



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E
HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA ARLETE FERNANDES FEITOSA NETA

IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER EM FACE DA
MATERNIDADE

MOSSORÓ

MARIA ARLETE FERNANDES FEITOSA NETA

**IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER EM FACE DA
MATERNIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Direito, do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Arleide Meylan

MOSSORÓ

2025

MARIA ARLETE FERNANDES FEITOSA NETA

**IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER EM FACE DA
MATERNIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Direito, do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

APROVADO EM: 24 de julho de 2025

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Arleide Meylan
Presidente

Prof. Dr. Mário Sérgio Falcão Maia
Membro

Profa. Ligia Silva de França Brilhante
Membro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 IMPACTO DA MATERNIDADE NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL.....	6
3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA TRAJETÓRIA DA MULHER TRABALHADORA E MÃE.....	10
4 IMPLICAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS EM FACE DA MATERNIDADE DAS MULHERES TRABALHADORAS.....	14
5 CONCLUSÃO.....	17
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER EM FACE DA MATERNIDADE¹

ARLEIDE MEYLAN²

MARIA ARLETE FERNANDES FEITOSA NETA³

RESUMO: Este artigo explicita as implicações da maternidade na trajetória profissional das mulheres, analisando as barreiras que estas enfrentam no mercado de trabalho, como desigualdades salariais e limitações na progressão de carreira. Nesse sentido, teve como objetivo analisar como a maternidade impacta os direitos trabalhistas e sociais das mulheres, fundamentando-se em uma revisão teórico-bibliográfica que inclui diversas fontes e autores relevantes. Além disso, os resultados mostraram que a experiência da maternidade intensifica as desigualdades de gênero, prejudicando as oportunidades de ascensão profissional e perpetuando disparidades salariais. Ainda, a pesquisa destaca que a carga de responsabilidades familiares recai desproporcionalmente sobre as mulheres, dificultando a conciliação entre trabalho e vida pessoal. Nessa percepção, embora a legislação brasileira ofereça algumas proteções, como a licença-maternidade, as conclusões revelam lacunas significativas. Desse modo, essas lacunas incluem a necessidade de um apoio mais efetivo na divisão de responsabilidades familiares e a implementação de políticas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e flexível. Assim, a pesquisa conclui que é essencial avançar no debate sobre a maternidade e suas implicações, visando mudanças que beneficiem tanto as mulheres quanto a sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: Maternidade; Desigualdade de gênero; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT: This article highlights the implications of motherhood on women's professional trajectories, analyzing the barriers they face in the labor market, such as wage inequalities and limitations on career advancement. The aim was to analyze how motherhood impacts women's labor and social rights, based on a theoretical and bibliographical review that includes several relevant sources and authors. Furthermore, the results demonstrated that the experience of motherhood intensifies gender inequalities, hindering opportunities for professional advancement and perpetuating pay gaps. Nevertheless, research highlights that the burden of family responsibilities falls disproportionately on women, making it difficult to balance work and personal life. In this regard, although Brazilian legislation offers some protections, such as maternity leave, the findings reveal significant gaps. These gaps include the need for more effective support in the division of family responsibilities and the implementation of policies that promote a more inclusive and flexible work environment. Thus, the research concludes that it is essential to advance the debate on motherhood and its implications, changes that benefit both women and society as a whole.

Keywords: Maternity; Gender inequality; Labor rights.

¹ Artigo apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, campus Mossoró, como Trabalho de Conclusão de Curso sob orientação da Profa. Dra. Arleide Meylan.

² Graduação e Mestrado pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Doutorado pela Universidade de Brasília (UNB); Professora efetiva do curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-árido, campus Mossoró. Email: arleide.meylan@ufersa.edu.br

³ Estudante do 8º período do Curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-árido, campus Mossoró. Email: maria.neta95409@alunos.ufersa.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O artigo busca analisar como a maternidade afeta a trajetória profissional das mulheres evidenciando as implicações no mercado de trabalho quanto aos seus direitos trabalhistas e sociais que decorrem dessa realidade como sendo o problema central.

A motivação para a pesquisa surgiu da observação direta das dificuldades enfrentadas pelas mulheres, no contexto da maternidade, que buscam conciliar suas carreiras com as responsabilidades familiares, fato que despertou uma reflexão profunda sobre as barreiras estruturais e culturais que elas enfrentam, mesmo em sociedades onde a equidade de gênero é amplamente defendida. Dessa forma, o texto tem como objetivos investigar como a maternidade afeta a trajetória salarial e profissional das mulheres, além disso, evidenciar a proteção legislativa das mulheres no mercado de trabalho após a maternidade e demonstrar as implicações trabalhistas e sociais na trajetória profissional das mulheres em face da maternidade.

Sendo assim, a metodologia foi desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativa e de cunho teórico-bibliográfico, utilizando-se da técnica da documentação indireta.

O tema abordado traz como preocupação central o debate sobre a equidade de gênero, especialmente no mercado de trabalho frente à maternidade. Assim, a metodologia utilizada para esta pesquisa é de cunho teórico-bibliográfico, tendo como base uma ampla revisão de literatura. Dessa forma, autores como Correll (2007), Budig (2014), Kleven (2018), Feitoza (2021) e Proni (2012) formaram uma base teórica que fundamenta a análise.

O artigo está dividido em três tópicos principais, sendo que, no primeiro momento, discute-se o impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres, com ênfase nas consequências sociais e econômicas.

