade na vida das mulheres contemporâneas.

No entanto, quando optam por conciliar suas carreiras com a maternidade, podem acontecer conflitos nos papéis de mãe e profissional, pois o ambiente organizacional é competitivo e exige cada vez mais dedicação à carreira, além de mobilidade geográfica e flexibilidade de horários. (Salvagni *et al.*, 2023, p. 24)

Assim, como o trecho supracitado ressalta, a maternidade representa um desafio para as mulheres que almejam avançar em suas carreiras profissionais, uma vez que estas na maioria das vezes acabam ficando com a maior parte das responsabilidades parentais.

---

no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto;

d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento.

ARTIGO 4º: No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos paragraphios (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou d'elle se afaste, por um periodo mais longo, depois de uma doença provada por attestado medico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza á incapacidade de voltar ao trabalho, será illegal, para o seu patrão, até que a sua ausencia tenha attingido uma duração maxima, fixada pela autoridade competente de cada paiz, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausencia ou em uma data tal que, produzindo-se o pre-aviso expire o prazo no decurso da, ausencia acima mencionada.

*Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171) DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1 -p.139-147>

As mudanças culturais e no papel social anteriormente estabelecido à mulher têm levado a um aumento na quantidade de mulheres que não interrompem suas atividades produtivas ao terem filhos, e é precisamente entre as mulheres casadas e com filhos que a participação feminina no mercado de trabalho formal aumenta substancialmente (Bruschini, 2007).

A maternidade é um componente sociocultural que está comumente associado à identidade da mulher, levando a um imaginário coletivo que supõe que a trabalhadora tenha um papel secundário, priorizando o papel de mãe. Esse evento ainda traz consequências sobre o progresso das mulheres em suas carreiras, associando-as aos estereótipos e à ideia de uma constante "ameaça" de gravidez. Porém, apesar de associar a muitas vezes “glorificar” o papel da mulher como mãe, o mercado de trabalho segue penalizando as mulheres que são mães, como apontam os estudos empíricos sobre o tema:

Do ponto de vista salarial, Casal e Barham (2013), entenderam haver evidência sólida de segmentação do mercado de trabalho e, além disso, afirmaram a existência, setorialmente e entre quartis diferentes de salários, de penalizações salariais pela maternidade.

As mães do setor informal, segundo os autores, sofreram maior penalização, que aumentou com o número de filhos, principalmente menores, e foi maior na base da distribuição salarial.

Os autores combinaram o uso de equação de rendimentos de Mincer, de regressão quantílica, da decomposição de Oaxaca-Blinder e da decomposição de Ñopo No Brasil, Monte e Gonçalves (2008) utilizaram o Modelo Heckprobit para dados da PNAD de 1995 a 2006, e concluíram que a redução no número de filhos vivos por mulher e a elevação no nível de escolaridade contribuíram significativamente para a inserção de mulheres no mercado de trabalho e determinação do salário.

Monte (2011), a partir do mesmo modelo (Heckprobit), ao estudar o Nordeste brasileiro de 1995 a 2009 pela PNAD, verificou que, a partir de um determinado número de filhos, ocorreu um efeito substituição negativo e superior ao efeito renda provocado pela presença adicional de um filho na família. Uma mulher com três ou quatro filhos, de acordo com o autor, pôde ter uma queda de até 17,4% no salário, quando comparada a uma mulher sem filhos. (Machado *et al.*, 2021, p. 180-181)

A mulher segue associada à família e à maternidade, enfrentando expectativas sobre seu papel na sociedade. Porém, com o advento dos métodos contraceptivos, a decisão de ser mãe ou não passou a ser uma escolha, que é motivada por fatores relacionados às condições econômicas, emocionais e sociais da mulher. É importante ressaltar que esses pontos não são fixos a todas as mulheres, variando a depender de fatores sociais, étnicos, culturais, etc.

Em média, mulheres que tem filhos gastam cerca de 32 horas por semana às tarefas domésticas, mais do que a média geral e do que as mulheres sem filhos. Essa carga horária adicional acaba impactando no desempenho profissional destas mulheres. Observa-se uma

transição para um novo modelo de maternidade, no qual se reconhece a importância da função reprodutiva e se busca um equilíbrio nas responsabilidades parentais, visando à igualdade.

