



CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

STÉPHANIE DE CARVALHO MACÊDO

**O RETORNO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM FACE A
MATERNIDADE: DISCORRENDO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

STÉPHANIE DE CARVALHO MACÊDO

**O RETORNO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM FACE A
MATERNIDADE: DISCORRENDO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Rawlyson Maciel Mendes.

STÉPHANIE DE CARVALHO MACÊDO

**O RETORNO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM FACE A
MATERNIDADE: DISCORRENDO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de STÉPHANIE DE
CARVALHO MACÊDO.

Data da Apresentação: 11/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES/ UNILEÃO

Membro: PROF. ALYNE LEITE DE OLIVEIRA/ UNILEÃO

Membro: PROF. MA. JOSEANE DE QUEIROZ VIEIRA/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

O RETORNO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM FACE A MATERNIDADE: DISCORRENDO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS

Stéphanie de Carvalho Macêdo¹

Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

Este estudo explora a crescente participação feminina no mercado de trabalho brasileiro no período de 2018 a 2023. A análise abrange os fatores que contribuíram para esse aumento, incluindo o aprimoramento das habilidades profissionais e as mudanças nas normas sociais de gênero. A pesquisa também discute a influência das percepções sociais sobre os papéis de gênero e a maternidade nas trajetórias profissionais das mulheres. Desde a infância, a sociedade utiliza a imagem do indivíduo para designar seus valores. A mulher é frequentemente apontada como o sexo “frágil”, enquanto o homem é percebido como um ser mais forte. Essas concepções de gênero são totalmente constituídas pelo corpo social, estabelecendo uma visão dos papéis sociais dos gêneros, feminino e masculino. Além disso, destaca a relevância das responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres e como essas responsabilidades impactam sua participação no mercado de trabalho. O objetivo principal deste estudo é compreender os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho após a maternidade, com uma discussão detalhada sobre os direitos trabalhistas. Os objetivos específicos incluem a compreensão da evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, a identificação da inclusão feminina no mercado de trabalho após a maternidade e a análise dos direitos trabalhistas e das leis que protegem as trabalhadoras após a maternidade. Este trabalho se propõe a realizar uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, considerando a literatura existente em livros, artigos, revistas e sites que abordam o tema proposto. Por fim, é crucial que a sociedade como um todo reconheça e valorize o papel das mulheres como mães e profissionais. A maternidade não deve ser vista como um obstáculo para o sucesso profissional, mas sim como uma experiência enriquecedora que contribui para o crescimento e a diversidade no ambiente de trabalho. Portanto, é responsabilidade de todos promover um ambiente mais inclusivo e igualitário, onde as mulheres possam exercer seus direitos trabalhistas e desfrutar plenamente de sua maternidade.

Palavras-chave: Mulheres. Mercado de Trabalho. Participação Feminina

ABSTRACT

This article discusses the growth of women’s participation in the labor market in Brazil between 2018 and 2023, with emphasis on younger and educated groups. It examines the determinants of this increase, including the development of professional qualifications and changes in social gender norms. In addition, it discusses the influence of social perceptions on gender roles and motherhood in the trajectories of women in the labor market. The study also focuses on the importance of household functions attributed to women and how this affects their participation in the labor market. Thus, the general objective of the research is to perceive the difficulties faced by women after motherhood in the labor market, discussing labor rights. Thus, the specific objectives are to understand the historical evolution of women in the labor market,

¹ Graduanda do Curso de Direito da Unileão. E-mail:

² Professor Orientador. E-mail:

identify female inclusion in the labor market after the maternity period, and analyze labor rights and laws that support workers after motherhood. The present work aims to carry out bibliographic research of qualitative, descriptive, and exploratory approaches, taking into account the literature already produced in books, articles, magazines, and websites that deal with the issue raised. Finally, it investigates the challenges faced by women after motherhood, highlighting the labor legislation related to maternity leave and the impact of motherhood on employment opportunities.

Keywords: Women. Labor Market. Female Participation

1 INTRODUÇÃO

Este estudo investiga o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, um fenômeno empiricamente evidente entre 2018 a 2023. Durante esse período, a taxa geral de participação feminina na força de trabalho aumentou em 35%, sendo ainda mais acentuada entre grupos de mulheres mais jovens e instruídas (SILVA, 2022).

Os determinantes desse novo comportamento feminino foram identificados em diversos estudos, destacando-se o aumento das qualificações profissionais. No modelo tradicional de oferta individual de trabalho, os indivíduos maximizam a função de utilidade (a quantidade de despesa com bens e serviços deve ser igual à renda recebida no mercado de trabalho, salários por hora) para decidir como alocar seu tempo disponível entre trabalho e lazer (PAZUELLO, 2016).

Desde a infância, a sociedade utiliza a imagem do indivíduo para designar seus valores. A mulher é frequentemente apontada como o sexo “frágil”, enquanto o homem é percebido como um ser mais forte. Essas concepções de gênero são totalmente constituídas pelo corpo social, estabelecendo uma visão dos papéis sociais dos gêneros, feminino e masculino. A gravidez na adolescência é vista como mais uma imposição para a sociedade, com a menina sendo apontada como irresponsável, devido às suas supostas fragilidades, e o menino como um namorador, gerando assim uma imposição de valores para os sexos (SILVA, 2020).