Ademais, no segundo tópico, explora-se as legislações trabalhistas, com destaque nas proteções específicas para mulheres com filhos no mercado de trabalho. Por fim, o terceiro tópico, apresenta as implicações trabalhistas e sociais que surgem da maternidade no contexto profissional.

O artigo conclui que a maternidade impõe desafios significativos à trajetória profissional das mulheres, perpetuando desigualdades de gênero, como disparidades salariais e limitações na progressão de carreira. Adicionalmente, embora a legislação trabalhista brasileira ofereça alguma proteção, como a licença-maternidade, ainda há lacunas a serem preenchidas.

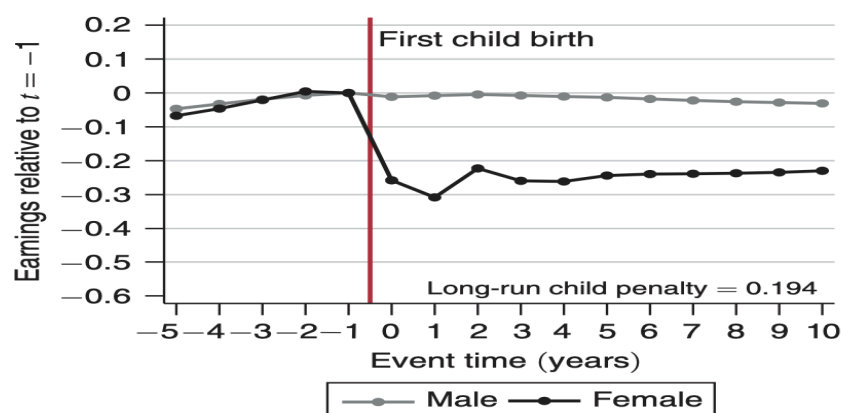
2 IMPACTO DA MATERNIDADE NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um fator determinante para sua integração completa enquanto cidadã, tendo em vista que possibilita o seu pleno desenvolvimento como indivíduo e contribui ativamente para o progresso social.

É lícito postular que a diferença salarial entre homens e mulheres, mesmo quando ambos desempenham a mesma função, é uma realidade lamentável, acontecendo não apenas no Brasil, mas em diversos outros países do mundo, conforme demonstrado por Kleven (2018).

Contudo, essa disparidade de salários não ocorre exclusivamente pela diferença de gênero, como apontado pelo senso comum. Nessa perspectiva, Kleven (2018) mostrou como o fato de ter filhos afeta os ganhos das pessoas, causando um impacto e promovendo a desigualdade, conforme mostra o gráfico abaixo.

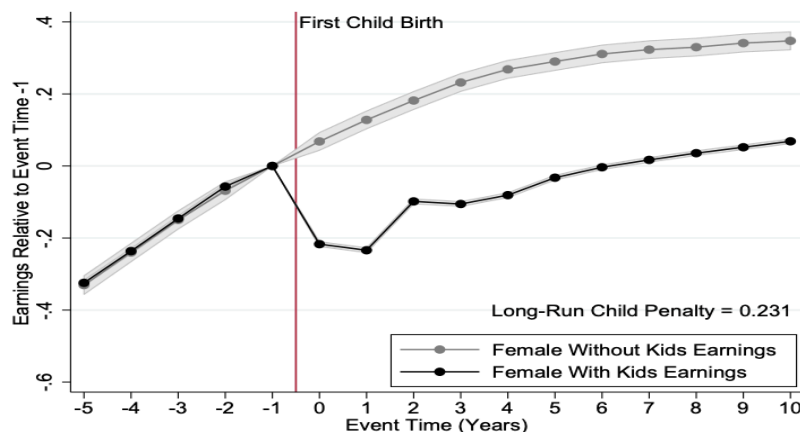
FIGURA 1 - GRÁFICO COMPARATIVO DOS GANHOS DE HOMENS E MULHERES APÓS O PRIMEIRO FILHO.



FONTE: Extraído de kleven (*et al*, 2018).

No gráfico 1, evidencia-se a trajetória salarial de pessoas dos gêneros masculino e feminino após terem um filho. Logo, é possível notar que enquanto a parcela de trabalhadores do gênero masculino quase não sofre alterações significativas, a outra parcela de trabalhadores do gênero feminino decai de forma acentuada. Com isso, a principal problemática observada por meio dessas pesquisas é a de que a responsabilidade com os cuidados familiares, na maioria das vezes, é atribuída predominantemente às mulheres, segundo comprova Barcelos (2011). Assim, mesmo desempenhando as mesmas funções que os homens, suas carreiras podem ser prejudicadas caso optem por ter filhos.

FIGURA 2 - GRÁFICO DO IMPACTO NOS GANHOS DE MULHERES COM E SEM FILHOS.



FONTE: Extraído de Kleven (*et al*, 2018).

No gráfico 2 é demonstrada a diferença da trajetória salarial entre mulheres que têm filhos e as que não têm filhos. Dessa forma, fica evidente que as mulheres com filhos continuam a enfrentar desvantagens, conforme indicado pela queda acentuada na faixa do gráfico.

O Pew *Research Center* (2013) demonstrou que as mulheres passam nove horas a mais por semana cuidando dos filhos e da manutenção da casa. Com base nesses dados, é possível notar que isso equivale, ao longo de um ano inteiro, a aproximadamente cerca de três meses de trabalho extra em tempo integral.