Porém, mesmo com esta busca pela igualdade, a maternidade ainda traz impactos à carreira feminina logo em seu início. De acordo com uma pesquisa realizada pelo portal Empregos.com.br, que entrevistou 273 mães com idades entre 18 e 45 anos, mais da metade das mulheres (56,4%) já foi demitida ou conhece outra mulher que foi desligada após retornar da licença-maternidade.

Apesar de as mulheres representarem mais de 54% da força de trabalho, de acordo com o IBGE, a maternidade ainda é vista como uma escolha quase oposta à vida profissional.

A queda no emprego começa logo após o período de proteção ao emprego garantido pela licença-maternidade. Após 24 meses, quase metade das mulheres que usufruem da licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, e esse padrão persiste mesmo após 47 meses da licença. A maioria das saídas ocorre sem justa causa e partem do empregador. No entanto, os efeitos são bastante variados e dependem do nível de educação da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentam uma redução de 35% no emprego 12 meses após o início da licença, enquanto a redução é de 51% para mulheres com menor nível educacional. (Lima, 2023)

É chocante observar que a licença-maternidade, um direito previsto constitucionalmente e pela CLT, seja discutida como um empecilho à participação da mulher no mercado de trabalho.

Fato que também cabe discussão, é o tempo da licença paternidade. Os homens têm direito a 5 (cinco) dias de licença, conforme estabelecido pela CF/88, podendo chegar a 20 dias caso o empregador participe do Programa Empresa Cidadã.

No que diz respeito ao cuidado com os filhos, é necessário que se questione que a licença-maternidade não tem meramente a intenção de proteger a recuperação adequada da mulher após o parto, mas também os cuidados devidos ao bebê. Desta forma, não seria justo que esse direito fosse estendido pelo mesmo período a ambos os genitores? O que justifica que as responsabilidades do cuidado com o recém-nascido sejam predominantemente realizadas pela mulher, enquanto o homem pode prosseguir com sua carreira? É possível que se questione se, ao conceder licenças com prazos tão discrepantes, a norma legal está impondo uma obrigação desigual à mulher.

Neste contexto, para alcançar verdadeira igualdade, seria crucial ajustar os períodos de licença maternidade e paternidade. Ao conceder um período de afastamento mais longo para as

*Revista Jurídica [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Juridica/v.20, n.1, jan. - jun. 2024](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Juridica/v.20, n.1, jan. - jun. 2024) – p.155-171 DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788>. 2024.v.1 –p.139-147*

mulheres, perpetuam-se ideias de que as responsabilidades do cuidar familiar são atribuídas às mulheres, e que a maternidade desempenha um papel mais essencial na vida das mulheres do que a paternidade na vida dos homens, e que as mulheres são menos adequadas para o ambiente profissional, e sim melhores para o ambiente caseiro.

A licença parentalidade, dada a ambos os genitores, tem o potencial de desempenhar um papel significativo na redistribuição dos cuidados com o filho, envolvendo ambos os genitores. Isso pode contribuir para uma visão mais igualitária do mercado de trabalho em relação aos pais. É essencial destacar que tanto o pai quanto a mãe deveriam possuir o mesmo grau de responsabilidade em relação ao filho recém-nascido.

Obviamente, cabe acrescentar que, para que esta mudança se mostre totalmente efetiva, será necessário uma alteração social na visão do homem e da mulher enquanto no desempenho do papel de pai e mãe, visto que em muitas situações, aumentar o tempo de licença paternidade apenas seria visto como “férias mais longas” por muitos homens, que não creem ter responsabilidade com os filhos ou com as tarefas de casa.

Porém, observando-se que com o avanço da sociedade há um avanço na percepção da divisão igualitária do serviço doméstico e da criação dos filhos, em um futuro esta pode ser uma medida que auxilie na diminuição dos impactos negativos da maternidade para a carreira feminina, pois, o mesmo “risco” que uma gravidez trará para a mulher no ambiente profissional (ou seja, o afastamento da profissional), também será dirigido ao homem.