Historicamente, as mulheres sempre lutaram para se encaixar em espaços que a sociedade não destinou para elas. Apesar de muitas lutas, as mulheres foram se fixando em pontos distintos que envolviam ambos os sexos. No entanto, a utilidade das mulheres ainda era muito restrita devido ao seu sexo feminino, popularmente dito como o sexo “frágil” (LISBOA, 2018).

É importante também impor uma diferença na conceituação de gênero, uma vez que muitas vezes os termos mulher e homem são utilizados como categorias homogêneas e sem história, ou sem relação entre si. Como resultado, a categoria “mulheres” assumiu uma

existência como entidade social separada de seu relacionamento conceitual historicamente situado com a categoria “homens” (FILHO, 2020).

As funções domésticas designadas para as mulheres sempre prejudicaram seu crescimento no mercado de trabalho. Para os homens, sempre foi mais fácil entrar nos meios trabalhistas, pois eles não tinham obrigações domésticas. As mulheres, além de trabalharem fora de casa, ainda tinham suas atribuições de dona do lar. As tarefas de casa não poderiam ser divididas entre o homem e a mulher, pois foram padronizadas apenas para as mulheres.

De acordo com os parâmetros que determinados grupos sociais estabelecem, as mulheres sempre foram menos acessíveis do que os homens em termos de posições sociais. As mulheres nunca tiveram oportunidades em algo que pudessem escolher, e essas divergências acabaram prejudicando-as de alguma maneira. A discriminação e desigualdade que existem contra a mulher ainda são bastante vistas, porém suas atitudes estão constantemente monitoradas e qualquer tipo de falha de sua parte pode ser motivo de repressão e preconceito.

As responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres sempre impactaram negativamente seu crescimento no mercado de trabalho. Para os homens, sempre foi mais fácil ingressar no mercado de trabalho, pois eles não tinham obrigações domésticas. As mulheres, além de trabalharem fora de casa, ainda tinham suas responsabilidades como donas do lar. As tarefas domésticas não poderiam ser compartilhadas entre homens e mulheres, pois foram padronizadas apenas para as mulheres.

De acordo com algumas perspectivas sociais, as funções domésticas foram especificamente designadas para o sexo feminino. Os homens não poderiam realizar essas funções, pois isso seria motivo de zombaria e ridicularização. Com a modernização, já existem meios pelos quais os homens auxiliam as mulheres em determinadas tarefas domésticas. No entanto, a maior parte ainda é destinada ao sexo feminino. Pouco a pouco, e com muita luta, a valorização das mulheres está sendo concretizada em todos os espaços.

Destaca-se a relação da mulher no mercado de trabalho após a maternidade, considerando que as trabalhadoras que têm filhos podem tirar até oito meses de licença-maternidade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante quatro meses (120 dias) de afastamento do trabalho após o nascimento do bebê. A Lei nº 14.457/2022, em vigor desde setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de garantir que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, e também que o ambiente de trabalho seja equânime e seguro (SILVA, 2020).

Com o passar do tempo, a mulher conseguiu se enquadrar em alguns âmbitos sociais,

como cargos políticos, chefias de empresas, diretorias, entre outros. Grandes mudanças ocorreram, mas os desafios enfrentados ainda são repercutidos para que a mulher tenha seu espaço. Apesar das grandes mudanças para o sexo feminino, a mulher ainda sofre com preconceito no mercado de trabalho, principalmente após a maternidade. Deste modo, questiona-se: O mercado de trabalho oferece oportunidades igualitárias para as mulheres após a maternidade?

Nesse sentido, a mulher após a gestação vê suas condições de contratação diminuídas devido a esse novo processo condicionado pela informalidade e pelo aumento do exército de reserva. A mulher após a gestação não tem flexibilidade e ampliação da sua jornada de trabalho e, assim, da ampliação da extração da mais-valia absoluta, tanto em relação a mulheres não pós-gestantes quanto a homens.

Assim, o objetivo geral da pesquisa é perceber as dificuldades enfrentadas pelas mulheres após a maternidade no mercado de trabalho, discorrendo sobre os direitos trabalhistas. Dessa forma, os objetivos específicos são entender a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, identificar a inclusão feminina no mercado de trabalho após o período de maternidade e analisar os direitos trabalhistas e as leis que amparam as trabalhadoras após a maternidade.

A maternidade introduz um universo de amor inimaginável para a maioria das mulheres. No entanto, essa nova fase traz consigo mudanças significativas, seja na vida pessoal, nos relacionamentos, no círculo de amigos e, principalmente, no trabalho. Quando uma mulher se torna mãe, seu filho passa a ser sua prioridade, o que afeta diretamente sua carreira profissional. Após a gestação, as mulheres são impactadas no mercado de trabalho, pois muitas vezes optam por não continuar trabalhando devido ao grande desafio que a maternidade representa: cuidar de uma nova vida! Elas também sofrem com a falta de uma rede de apoio, pois, afinal, o filho é da mãe e todas as consequências disso recaem sobre ela.

Destaca-se que, em relação a dados sobre essa temática na literatura, percebe-se que é escasso encontrar dados atualizados. No entanto, a pesquisa sobre o tema pode auxiliar na reflexão e na atenuação da falta de dados. Portanto, é essencial continuar investigando e discutindo essas questões para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para todas as mulheres, independentemente de sua condição de maternidade.

2 METODOLOGIA

O objetivo deste trabalho é realizar uma pesquisa bibliográfica com abordagem

qualitativa, descritiva e exploratória, considerando as literaturas já produzidas em livros, artigos, revistas e sites que abordam o tema proposto. Fonseca (2002) define a pesquisa bibliográfica como um levantamento de suportes teóricos já analisados e publicados por meio de recursos escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de sites na web.