De acordo com Feitoza (2021), o trabalho domiciliar isola as mulheres em um ambiente de sobrecarga, onde a distinção entre atividades produtivas e reprodutivas se torna tão tênue que acaba se fundindo. Assim, ainda conforme demonstrado por Feitoza (2021), é fácil constatar que mulheres realizem múltiplas atividades ao mesmo tempo, por exemplo, trabalhar diante de um computador enquanto amamentam seus filhos ou escutar mensagens de áudio enviadas por seus chefes através de fones de ouvido, enquanto lavam a louça ou preparam as refeições para a família.

Segundo Bruschini (2000), as tarefas domésticas ainda são vistas como sendo de responsabilidade das mulheres, independentemente de sua posição social, papel na família ou se trabalham fora de casa e quando essas atividades domésticas são realizadas por donas de casa no ambiente familiar, elas não são consideradas como trabalho, sendo contabilizadas nas estatísticas como se tratando de inatividade econômica. Nessa perspectiva, uma importante observação foi trazida por Perrot (2008):

As mulheres sempre trabalharam. Seu trabalho era da ordem do doméstico, da reprodução, não valorizado, não remunerado. A sociedade jamais poderia ter vivido, ter se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível. (PERROT, 2008, p.109).

Além disso, Feitoza (2021) ainda evidencia que o trabalho domiciliar é caracterizado por jornadas intermináveis, sem um limite claro para encerramento das atividades e que, por muitas vezes, as mulheres, pressionadas pelas necessidades econômicas da família, acabam trabalhando à noite, de madrugada, e nos finais de semana, sem receber pagamento de horas extras, descanso semanal remunerado ou qualquer outro direito trabalhista previsto em lei.

Nesse sentido, Vinhas (2009) observa que, apesar das transformações sociais ao longo do tempo, a sociedade ainda mantém expectativas tradicionais em relação ao papel da mulher, exigindo que ela continue não só a colocar a família, como também o lar e os filhos no centro de sua vida, isto é, embora haja mais liberdade e até encorajamento para que a mulher assuma novas funções, como a participação no mercado de trabalho formal, ainda persiste a cobrança para que ela também desempenhe os papéis tradicionais de cuidadora do lar, esposa e mãe.

Dessa maneira, Badinter (1985) explica que ao longo dos anos, a maternidade assumiu um significado mais abrangente, passando a ser entendida como sendo uma responsabilidade que vai muito além dos nove meses de gestação. No século XIX, por exemplo, além da visão moralizadora sobre o papel da mãe, surgiu o discurso psicanalítico que atribui à mãe um papel central no bem-estar e equilíbrio emocional de seus filhos, tornando-a a principal responsável por sua felicidade e saúde psíquica. Sob essa ótica, segundo Cavalcanti (2017), os meios de comunicação continuam a fortalecer essa imagem idealizada da mulher perfeita, que assume total responsabilidade pelo cuidado do lar e dos filhos.

No entanto, como apontado por Badinter (2011), o outro lado a ser levado em consideração é a culpa frequentemente sentida por mães que não conseguem ou não desejam corresponder a essa expectativa de doação completa, o que acaba se intensificando para aquelas que optam por voltar ao trabalho ou tomar decisões como interromper a amamentação. Essa dinâmica reforça o estigma social e perpetua a sobrecarga imposta às mulheres, ampliando a pressão em conciliar maternidade e carreira. Nesse sentido, Silveira (2011) ilustra essa questão explicitando que:

(...) a construção social da maternidade e sua oposição ao trabalho revelaram-se como elemento central e naturalizado na forma como as informantes apresentavam a construção da identidade de gênero ao longo do desenvolvimento de suas vidas profissionais até uma posição gerencial. (...) Se a experiência de ser mãe não faz parte da vida de todas as informantes, a concepção de maternidade ainda faz. Por exemplo, as mulheres sem filhos,

ao se identificarem, fazem-no pela contraposição das suas experiências de vida às das mulheres com filhos. (...) identificam-se como SENDO MULHER MÃE ou SENDO MULHER NÃO MÃE. A centralidade da maternidade para a autodefinição das mulheres tem a forma de um mandato de tal modo que, quando escolhem não ter filhos, vão de encontro às forças sociais e culturais. (SILVEIRA, 2011, p. 6-7).

É importante salientar que há mães que são provedoras quase que unicamente sozinhas do sustento dos seus filhos, portanto essas mães não possuem a opção de cuidar exclusivamente de sua família, mas ainda assim são julgadas pela sociedade, conforme mostrado por Donath (2017):

As mães podem ser caracterizadas como negligentes quando regressam aos seus empregos remunerados demasiado cedo ou demasiado tarde depois de terem tido filhos, ou nunca; quando não amamentam ou o fazem durante demasiado tempo ou de forma demasiado pública; quando preferem o ensino doméstico para os seus filhos, ou quando – mães solteiras ou não – tem de trabalhar muitas horas fora de casa e, como tal, são acusadas de negligência. Além disso, as mães solteiras, as mães que dependem de apoios sociais, as mães imigrantes e as mães lésbicas – características que, muitas vezes, se sobrepõem - tendem a ser encaradas de forma ainda mais crítica. (DONATH, 2017, p. 59).