Apesar da garantia provisória de emprego à mulher após o nascimento do filho, por cinco meses após o parto, nos termos do art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), é importante observar que essa estabilidade não garante que a mulher não possa ser despedida ao término desse período, como se demonstrou acima com o estudo que apontou que mais da metade das mulheres foram demitidas após o período de estabilidade. (Brasil, 1988)

Inclusive, há empresas que sequer respeitam o prazo de garantia dados pela ADCT. Recentemente, repercutiu a situação de Márcia Alves, uma advogada de 29 anos, que foi demitida apenas cinco minutos após retornar ao trabalho de sua licença-maternidade. Após sete anos de vínculo com a empresa, Márcia foi surpreendida pelo departamento de recursos humanos, que informou seu desligamento assim que ela chegou para seu primeiro dia de volta ao escritório.

A empresa alegou motivos de desempenho para justificar a demissão, embora Márcia tenha recebido feedbacks positivos em seu último ciclo de avaliação. Essa situação levanta

*Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Juridica/v.20, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Juridica/v.20, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171) DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1 -p.139-147>

questões importantes sobre discriminação de gênero e proteção aos direitos das mulheres no mercado de trabalho. (Saringer, 2024)

Aqui é relevante destacar que o Brasil não aderiu à supracitada Convenção 183 da OIT, que estabelece que "no caso de demissão, cabe ao empregador comprovar que os motivos não estão relacionados à gravidez ou ao nascimento de um filho ou filha", algo que fortaleceria a proteção do emprego para as mulheres empregadas que estão grávidas ou foram mães recentemente, como no caso supracitado, no qual o empregador teria que comprovar o decréscimo no desempenho de Márcia, para justificar sua demissão.

A licença maternidade e suas consequências, porém, não é a única dificuldade enfrentada pelas mães no ambiente de trabalho. Há ainda a falta de flexibilidade na jornada de trabalho, e o assédio moral.

O assédio, em particular, ocorre com muita frequência em relação às empregadas que são mães. A pré-definição sobre como uma mãe deve ser, recai sobre a mulher em ambiente de trabalho, levando a piadas e questionamentos tanto acerca de sua competência como profissional, como quanto à sua competência como mãe, levando ainda a exclusão no ambiente de trabalho, designação para funções de menor responsabilidade, visto a probabilidade maior da necessidade de se ausentar desta profissional, mesmo que por curto períodos de tempo, além de transferências setoriais ou mesmo em demissão(Lins; Teixeira, 2022).

Essas diversas manifestações de assédio ocorrem como um meio de manter a hierarquia, a segregação ocupacional por gênero e a dominação masculina. No caso de uma mulher que é mãe, os assediadores encontram ainda mais justificativas para esse comportamento, pois a veem como menos competente.

Desta forma, foi possível observar que, apesar da constante luta pela igualdade, atualmente ainda não é concedida à mulher que é mãe a oportunidade de exercer plenamente a maternidade e a vida profissional, não sendo respeitada sua autonomia quando decide vivenciar essas duas experiências simultaneamente.

É fundamental cada vez mais implementar políticas e práticas que promovam a o apoio à mães trabalhadoras. São necessárias melhorias na legislação e na implementação de políticas públicas para abordar as lacunas existentes e enfrentar os desafios enfrentados pelas mulheres que conciliam maternidade e vida profissional.

## **Considerações Finais**

Desde que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho, houve uma transformação significativa. Passo a passo, elas conquistaram reconhecimento e espaço, demonstrando competência equivalente à dos homens. Apesar desses avanços, e do contínuo esforço das mulheres em buscar qualificação profissional, ainda há desafios a serem superados.

No passado, as mulheres eram responsáveis exclusivamente pelo cuidado da casa e da família, enquanto os homens eram os únicos provedores. Hoje em dia, muitas mulheres priorizam alcançar sucesso profissional e estabilidade financeira antes de formar uma família, o que as leva a adiar a maternidade. No entanto, mesmo com essa mudança de cenário, as mulheres ainda enfrentam o desafio de conciliar suas carreiras com o papel de mãe.

Com o objetivo de fortalecer sua existência e permanência no mercado de trabalho, as mulheres têm cada vez mais adiado ou até mesmo optado por não ter filhos. A diminuição na taxa de fecundidade é um dos fatores que tem facilitado a participação da mão de obra feminina.

Podemos notar que mulheres em posições profissionais mais qualificadas geralmente têm menos filhos e adiam a maternidade por mais tempo. À medida que têm filhos, a participação das mulheres no mercado de trabalho tende a diminuir.