Segundo Gil (2010), muitos estudos acadêmicos utilizam a pesquisa bibliográfica, pois este método permite uma visão mais ampla sobre o tema em comparação com a pesquisa direta. Independentemente do tipo de trabalho científico, ele deve começar com uma pesquisa bibliográfica, pois isso permite ao pesquisador conhecer o que já foi estudado sobre o assunto. Existem pesquisas científicas que se baseiam exclusivamente na pesquisa bibliográfica, buscando referências teóricas publicadas com o objetivo de coletar informações ou conhecimentos prévios sobre o problema para o qual se busca uma resposta (GIL, 2010).

Neste contexto, o pesquisador levanta o conhecimento disponível na área, identifica as teorias produzidas, analisa-as e avalia sua contribuição para compreender ou explicar o problema objeto de investigação (MARCONI; LAKATOS, 2011). Adicionalmente, a abordagem qualitativa é o estudo no qual é possível compreender alguns fenômenos complexos, aprofundando-se sobre os aspectos de natureza social e cultural do tema por meio de descrições, interpretações e comparações, sem levar em consideração as mensurações numéricas dos dados relacionados. As estatísticas não são o foco dessa abordagem (SILVA, 2004).

Segundo Gil (2010), nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles. Quanto à pesquisa exploratória, esta busca proporcionar o máximo de conhecimento, tendo uma elaboração muito flexível, que permite a contemplação de diversos pontos a respeito do que se pretende estudar.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO BRASIL

A luta pelos direitos das mulheres no Brasil é um capítulo essencial na história do país, marcada por avanços significativos e desafios persistentes. As mulheres brasileiras têm conquistado direitos fundamentais ao longo das décadas, lutando pela igualdade de gênero, autonomia e participação ativa na sociedade. Este estudo aborda de maneira abrangente a evolução dos direitos das mulheres no Brasil, desde os primórdios das reivindicações por sua emancipação até os marcos legais e sociais mais recentes que refletem a busca contínua por equidade de gênero em um país de vasta diversidade cultural e social. Nossa sociedade apresenta uma estrutura patriarcal, cuja origem remonta a tempos antigos, o que significa que

o poder é predominantemente atribuído ao sexo masculino. Essa conformação social já se manifestava claramente nos Dez Mandamentos proferidos por Moisés.

Um dos mandamentos, que proíbe a cobiça da esposa do próximo, revela que essas regras foram direcionadas principalmente aos homens, uma vez que, dentro desse contexto, não se considerava viável a existência de relações fora da heteronormatividade. Consequentemente, o mandamento que veda a cobiça de uma esposa “alheia” - como se a mulher fosse propriedade de alguém - só poderia ter sido destinado ao sexo masculino. Portanto, é lógico concluir que são os homens os principais agentes sociais que ditam as normas e para quem essas normas são estabelecidas (LINS; TEIXEIRA, 2022).

No contexto do acesso das mulheres ao poder, surge um desafio complexo conhecido como “double bind”. Esse dilema envolve o fato de que as mulheres enfrentam demandas contraditórias quando buscam posições de liderança. Se optarem por agir de forma assertiva, competitiva e tradicionalmente associada aos traços masculinos, podem ser criticadas por abdicar de características consideradas “femininas” e por desafiar a suposta prerrogativa natural dos homens para cargos de poder. Por outro lado, se adotarem comportamentos mais alinhados com os estereótipos tradicionais de feminilidade, como empatia e sensibilidade, podem ser percebidas como “incapazes” ou “inadaptadas” para cargos de liderança, uma vez que não correspondem à imagem estereotipada de um líder (BORDIEU, 2012).

Esse dilema reflete as expectativas sociais contraditórias em relação ao comportamento das mulheres em posições de poder, destacando a necessidade de questionar e superar os estereótipos de gênero para alcançar a igualdade de oportunidades e a representatividade de gênero em todos os níveis de liderança. De acordo com Teixeira e Lins (2022), ao longo de séculos, as leis desconsideraram a presença das mulheres, considerando-as como propriedade masculina e submetidas às decisões de suas famílias.

Um exemplo ilustrativo dessa realidade é encontrado no artigo 6º do Código Civil de 1916, que permaneceu em vigor até a promulgação do Estatuto da Mulher Casada, Lei 4.121/62. Segundo esse artigo, as mulheres casadas eram consideradas “incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer: [...] II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.” Isso evidencia de maneira concreta a falta de poder decisório das mulheres na época ou, quando existente, sua extrema limitação.

A luta pelos direitos das mulheres no Brasil é um capítulo essencial na história do país, marcada por avanços significativos e desafios persistentes. As mulheres brasileiras têm conquistado direitos fundamentais ao longo das décadas, lutando pela igualdade de gênero, autonomia e participação ativa na sociedade. Este estudo aborda de maneira abrangente a

evolução dos direitos das mulheres no Brasil, desde os primórdios das reivindicações por sua emancipação até os marcos legais e sociais mais recentes que refletem a busca contínua por equidade de gênero em um país de vasta diversidade cultural e social.