Com esse entendimento, Dias (2011) enfatiza que:

As famílias monoparentais tem estrutura frágil. Tendo quem vive sozinho com a prole acaba com encargos redobrados. Além dos cuidados o lar e com os filhos, também necessita buscar meios de prover o sustento da família. Assim, imperioso que o Estado atenda a tais peculiaridades e dispense proteção especial a esses núcleos familiares. (DIAS, 2011, p. 217).

Dessa forma, Rocha-Coutinho (2005) aponta que, embora as mulheres sejam incentivadas a buscar uma inserção profissional igualitária aos homens, valorizando assim sua independência, essas mulheres ainda se veem confrontadas com o desafio de ter que equilibrar carreira, família e responsabilidades domésticas, algo que se intensifica durante a maternidade.

É válido salientar que o trabalho em tela não visa incentivar que as mulheres renunciem à maternidade, mas refletir sobre a necessidade de que as mulheres recebam uma maior proteção no sentido de garantir que ao optarem por ser mães, possam conciliar melhor e de forma equilibrada a maternidade com suas trajetórias profissionais. Posto isto, é fundamental que o sistema jurídico, especialmente o trabalhista, ofereça mecanismos eficazes para assegurar essa proteção legal e promover a equidade de oportunidades no ambiente de trabalho.

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA TRAJETÓRIA DA MULHER TRABALHADORA E MÃE

É pertinente observar que, segundo Proni (2012), a participação das mulheres no mercado produtivo tem crescido continuamente ao longo dos anos e essa crescente participação feminina no mercado de trabalho é um indicativo importante das transformações sociais e econômicas que ocorreram no Brasil nos últimos anos, conforme demonstrado pelo PNAD (2025), assim, o ano de 2024 teve o maior número de pessoas com ocupações desde 2012, totalizando uma taxa de desocupação de 6,2% e com a taxa de desocupação por sexo de 7,2% para as mulheres.

No Brasil, a Constituição brasileira, em seu artigo 6º, consagra a proteção à maternidade como sendo um direito social fundamental. Nessa visão, Castro (2012) argumenta que os direitos sociais integram o núcleo das cláusulas pétreas, possuindo um caráter de imutabilidade constitucional, enfatizando que:

Há polêmica quanto a saber se além dos direitos individuais, expressamente referidos no art. 60, § 4º, da CF, também, os direitos sociais estariam protegidos como cláusula pétrea. De um lado, nega-se que os direitos sociais participem do rol dos limites materiais ao poder de reforma, argumentando-se que aquele dispositivo da Lei Maior fala em ‘direitos e garantias individuais’ e não em direitos fundamentais, gênero de que tanto os direitos individuais como os sociais são espécies.

(...) No Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da República e essa dignidade deve ser compreendida no contexto também de outras normas do mesmo Título, em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas. (CASTRO, 2012, p. 7689-7690).

Apesar disso, a legislação trabalhista voltada para a proteção da mulher no contexto da maternidade é pouco abrangente, a principal legislação sobre o tema é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece algumas proteções, como a licença-maternidade, conforme mostrado pelo artigo 392 da CLT:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. § 4º (VETADO) § 5º (VETADO). (BRASIL, 2024, *online*).

Dessa forma, a Constituição Federal (1988) garante às trabalhadoras urbanas, rurais, domésticas e adotantes uma licença-maternidade de 120 dias, podendo ser estendida para até 180 dias em alguns casos⁴. É válido ressaltar que durante esse período a mulher tem direito a receber seu salário integral e a manutenção de todos os benefícios, conforme é explícito pelo art. 392.

Outrossim, a lei 14.457/2022 alterou a lei 11.770 que trata da concessão de 60 dias a mais de licença-maternidade a empregadas cujos empregadores façam parte do programa Empresa Cidadã. De acordo com o art. 1º, §3º da lei 11.770 esses dois meses extras poderão ser compartilhados com o companheiro, se ele também trabalhar em uma empresa cidadã. Conforme o art. 1º-A da referida lei, se a mãe optar pelos 6 meses, esses 60 dias a mais poderão ser substituídos por um período de 120 dias com meia-jornada.

No retorno da licença-maternidade da mãe, o art. 17 da lei 14.457/2022 permite que o pai, em acordo com a empresa, suspenda o contrato de trabalho por até 5 meses para a realização de curso de forma não presencial, assíncrono, com carga horária máxima de 20 horas semanais. A lei 14.457/2022 trata-se de uma norma de caráter promocional, isto é, visa promover a equidade de gênero nas relações laborais e trouxe consigo importantes inovações, como a criação de auxílios estatais voltados à primeira infância e o incentivo à paternidade ativa, por meio da ampliação das licenças parentais para homens e mulheres.

Ademais, vale ressaltar que a norma também estabeleceu o Selo Emprega + Mulher, que concede benefícios creditícios a micro e pequenas empresas que o obtiverem, bem como autoriza seu uso para fins publicitários.

⁴ Por meio do programa Empresa Cidadã, promovido pelo governo federal, que tem como objetivo estimular as empresas a ampliarem os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade concedidos aos seus funcionários, é possível estender a licença-maternidade de 120 dias para 180 dias e a licença-paternidade de 5 para 20 dias desde que a empresa faça parte do programa. Em contrapartida, as empresas participantes recebem incentivos fiscais.