O avanço dos direitos das mulheres no Brasil é evidente, com diversas normas buscando garantir a igualdade, trazida principalmente pela Constituição Federal de 1988. Não há espaço, ao menos na teoria das leis que compõem o ordenamento jurídico, para qualquer forma de preconceito. Portanto, as trabalhadoras mães têm proteção contra discriminação no ambiente de trabalho.

Porém, é possível notar que o mercado de trabalho ainda quer que a mulher sacrifique a maternidade em prol da carreira, dificultando a possibilidade de ambos papéis coexistirem.

Dessa forma, conclui-se ressaltando a importância de ampliar os investimentos em políticas públicas que promovam e facilitem a participação da mulher no mercado de trabalho. É crucial iniciar um diálogo na sociedade sobre a redefinição dos papéis em relação ao cuidado, a divisão do trabalho por gênero e a desigualdade de gênero, visando reduzir o peso das responsabilidades que recaem sobre as mulheres.

## **Referências**

**BRASIL. Ato Das Disposições Constitucionais Transitórias.** Brasília, 1988.

**BRASIL. Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil** ( de 24 de fevereiro De

*Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171) DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1 -p.139-147>

1891). Rio de Janeiro, 1891.

BRASIL. **Constituição Da Republica Dos Estados Unidos Do Brasil** (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, 1934.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, 1962.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2008.

BRUSCHINI, Maria Cristina. **Trabalho feminino**: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. Estudos Feministas, n.1. Rio de Janeiro, 1994.

BRUSCHINI, Maria Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 29 abr 2024.

LIMA, Luciana. **56% das mulheres foram demitidas ou conhecem quem foi desligada após licença-maternidade**. Exame. 15 de maio de 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/56-das-mulheres-foram-demitidas-ou-conhecem-quem-foi-desligada-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em: 29 abr 2024.

LINS, Ana Paula Gonçalves; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. **Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade**: uma análise sob a ótica do direito civil e do direito do trabalho brasileiros. Revista Direito e Feminismo. vol.1 , n. 1. Bahia, Jun. de 2022.

MACHADO, Fernando Antonio; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de; PAIVA, Vanessa Fortunato; GOMES, Magno Rogério. **Efeitos da maternidade na oferta de trabalho e salários no Brasil**. Revista Orbis Latina. Vol. 11, n. 2, p. 177-196. 2021.

MENDES, Gabriella da Silva; FONSECA, Alexandre Brasil Carvalho da. Maternidade e carreira: Desafios e impactos para as mulheres mães. In: **Anais do VIII Congresso Nacional da Educação – CONEDU**. Maceió, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho**: tendências 2016 - sumário. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_457096/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm). Acesso em: 25 abr 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT sobre trabalho e família**. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/343931/download>. Acesso em: 25 abr 2024.

PRADO, Ingrid Carvalho. **O impacto da maternidade na trajetória profissional feminina**.

*Revista Jurídica* [http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista\\_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171](http://revistas.unievangelica.edu.br/Revista_Jurídica/v.26, n.1, jan. - jun. 2024 - p.155-171) DOI: <https://Doi.org/10.29248/2236-5788.2024.v.1 -p.139-147>



Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas). 49 p. Universidade Federal Fluminense - Departamento De Ciências Econômicas De Campos. Campos Dos Goytacazes, 2023.

RABELO, Jéssica. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, 2013.

RODRIGUES, Paulo Jorge; MILANI, Débora Raquel da Costa; CASTRO, Laura Laís de Oliveira; CELESTE FILHO, Macioniro. O trabalho feminino durante a Revolução Industrial. In: **Anais XII semana da mulher UNESP**. São Paulo, 2015.

SALVAGNI, Julice; AZAMBUJA, Monique; REICHERT, Fernanda Maciel; VERONESE, Marília Veríssimo. **Maternidade e mercado de trabalho**: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. Revista Confluência. vol 25, n. Rio de Janeiro, Janeiro - Abril de 2023.

SARINGER, Giuliana. **'Fui demitida em 5 minutos no dia em que voltei de licença-maternidade'**. Portal UOL economia. 29 de abril de 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/04/29/demissao-na-volta-da-licenca-maternidade.htm>. Acesso em: 01 mai 2024.

UENO, Joji. **A difícil escolha entre ter uma carreira profissional e ser mãe**: O mercado de trabalho adia cada vez mais o sonho da gravidez. Minha Vida. 2010. Disponível em: <https://www.minhavidade.com.br/materias/materia-1618> . Acesso em: 20 abr 2024.