Nossa sociedade apresenta uma estrutura patriarcal, cuja origem remonta a tempos antigos, o que significa que o poder é predominantemente atribuído ao sexo masculino. Essa conformação social já se manifestava claramente nos Dez Mandamentos proferidos por Moisés. Um dos mandamentos, que proíbe a cobiça da esposa do próximo, revela que essas regras foram direcionadas principalmente aos homens, uma vez que, dentro desse contexto, não se considerava viável a existência de relações fora da heteronormatividade. Conseqüentemente, o mandamento que veda a cobiça de uma esposa “alheia” - como se a mulher fosse propriedade de alguém - só poderia ter sido destinado ao sexo masculino. Portanto, é lógico concluir que são os homens os principais agentes sociais que ditam as normas e para quem essas normas são estabelecidas (LINS; TEIXEIRA, 2022).

No contexto do acesso das mulheres ao poder, surge um desafio complexo conhecido como “*double bind*”. Esse dilema envolve o fato de que as mulheres enfrentam demandas contraditórias quando buscam posições de liderança. Se optarem por agir de forma assertiva, competitiva e tradicionalmente associada aos traços masculinos, podem ser criticadas por abdicar de características consideradas “femininas” e por desafiar a suposta prerrogativa natural dos homens para cargos de poder. Por outro lado, se adotarem comportamentos mais alinhados com os estereótipos tradicionais de feminilidade, como empatia e sensibilidade, podem ser percebidas como “incapazes” ou “inadaptadas” para cargos de liderança, uma vez que não correspondem à imagem estereotipada de um líder (BORDIEU, 2012).

Esse dilema reflete as expectativas sociais contraditórias em relação ao comportamento das mulheres em posições de poder, destacando a necessidade de questionar e superar os estereótipos de gênero para alcançar a igualdade de oportunidades e a representatividade de gênero em todos os níveis de liderança. De acordo com Teixeira e Lins (2022), ao longo de séculos, as leis desconsideraram a presença das mulheres, considerando-as como propriedade masculina e submetidas às decisões de suas famílias.

Um exemplo ilustrativo dessa realidade é encontrado no artigo 6º do Código Civil de 1916, que permaneceu em vigor até a promulgação do Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/62, que eliminou essa exigência e introduziu diversas mudanças no Código Civil então vigente, incluindo a substituição do “pátrio poder” pelo “poder familiar”. Grandes avanços para a igualdade de gênero foram estabelecidos na Constituição Federal de 1988, que consagrou o princípio da isonomia, estabelecendo que homens e mulheres são iguais em direitos e

obrigações no artigo 5º, inciso I. Além disso, o artigo 226, §5º, determinou que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, marcando um marco importante na busca por igualdade de gênero no Brasil (BRASIL, 1988).

Dessa forma, Segundo Teixeira e Lins (2022), após a promulgação da Constituição de 1988, diversas leis foram implementadas para efetivar a igualdade de gênero no Brasil. Em uma ordem cronológica, destacam-se o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), que estabeleceu a igualdade de condições entre pai e mãe no exercício do poder familiar; a Lei 9.029/95, que proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização para fins de emprego; a Lei 9.504/97, que instituiu cotas para mulheres em partidos políticos; a Lei 9.799/99, que introduziu regras relacionadas ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assim, o próprio Código Civil de 2002 trouxe avanços em relação ao poder familiar, concedendo capacidade civil plena às mulheres. Outras leis importantes incluem a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06), que criminalizou a violência contra a mulher, ampliando a definição de violência para incluir aspectos como violência sexual, patrimonial, moral e psicológica; a Lei 12.034/09, que aumentou a participação política das mulheres, elevando a cota mínima; e a Lei 13.104/2015, que tornou o feminicídio um crime hediondo.

Além disso, a Lei 13.112/2015 alterou a Lei de Registros Públicos, conferindo às mulheres igualdade de condições no registro de nascimento de seus filhos. Outras leis subsequentes, como a Lei 13.505/17, determinaram que vítimas de violência doméstica devem receber atendimento policial prioritário por servidores do sexo feminino, e a Lei 13.772/2018 criminalizou o registro não autorizado de conteúdo íntimo e privado com cenas de nudez ou atos sexuais.

A Lei 13.641/2018 estabeleceu como crime o descumprimento de medidas protetivas de urgência. Posteriormente, a Lei 13.718/2018 promoveu alterações no Código Penal para incluir os crimes de importunação sexual e divulgação de cenas de estupro, além de aumentar as penas para estupro coletivo e estupro corretivo.

A Lei 13.931/2019 tornou obrigatória a notificação de casos de violência contra a mulher atendidos em serviços de saúde. Já a Lei 13.882/2019 assegurou a matrícula dos dependentes da mulher vítima de violência doméstica em instituição de educação básica próxima de seu domicílio. Por fim, a Lei 13.811/2019 eliminou exceções legais que permitiam o casamento infantil, reforçando o compromisso do país com a proteção dos direitos das crianças e adolescentes.

3.1 MATERNIDADE E PRECEDENTES HISTÓRICOS JURÍDICOS

A partir da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as mulheres passaram a ser legalmente protegidas, e com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), os direitos trabalhistas das gestantes/parturientes foram estabelecidos por lei e equiparados às normas fundamentais. Um dos avanços mais significativos é garantir que as parturientes recebam remunerações mensais, sem a necessidade de trabalhar, no período pós-parto (SÓLIDES, 2021).