Em relação à licença-paternidade, esta é tão curta que não oferece aos pais tempo suficiente para se dedicarem ao cuidado das crianças recém-nascidas, conforme constatado por Bertolin e Kamada (2012):

A Constituição de 1988 determinou que a diferença de gênero não pode ser fonte de desigualdade (igualdade jurídica entre diferentes) e, na mesma linha, reconheceu a necessidade de proteger o mercado de trabalho da mulher, ampliou a licença-maternidade e criou a licença paternidade. No entanto, maternidade e paternidade constaram no texto constitucional como diferentes, o que perpetua a oposição entre maternidade especificamente e o trabalho assalariado.

Apesar da licença conferida aos pais ser de curto prazo, o legislador conferiu maiores garantias ao instituir o Programa Empresa Cidadã, mesmo assim, está longe de ser ideal ou equitativa no que tange às responsabilidades parentais. Dessa forma, os 60 dias adicionais são pagos pelo empregador, porém, podem ser deduzidos do imposto de renda da pessoa jurídica. Assim, esse benefício também foi estendido aos servidores públicos federais em 2008, por meio do Decreto nº 6.990/2008. Vale salientar que a Lei nº 13.257/2016 promoveu alterações na Lei nº 11.770/2008, ampliando os direitos relacionados à licença parental, essa mudança permitiu a prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias, além dos 5 dias já assegurados pelo art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), conforme regulamentação da Lei 11.770/2008, que também garante o benefício para casos de adoção ou guarda judicial com essa finalidade, bem como para o empregado de pessoa jurídica que aderir ao programa após o término da licença-maternidade, com a condição de que o empregado tenha feito o requerimento com 30 dias de antecedência.

Ainda nessa perspectiva, a CLT também assegura estabilidade no emprego para a gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, segundo demonstrado pelo Ato das Disposições Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, II, b):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 2025, *online*).

Essa medida visa proteger as trabalhadoras de demissões arbitrárias ou discriminatórias durante a gravidez e logo após o nascimento do filho. Além destes, a CLT também garante outros diversos direitos, conforme disposto no artigo 373-A, que trata desde a correção de algumas condutas prejudiciais para a mulher no mercado de trabalho, assim como versa sobre o direito do acesso da mulher ao mercado de trabalho. Nesse contexto, também há

o PL 5063/2023, que institui diversas leis como uma forma de apoio a prevenção da sobrecarga mental relacionada à maternidade, conforme nota-se em seu artigo 4º:

Art. 4º Prevenção da Estafa Mental ou Burnout Materno por meio de: I – promoção de campanhas de conscientização sobre os riscos da estafa mental ou burnout materno, a importância do autocuidado e divisão de tarefas no âmbito familiar; II - incentivo à divisão de tarefas domésticas e de cuidado com crianças entre os membros da família; III – políticas de apoio e prevenção ao abandono escolar da mãe estudante; IV - políticas de incentivo a criação de espaços de cuidado infantil para facilitar a manutenção do trabalho e do estudo, bem como ingresso e retorno a essas atividades para as mulheres no exercício da maternidade. (PL 5063/2023, 2025, *online*).

O referido projeto de lei também prevê uma parceria com o SUS, visando oferecer tratamento às mães que enfrentam sobrecarga mental relacionada à maternidade.

Cumprido destacar que o artigo 395 da CLT garante a liberação do trabalho para a realização de até seis consultas de pré-natal. Para mais, estabelece o direito à licença de duas semanas em caso de aborto espontâneo, desde que consistente por laudo médico. Em outros países, segundo Abrão (2017), o período de licença maternidade varia significativamente, porém a maioria deles oferece uma licença maternidade de 12 semanas ou mais, como demonstrado:

O retrato da duração legal da licença-maternidade entre 185 países e territórios, apresentado pelo Maternity and paternity at work, informe da OIT, mostra que 53% (98 países) cumprem a norma da OIT de garantir a licença materna por no mínimo 14 semanas, enquanto 42 países cumprem ou superam a licença proposta de 18 semanas. A grande maioria, 60 países, concede uma licença entre 12 e 13 semanas, que é inferior ao proposto pela Convenção nº 183, mas encontra-se em conformidade com os convênios anteriores. Apenas 15% (27 países) concedem menos de 12 semanas. As durações obrigatórias mais prolongadas de licença-maternidade são observadas nos países da Europa Oriental e Ásia Central (quase 27 semanas) e nos países desenvolvidos (21 semanas). A média regional mais curta é registrada no Oriente Médio (9,2 semanas). A extensão da licença-maternidade no Brasil (17 semanas) aparece acima de vários países, entre eles: China (98 dias, 14 semanas); Indonésia (13 semanas); Índia (12 semanas); Bélgica (16 semanas); França (16 semanas); Japão (14 semanas); Espanha (16 semanas); Suécia (14 semanas) e Estados Unidos (12 semanas), na América Latina e Caribe se iguala à Costa Rica (17 semanas) e fica abaixo apenas de Cuba (18 semanas) e Venezuela (26 semanas). (ABRÃO, 2017, p. 322-323).

A curta duração da licença-maternidade, no Brasil, bem como em outros países, e a falta de incentivos para a participação paterna no cuidado infantil perpetuam desigualdades de gênero no mercado de trabalho, onde as mulheres continuam a carregar o peso desproporcional das responsabilidades familiares. Nesse sentido, Hirata (2007) critica

fortemente as políticas públicas de conciliação entre trabalho e família, argumentando que essas medidas podem acentuar a desigualdade entre homens e mulheres. Nessa percepção, a Suécia é frequentemente citada como um exemplo de país que conseguiu implementar uma política de licença parental que promove a equidade de gênero.

Na Suécia, de acordo com estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (2020), a licença parental devido ao nascimento de filhos pode durar até 480 dias, o que corresponde a 68,5 semanas, ou seja, mais de um ano de licença no total. No caso da Suécia, a distribuição desses dias funciona da seguinte maneira: a licença-maternidade é de 14 semanas, com remuneração equivalente a 80% do salário, enquanto a licença-paternidade é de 10 dias, também com remuneração de 80%, podendo atingir um valor máximo estipulado. Além disso, sessenta dias são reservados exclusivamente para cada um dos pais, incentivando uma divisão equitativa das responsabilidades parentais, tendo em vista que muito embora a licença maternidade tenha uma duração maior, o mesmo não ocorre com a licença paternidade.

4 IMPLICAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS EM FACE DA MATERNIDADE DAS MULHERES TRABALHADORAS

Schulte (2016) argumenta que, na contemporaneidade, a maternidade pode ser vista como uma forma de sofrimento social, o que contribui para que muitas mulheres optem por adiá-la ou evitá-la, tornando a maternidade uma escolha mais desafiadora do que em tempos passados. Desse modo, muitas mulheres optam por evitá-la principalmente por terem conhecimento das implicações desse contexto no mercado de trabalho feminino, conforme explicitado por Lipovetsky (2000):

Evidentemente, a diferença das posições sociais dos dois gêneros se estreitou: agora a atividade profissional feminina é socialmente reconhecida e faz parte da identidade feminina. Mas nem por isso o trabalho feminino é, ainda em nossos dias, considerado igual ao do homem. Por trás da aparência de permutabilidade dos papéis, reorganizam-se inscrições sociais diferenciais de cada sexo diante do trabalho e da família. (LIPOVETSKY, 2000, p. 241).

Ressalta-se que, várias pesquisas revelam que a taxa de fecundidade tem diminuído com o passar do tempo, como demonstrado por Badinter (2011):

Nos países mais afetados pela queda da fecundidade e pela rejeição dos filhos, observa-se a conjunção de dois fatores que são poderosos freios para o desejo de maternidade. O primeiro, talvez o mais importante, é a gravidez social do modelo da boa mãe. O segundo, decorrente do

primeiro, é a ausência de uma política familiar decididamente cooperante para as mulheres. (BADINTER, 2011, p. 164).

É válido destacar que há a existência de uma discriminação baseada na maternidade, também conhecida pelo termo "penalidade da maternidade", de acordo com Correll (2007), que demonstra como a maternidade influencia a percepção dos empregadores sobre a competência e o comprometimento das mulheres, demonstrando, assim, que as mães trabalhadoras são percebidas como sendo menos competentes e menos comprometidas com o trabalho em comparação com mulheres sem filhos e homens. Inclusive, essa discriminação contra a mulher também pode vir a ser praticada por outras mulheres, conforme demonstrado por Giampino (2004):

Não nos enganemos, a atitude de dificultar a vida às jovens mulheres no trabalho não é apanágio dos homens. Acontece encontrarmos mulheres cuja atitude para com as outras mulheres não tem a mesma dignidade. O fato de terem conseguido atravessar o deserto e de se encontrarem numa posição de poder não as tornou mais compreensivas. Muitas vezes, a adversidade que tiveram de afrontar no caminho do seu êxito profissional obrigou-as a sacrificar muito ao trabalho. Elas não veem porque é que as coisas hão de ser mais fáceis para as outras. (GIAMPINO, 2004, p. 244).

É nessa percepção, que Budig (2014) examina como a penalidade da maternidade se manifesta de diferentes maneiras, dependendo do contexto social e econômico, ela destaca que as mães trabalhadoras frequentemente enfrentam uma redução significativa de seus salários quando em comparação com mulheres sem filhos, o que acaba sendo agravado por fatores como raça, classe social e setor de trabalho.⁵

⁵ Desse modo, esses dados mostram que o mercado de trabalho discrimina mulheres com filhos, mesmo que esse preconceito não seja explícito, conforme mostrado por Fine (2012):

Correll e seus colegas enviaram um total de 1.276 currículos e cartas de apresentação fictícios para empregos autênticos na área empresarial e de marketing anunciadas nos jornais. Foram enviados a cada empregador dois currículos de dois candidatos igualmente qualificados. Ambos eram do mesmo sexo (às vezes os dois eram homens, outras vezes eram mulheres), mas somente um deles era identificado como sendo pai ou mãe. (Os pesquisadores contrabalançaram qual candidato que era o pai ou a mãe). E, seguida, os pesquisadores relaxaram e esperaram para ver quem receberia mais chamados dos possíveis empregadores. Enquanto a paternidade não atuou nem um pouco como uma desvantagem para os homens, houve evidência de uma substancial 'penalidade à maternidade'. O número de mães chamadas foi apenas a metade do das mulheres sem filhos com qualificações idênticas. (FINE, 2012, p. 91).