O salário-maternidade é um direito tanto constitucional quanto infraconstitucional, que garante às puérperas um afastamento das atividades laborais por um período de 120 dias, conforme previsto na Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. A remuneração (benefício) é concedida diretamente pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) (OLIVEIRA, 2023). A licença-maternidade possui a mesma finalidade que o salário-maternidade, mas a diferença reside no fato de que o pagamento é efetuado pelo empregador, havendo posterior compensação tributária entre a Empresa e a União (SÓLIDES, 2021).

Nesse sentido, como afirmado no artigo da Contabilizei (2023), “Auxílio-creche: entenda como funciona”, o auxílio-creche é um subsídio fornecido pelos empregadores que têm mais de 30 (trinta) funcionários, com o objetivo de oferecer um complemento financeiro às mães, correspondente a 5% do salário, para as lactantes até que o bebê complete 6 meses de idade, caso a empresa não disponha de instalações adequadas para esse fim.

A maternidade é um período especial na vida de uma mulher, mas também é um momento que pode trazer desafios significativos para sua vida profissional. Neste capítulo, exploraremos a relação entre os direitos trabalhistas e a maternidade, destacando a importância de garantir que as gestantes e parturientes sejam adequadamente amparadas (SORJ; FRAGA, 2022).

A maternidade é reconhecida como um direito fundamental e universal, e isso se reflete nos direitos trabalhistas que visam proteger as mulheres durante a gravidez, o parto e o pós-parto. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) foi um marco importante na garantia dos direitos das gestantes, uma vez que positivou diversos aspectos relacionados à maternidade (BELTRAME; DONELLI, 2017).

Um dos direitos mais significativos é a licença-maternidade, que permite às mães afastarem-se do trabalho antes e depois do parto, garantindo estabilidade no emprego durante esse período. A licença-maternidade visa não apenas proteger a saúde da mãe e do bebê, mas também proporcionar o estreitamento dos laços familiares e a promoção do aleitamento materno

(SORJ; FRAGA, 2022).

Além da licença-maternidade, outro direito importante é o salário maternidade, que garante uma renda durante o afastamento do trabalho devido à maternidade. O salário maternidade é um benefício concedido tanto pelo governo quanto pelo empregador, dependendo do contexto e das circunstâncias (MARQUES, 2020).

A estabilidade no emprego durante a gestação e o pós-parto é crucial para assegurar que as mulheres não sejam discriminadas ou dispensadas devido à maternidade. Os direitos trabalhistas relacionados à maternidade também abordam questões como o direito à amamentação no local de trabalho, garantindo um ambiente adequado e tempo para a alimentação do bebê (SORJ; FRAGA, 2022).

Para entender completamente a evolução dos direitos trabalhistas relacionados à maternidade, é crucial levar em consideração alguns fatos históricos que exerceram uma influência significativa no processo de constituição do salário-maternidade. Um desses marcos históricos é a Revolução Industrial, que teve repercussões abrangentes nos direitos sociais concedidos às mulheres. Nesse período, o trabalho feminino e infantil era considerado inferior em relação ao trabalho desempenhado pelos trabalhadores do sexo masculino (BELTRAME; DONELLI, 2012).

Adicionalmente, a jornada de trabalho apresentava uma variação considerável, geralmente estendendo-se de 12 (doze) a 16 (dezesesseis) horas por dia. Um aspecto notável era a disparidade salarial entre mulheres e homens, com as mulheres recebendo, em média, cerca de 30% a menos em remuneração. Curiosamente, apesar de frequentemente desempenharem as mesmas funções que os homens, especialmente nas indústrias têxteis e no setor de mineração, as mulheres eram desprivilegiadas no que diz respeito aos direitos laborais (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Bachur e Bachur (2011, p. 21) destacam que somente a partir da Revolução Industrial (1760-1860) as mulheres começaram a ser admitidas no mercado de trabalho, rompendo com o estigma de serem unicamente donas de casa, incumbidas apenas das tarefas domésticas. A Revolução Industrial viu o surgimento da mulher como contribuinte para o sustento da família, compartilhando essa responsabilidade com seus esposos. Isso ocorreu devido ao notável aumento da utilização da mão de obra feminina nas grandes indústrias que se estabeleceram no país durante esse período.

Com essas mudanças sociais significativas, a proteção à maternidade passou a ser reconhecida como um direito social, sendo incorporada às Constituições e Acordos Internacionais. As primeiras Cartas Magnas a garantir essa proteção foram a Constituição

Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de Weimar de 1919. Essas constituições introduziram novos direitos sociais, abrangendo áreas como saúde, moradia, alimentação, educação e previdência.

Dessa forma, emergiu um campo do Direito totalmente novo, com o objetivo de compensar, no âmbito jurídico, o desequilíbrio natural existente no âmbito prático entre o capital e o trabalho (SARMENTO, 2006, p. 19).

Nesse sentido, Aizawa e Azevedo (2020, p. 24) aduzem que:

No início do século XX, em âmbito internacional, com a instituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) houve a elaboração da Convenção nº 04, de 29 de outubro de 1919, a qual é considerada como primeira norma internacional escrita a assegurar direitos e proteção ao trabalho feminino.

A Convenção mencionada estabeleceu uma licença maternidade de 45 dias, tanto antes como depois do parto, com o segundo período sendo obrigatório, garantindo a estabilidade no emprego e protegendo a empregada grávida (BARROS, 2013). Em 1952, a OIT adotou a Convenção n.º 103, que introduziu uma licença maternidade de pelo menos doze semanas, com uma parte obrigatória após o parto, buscando evitar discriminações de gênero relacionadas à gravidez (OIT, 1952). Recentemente, a OIT publicou a Convenção n.º 183, que estendeu a licença maternidade para 14 semanas, equivalentes a 98 dias, embora o Brasil ainda não a tenha ratificado (OIT, 2000).

No Brasil, a Lei Estadual n.º 1.596 de 1917, do Estado de São Paulo, foi pioneira na proteção à gestante, proibindo o trabalho em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no puerpério (CALIL, 2000). A Constituição de 1934 foi a primeira a reconhecer o direito à maternidade, e a CLT de 1943 garantiu o pagamento integral dos salários durante seis semanas antes e após o parto, baseado na Constituição de 1937 (PRONI, 2012). Esse afastamento necessitava de comprovação médica.

Dessa forma, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o artigo 7º, XVIII trouxe que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a uma licença à gestante de cento e vinte dias, que não afeta o emprego nem o salário (BRASIL, 1988). A partir da Constituição de 1988, houve um notável aumento nas políticas públicas voltadas para as trabalhadoras, resultando em um aprimoramento dos direitos sociais relacionados às mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, a igualdade de condições laborais em relação às atividades desempenhadas por homens ainda é um desafio a ser superado. Uma mudança relevante em favor da maternidade foi a promulgação da Lei nº 10.421/2002, que concedeu à mãe adotiva o direito à

licença-maternidade e ao salário maternidade, mantendo a paridade por meio de sucessivas modificações na Lei Orgânica da Seguridade Social (LOPS) nº 8.213/91. Adicionalmente, a Lei nº 11.770/2008 introduziu o Programa Empresa Cidadã, possibilitando a extensão da licença-maternidade por meio de incentivos fiscais.

Além disso, a Lei nº 12.010/2009 trouxe importantes alterações na CLT, reduzindo a idade mínima para as mulheres usufruírem da licença ou salário maternidade (Aizawa; Azevedo, 2020). Essas medidas refletem avanços significativos na proteção das trabalhadoras e na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, embora desafios adicionais ainda persistam.

Em resumo, os direitos trabalhistas relacionados à maternidade são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e para proteger a saúde e o bem-estar das mães e de seus filhos. A implementação eficaz desses direitos requer o esforço conjunto do governo, empregadores e sociedade em geral.

4 OS DIREITOS TRABALHISTAS QUANDO A MULHER RETORNA AO MERCADO DE TRABALHO FACE À MATERNIDADE

Conforme destacado por Celho, Bonfim e Silva (2021), é importante observar que a CLT introduziu um capítulo dedicado à proteção das trabalhadoras, conhecido como Capítulo II, do Título II, intitulado “Da proteção do trabalho da Mulher”. Nesse capítulo, foram realizadas modificações e reorganizações nas normas destinadas especificamente às mulheres, que foram divididas em cinco seções abordando aspectos como duração e condições do trabalho, trabalho noturno, período de descanso, métodos e locais de trabalho, e proteção à maternidade.

No entanto, é necessário ressaltar que a CLT oferece proteção apenas para as trabalhadoras empregadas. Isso significa que muitas mulheres que trabalham em condições precárias e fora do contexto de emprego formal não estão abrangidas por essa legislação. A ideologia promovida pela cultura patriarcal brasileira historicamente atribuiu à mulher o papel de cuidar do marido e ser responsável pela procriação, o que a afasta das atividades produtivas.

Refletindo essa influência da cultura patriarcal, o artigo 391, parágrafo inicial, da CLT estabelece: “O fato de uma mulher casar-se ou estar grávida não pode ser considerado motivo justificado para a rescisão do seu contrato de trabalho” (BRASIL, 1943). Os artigos de 392 a 401 da CLT abordam a regulamentação da proteção à maternidade, estabelecendo que a licença-maternidade de 120 dias, sem prejudicar o salário e o emprego, é especificada no caput do artigo

392 da CLT (BRASIL, 2017). A extensão de 60 dias à licença-maternidade foi introduzida por meio da Lei n. 11.770/08, no entanto, essa extensão exige que o empregador, por vontade própria, participe do Programa Empresa Cidadã, criado por essa legislação (artigo 1º).

Dados do Ministério do Trabalho indicam que no Brasil existem cerca de 40 milhões de trabalhadores com registro em carteira, tanto homens quanto mulheres, mas apenas cerca de três milhões desses trabalhadores estão inscritos no Programa Empresa Cidadã, o que revela que a oferta de prorrogação da licença-maternidade é limitada em número de empresas (CELHO; BONFIM; SILVA, 2021).

Por outro lado, como uma mudança importante de paradigmas, o artigo 392-A foi incluído pela Lei nº 10.421, de 2002, ampliando o direito à licença-maternidade para as mães adotantes. Da mesma forma, a Lei nº 12.010, datada de 3 de agosto de 2009, unificou o período de licença-maternidade para todas as mães. A extensão de 60 dias à licença-maternidade prevista para as empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã também se aplica a situações de adoção ou obtenção de guarda judicial (BRASIL, 2002).

No entanto, apesar das aparentes intenções de fornecer proteção legal às mulheres no ambiente de trabalho por meio da extensão da licença-maternidade, existe uma notável discrepância no tempo concedido para cuidados com os filhos entre trabalhadores e trabalhadoras. A licença-paternidade, estipulada no artigo 7º, XIX da CF/88 e no artigo 10º, parágrafo 1º do ADCT, é de apenas cinco dias, podendo ser estendida para vinte dias no caso de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, conforme estabelecido no artigo 38 da Lei 13.257/16.