De acordo com o IBGE (2018)⁶, o salário das mulheres trabalhadoras é o equivalente a cerca de três quartos dos salários dos homens, mesmo submetidas à mesma função e ao mesmo tempo de serviço. Esses dados refletem uma desigualdade histórica, conforme Feitoza (2021) denuncia, de que o trabalho das mulheres era visto apenas como uma forma de complementar da renda familiar e não como principal ou única fonte de sustento, uma vez que a participação das mulheres no mercado de trabalho não havia sido pensada como um meio de autodeterminação ou realização pessoal, mas sim como auxílio econômico às famílias. Embora o número de mulheres no mercado de trabalho esteja em ascensão, Nascimento (2016) destaca que a discriminação contra essas trabalhadoras permanece sendo evidenciada no contexto brasileiro, visto que as mulheres enfrentam barreiras não só para entrar no mercado de trabalho, mas também recebem remunerações inferiores aos homens.

Nessa perspectiva, quando se associa essa desigualdade à maternidade, é possível notar que esse contexto se agrava, conforme explicitado por Machado (2016) ao dizer que o salário de trabalhadoras que não são mães chega a ser até 40% maior que o salário pago àquelas que têm filhos.

Além disso, Machado (2016) demonstrou que cerca de metade das trabalhadoras permaneceram fora do mercado formal de trabalho até 47 meses após a licença maternidade. Esse tempo coincide com os primeiros anos de vida de seus filhos, de acordo com Bruschini (2007), as mulheres ficam “[...] sobrecarregadas na esfera reprodutiva, as mães de filhos pequenos apresentam taxas mais baixas de atividade produtiva [...]” (BRUSCHINI, 2007). Assim, esses dados revelam o impacto prolongado que a maternidade pode ter sobre a trajetória profissional das mulheres trabalhadoras, destacando as dificuldades que essas trabalhadoras são submetidas no processo de reinserção.

Em complemento, é válido destacar que as expectativas sociais em torno do papel da mulher como cuidadora primária começam a ter um impacto negativo no ambiente de trabalho, conforme mostrado por Aron (2015), a concepção social do papel da mulher influencia diretamente nos processos de contratação e desligamento, sendo comum durante entrevistas de emprego questionar se a mulher possui filhos e, em caso afirmativo, quem será o responsável por cuidar deles enquanto ela trabalha ou se ela conta com uma rede de apoio.

⁶ IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem.** Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579\)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A9rio](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A9rio). Acesso em: 29 out. 2024.

De acordo com o IBGE (2019), as mulheres compõem uma parcela significativa dos trabalhadores subocupados no Brasil, esse grupo é formado por pessoas que desejam aumentar sua carga de trabalho, mas, devido a outras responsabilidades, acabam trabalhando menos de 40 horas semanais. Além disso, para Boeckel (2014), as mulheres têm adiado a decisão de se tornarem mães por razões profissionais, priorizando o desenvolvimento de suas carreiras e a busca por promoções em cargos de maior prestígio e melhores remunerações, esse cenário evidencia como a maternidade exerce uma influência significativa na inserção e na progressão das mulheres no mercado de trabalho. Em suma, os dados apresentados revelam como a maternidade agrava as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo contribui para o entendimento e compreensão do impacto da maternidade nas trajetórias profissionais das mulheres, oferecendo um debate que pode auxiliar na formulação de políticas mais inclusivas e eficientes, uma vez que apresenta uma análise considerável sobre as barreiras e desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras no mercado de trabalho. Dessa maneira, a discussão apresentada na pesquisa é relevante não apenas para o campo acadêmico, mas também para tal auxílio.

Nessa perspectiva, o objetivo de analisar as implicações da maternidade no mercado de trabalho feminino foi devidamente cumprido, tendo em vista que o estudo abordou de forma significativa as principais implicações enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho em face da maternidade, evidenciando as limitações impostas pela divisão desigual das responsabilidades familiares e as consequências disso para a sua progressão de carreira e autonomia financeira.

Sendo assim, diante das análises realizadas ao longo deste artigo, foi possível observar como a maternidade impõe diversos desafios relevantes à trajetória profissional das mulheres nesse contexto, destacando-se as implicações no mercado de trabalho. Por conseguinte, é notório que, embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos nas últimas décadas, ainda há a persistência da desigualdade de gênero, principalmente após a chegada dos filhos, sendo um fator que acentua as disparidades salariais e limita as oportunidades de progressão de carreira. Desse modo, ao longo das discussões, tornou-se evidente como a chegada dos filhos intensifica as desigualdades de gênero já presentes,

criando um ciclo que perpetua a desvantagem das mulheres em termos de ascensão profissional, estabilidade e remuneração.

Evidencia-se, portanto, que a legislação trabalhista brasileira, apesar de possuir alguns mecanismos de proteção, como a licença-maternidade e a estabilidade durante a gravidez, ainda precisa ser ampliada para abordar outras lacunas existentes. Nesse sentido, exemplos como o da Suécia, onde verifica-se uma licença parental mais ampla e que incentiva a participação paterna, oferece um modelo a ser considerado para a criação de políticas públicas mais inclusivas. Logo, medidas voltadas ao fortalecimento de políticas de apoio à parentalidade mostram-se essenciais, como, por exemplo, a ampliação e a qualificação da oferta de creches públicas e acessíveis. Essas políticas são particularmente importantes para mulheres pertencentes a estratos sociais mais vulneráveis, que, em grande parte, enfrentam maiores dificuldades para conciliar as responsabilidades profissionais com os cuidados infantis, especialmente na ausência de uma rede de apoio familiar ou comunitária.