Além disso, a Lei 13.257/16 requer que a prorrogação da licença-paternidade esteja vinculada à participação do trabalhador em programas de paternidade responsável, os quais ainda não foram regulamentados, o que prejudica a eficácia dessa norma (BRASIL, 2016).

Nesse sentido, o artigo 394-A da CLT, aduz que:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.[...]§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. §3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como

gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 1943).

O artigo 394-A da legislação trabalhista estabelece disposições relacionadas ao afastamento e à proteção da empregada gestante ou lactante em situações de exposição a atividades insalubres. Segundo este artigo, a empregada gestante deveria ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo durante todo o período de gestação, sem prejuízo de sua remuneração, que inclui o valor do adicional de insalubridade.

De acordo com Santos (2021), o artigo 394-A da CLT foi inserido com o objetivo de autorizar a realização de trabalho por parte de gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres. Além disso, ele também visou regular, embora de maneira não exaustiva, como esse trabalho seria conduzido. Anteriormente, as disposições existentes eram mais abrangentes, conforme estabelecido no artigo 394 da CLT, permitindo que a mulher grávida rescindisse qualquer contrato de trabalho, desde que este acarretasse prejuízo à gestação.

Na redação original, o legislador não somente autorizava o trabalho de gestantes em ambientes insalubres de grau mínimo e médio, mas também permitia que lactantes trabalhassem em ambientes insalubres, independentemente do grau de insalubridade, desde que atendidos os requisitos específicos estipulados. Nesse contexto, em relação ao trabalho das gestantes, é relevante observar que algumas mulheres em posições de destaque podem decidir mudar de emprego quando o empregador não cumpre o disposto no artigo 394-A da CLT.

Da mesma forma, há aquelas que ocupam posições mais baixas na hierarquia profissional e que estariam dispostas a renunciar a seus direitos para conseguir emprego, mesmo que isso signifique trabalhar em condições que não atendem às normas de proteção da saúde, em troca do pagamento adicional. Adicionalmente, mesmo mulheres em posições de destaque no mercado de trabalho podem optar por renunciar a sua proteção legal ao adotar a figura da pejetização, a fim de não perder oportunidades limitadas de ascensão profissional para mulheres (FINELLI; PEREIRA, 2018).

Conforme argumentos apresentados por Severo (2018), as novas disposições legais colocam a mulher trabalhadora em uma posição de extrema vulnerabilidade em relação ao seu empregador. Durante a gravidez, além de lidarem com todas as mudanças emocionais, hormonais e de organização da vida, que as mulheres precisam enfrentar, elas também devem se preocupar com a manutenção de seus empregos, uma vez que a lógica parece não oferecer proteção suficiente contra a dispensa.

Nesse sentido, no que diz respeito à discriminação motivada por múltiplos critérios

proibidos, Rios e Silva (2015) ressaltam a ocorrência da discriminação interseccional ou múltipla em perspectiva qualitativa. Essa forma de discriminação é caracterizada pela simultaneidade de diversos fatores de diferenciação injusta e prejudicial, que resultam na criação de novas e originais formas de discriminação, desafiando a elaboração de respostas jurídicas apropriadas.

A discriminação interseccional ou múltipla em perspectiva qualitativa ocorre quando dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que seja possível separá-los. Portanto, é fundamental considerar todos os critérios de discriminação, sem subincluir um critério em relação ao outro, como, por exemplo, abordar apenas a questão de gênero sem levar em consideração a questão da raça no contexto da discriminação enfrentada por mulheres negras no mercado de trabalho.

Conforme destacado por Coutinho (2006), nas atividades econômicas em que a mão-de-obra feminina predomina, como nos setores de confecção e calçados, não são evidenciadas barreiras diretas de acesso da mulher às oportunidades de emprego. No entanto, a discriminação indireta se manifesta nesses segmentos por meio de disparidades salariais e posições ocupacionais desiguais, que tendem a favorecer os trabalhadores do sexo masculino. Em geral, os homens ocupam cargos de liderança e gerência em um ambiente de trabalho em que a maioria dos trabalhadores é composta por mulheres.

Ainda conforme Coutinho (2006), a discriminação no contexto da mulher trabalhadora pode ser atribuída a fatores econômicos que se manifestam por meio de obstáculos na contratação, bem como impedimentos na manutenção e progressão no emprego. Essa discriminação é frequentemente baseada na ideia de que os custos associados ao emprego de mulheres são superiores aos custos do emprego de homens, devido às medidas de proteção à maternidade (COUTINHO, 2006).

Essas medidas incluem o direito à licença-gestante, estabilidade provisória no emprego, pausas especiais durante a jornada de trabalho para amamentação do filho e o direito à assistência ao filho durante o período de amamentação. Como resultado, a mulher trabalhadora é discriminada e enfrenta desvantagens em relação ao emprego. A autora observa que as normas destinadas a proteger o trabalho da mulher durante a gestação não são amplamente aceitas pelos empregadores e pela sociedade em geral (COUTINHO, 2006).

Elas não são percebidas como garantias destinadas a preservar o mercado de trabalho da mulher ou como um direito que lhe permita exercer sua função reprodutiva, a fim de evitar riscos à sua saúde e ao desenvolvimento do feto. Essa falta de compreensão em relação ao propósito da proteção contribui para a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante

(COUTINHO, 2006).