Além da ampliação da legislação protetiva, é imprescindível o fomento de transformações culturais que promovam a corresponsabilidade parental, levando em consideração que é necessário romper com a visão tradicionalista que ainda delega majoritariamente às mulheres o papel de cuidadoras, atribuindo-lhes a responsabilidade pela educação e bem-estar dos filhos, bem como das tarefas domésticas. O papel do Estado é importante nesse quesito, mas também é fundamental que o setor privado assuma sua responsabilidade social no enfrentamento das desigualdades de gênero, adotando práticas mais humanizadas, que considerem as demandas da parentalidade em suas políticas internas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, K; MIOTO, R. **Políticas de “Conciliação” entre Trabalho e Responsabilidade Familiar:** o debate em curso na Europa e na América Latina. Textos & Contextos, 2017.

ARON, M. L.; PUCCINI, B. C.; SANTIAGO, E. B. **Trabalhadora e mãe:** papéis, identidade, consciência política e democracia. Revista Psicologia Política, 2015.

BADINTER, E. **O conflito entre a mulher e a mãe.** Rio de Janeiro: Editora Record, 2011.

_____. **Um amor conquistado** – O mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARCELOS, M. S. **A incorporação da família nos serviços de saúde: um debate a partir das concepções dos profissionais num hospital de alta complexidade.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011, p.40-50.

BERTOLIN, P. T. M; KAMADA, F; L. **Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos.** Caderno Espaço Feminino. Uberlândia, v.25, n.1, 2012.

BOECKEL, M. G; LOPES, M. N.; DELLAZZANA-ZANON, L. L. **A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia.** Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, 2014.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** 1988. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/604119/publicacao/16434816>. Acesso em: 25 jul 2024.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 out 2024.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 set 2024.

_____. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 10 out 2024.

_____. **Lei nº 13.257, de 2016.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 20 jun 2025.

_____. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 10 out 2024.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 ago. 2024.

BUDIG, M. J. The Fatherhood Bonus and The Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay. **Third Way NEXT.** 2014. Disponível em: <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>. Acesso em: 27 jul 2024.

CASTRO, V. I. S. S. **Limites às Mutações Constitucionais: Revisão e Cláusula Pétreia.** 2014, p. 7689-7690. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2014/10/2014_10_07657_07702.pdf. Acesso em: 5 jul 2025.

CAVALCANTI, N. C. S. B., BAÍA, D. C. P. **Ser mãe no mundo do trabalho:** notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 2017, Florianópolis: UFSC, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Serm_aenomundodotrabalho.pdf Acesso em: 20 dez. 2024.

CORRELL, S. J; BENARD, S; & PAIK, I. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? **American Journal of Sociology.** 2007. Disponível em: https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2019/11/Corell-et-al_2007.pdf. Acesso em: 26 jul 2024.

DIAS, M. B. **Manual de Direito das Famílias**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

DONATH, O. **Mães arrependidas**. Lisboa: Bertrand Editora, 2017.

FEITOZA, F. B. M. **Mães, Trabalho e Proteção Social: uma análise sobre a licença maternidade no contexto dos direitos fundamentais**. 2021. Dissertação (Pós Graduação em Política Social) - Universidade de Brasília, 2021.

FINE, C. **Homens não são de Marte, mulheres não são de Vênus: como a nossa mente, a sociedade e o neurosexismo criam a diferença entre os sexos**. São Paulo: Cultrix, 2012.

GIAMPINO, S. **As mães que trabalham são culpadas?** Porto: Âmbar, 2004.

HIRATA, H; SEGNINI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.

IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579\)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A9rio](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A9rio). Acesso em: 29 out. 2024.

_____. **Panorama de 2018**. 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>. Acesso em 20 set 2024.

_____. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em três das 27 UFs no 4º trimestre de 2024**. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42702-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-tres-das-27-ufs-no-4-trimestre-de-2024>. Acesso em: 23 jun. 2025.

KLEVEN, H; LANDAIS, C; SØGAARD, J. Children and gender inequality: Evidence from Denmark. **NBER Working Paper**, n. 24219.

LIPOVETSKY, G. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MACHADO, C; NETO, V. P. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: <http://biblio-tecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19282/The%20Labor%20Market%20Consequences%20of%20Maternity%20%28executive%20summary%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 set 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf. Acesso em: 15 jul 2024.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2008.

PEW RESEARCH CENTER. **Chapter 5: Americans' Time at Paid Work, Housework, Child Care, 1965 to 2011**. 2013. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2013/03/14/chapter-5-americans-time-at-paid-work-housework-child-care-1965-to-2011/>. Acesso em: 15 jul 2025.

PL 5063/2023. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2826942&filename=Avulso%20PL%205063/2023. Acesso em: 18 jul 2025.

PRONI, T. T. R. W. **Proteção Constitucional à maternidade no Brasil:** um caso de expansão da garantia legal. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2012.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Variações sobre um antigo tema:** maternidade para mulheres. Rio de Janeiro: PUC, 2005.

SILVEIRA, N. S. P; HANASHIRO, D. M. M. **Mulheres gerentes:** a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. Anais eletrônicos do Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro, Brasil, 2011.

SCHULTE, A. A. **Maternidade contemporânea como sofrimento social em blogs brasileiros.** 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2016.

VINHAS, A. P. B. L. **Mitos da maternidade:** um estudo a partir do olhar sistêmico. 2009. Monografia (Especialização em Teoria Relacional Sistêmica) - Familiare Instituto Sistêmico, 2009.