5 ANÁLISE DOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O RETORNO AO TRABALHO APÓS A MATERNIDADE

O retorno ao trabalho após o período de maternidade é um aspecto fundamental na vida das mulheres trabalhadoras, apresentando desafios e oportunidades significativas. Este capítulo abordará os principais desafios enfrentados pelas mães que retornam ao mercado de trabalho, bem como as perspectivas de conciliação entre vida profissional e maternidade. Nesta seção, serão discutidos os desafios específicos enfrentados pelas mulheres ao retornar ao trabalho após a maternidade.

Serão exploradas questões como a falta de licenças prolongadas, a discriminação no ambiente de trabalho e os obstáculos para encontrar uma creche adequada. Além disso, foi analisado como esses desafios afetam a saúde mental e emocional das mães trabalhadoras. As mulheres que ocasionalmente enfrentam a amargura da herança “Políticas públicas são programas de intervenção governamental com o propósito de coordenar os recursos disponíveis do Estado e as atividades privadas, a fim de alcançar objetivos socialmente relevantes e politicamente estabelecidos” (BUCCI, 2002, p. 241).

Isso ocorre de maneira tão impactante sob a influência de uma herança decolonial, religiosa, patriarcal e discriminatória; elas enfrentam de maneira incisiva as desafiadoras circunstâncias entre a maternidade e o retorno ao emprego. Conforme Arendt (2018), a organização da sociedade é claramente influenciada pelo domínio público em oposição ao âmbito privado, e a divisão do trabalho é uma característica que se manifesta nas condições do domínio público, sendo algo que não ocorreria na esfera privada do lar.

Além disso, por um lado, é enfatizada a importância das necessidades do bebê, incluindo tanto as necessidades emocionais e de desenvolvimento sociocognitivo, quanto as necessidades materiais, como estabelecido nos artigos 1.695 e seguintes do Código Civil de 2002. Por outro lado, a imposição ocasional do papel materno estritamente doméstico torna desafiador conciliar as longas horas da vida profissional fora do ambiente familiar (AIZAWA; AZEVEDO, 2022).

Nesse sentido, é necessário aduzir que, de acordo com o relatório da Comissão de Igualdade e Direitos Humanos, foi constatado que as atitudes negativas em relação a mulheres grávidas e aquelas que retornam da licença de maternidade nas empresas sofreram uma degradação significativa (ONU, 2018). O primeiro documento indicou que cerca de 54.000 (cinquenta e quatro mil) mulheres ao redor do mundo eram compelidas a deixar seus empregos

anualmente devido à discriminação baseada na gravidez.

Essa forma de discriminação não impacta somente as mulheres no período pós-parto, mas também afeta aquelas em idade fértil que evitam planejar e ter filhos por receio de perder o emprego ou suas posições, bem como mulheres com filhos mais velhos que também enfrentam desafios similares (ONU, 2018). Assim, de acordo com Silva (2016) com estudos realizados em todo o país, foi confirmado que as mulheres são requeridas a alocar significativamente mais tempo às obrigações domésticas, mesmo quando estão inseridas no mercado de trabalho, em contraste com os homens.

Isso evidencia que as mulheres que estão em licença-maternidade não estão simplesmente recebendo um benefício sem desempenhar qualquer trabalho. As responsabilidades domésticas vão muito além de cuidar de um recém-nascido, embora essa atividade não seja oficialmente reconhecida como trabalho, sendo frequentemente considerada uma responsabilidade intrínseca à mulher (KALIL; AGUIAR, 2016).

Nesse sentido, é importante destacar sobre a amamentação, tendo em vista que, as políticas públicas do Brasil abordam que a amamentação precisa acontecer até pelo menos os 6 meses de vida. Assim, é possível perceber que “o discurso do aleitamento materno não está sincronizado com a legislação trabalhista, que embora tenha assegurado a licença-maternidade, ela não alcança os objetivos propostos pelas políticas de amamentação” (AIZAWA; AZEVEDO, 2022, p. 28).

O retorno ao trabalho após o período de maternidade é um aspecto fundamental na vida das mulheres trabalhadoras, apresentando desafios e oportunidades significativas. Este capítulo abordará os principais desafios enfrentados pelas mães que retornam ao mercado de trabalho, bem como as perspectivas de conciliação entre vida profissional e maternidade. Nesta seção, serão discutidos os desafios específicos enfrentados pelas mulheres ao retornar ao trabalho após a maternidade. Serão exploradas questões como a falta de licenças prolongadas, a discriminação no ambiente de trabalho e os obstáculos para encontrar uma creche adequada.

Além disso, será analisado como esses desafios afetam a saúde mental e emocional das mães trabalhadoras. As mulheres que ocasionalmente enfrentam a amargura da herança “Políticas públicas são programas de intervenção governamental com o propósito de coordenar os recursos disponíveis do Estado e as atividades privadas, a fim de alcançar objetivos socialmente relevantes e politicamente estabelecidos” (BUCCI, 2002, p. 241). Isso ocorre de maneira tão impactante sob a influência de uma herança decolonial, religiosa, patriarcal e discriminatória; elas enfrentam de maneira incisiva as desafiadoras circunstâncias entre a maternidade e o retorno ao emprego.

Conforme Arendt (2018), a organização da sociedade é claramente influenciada pelo domínio público em oposição ao âmbito privado, e a divisão do trabalho é uma característica que se manifesta nas condições do domínio público, sendo algo que não ocorreria na esfera privada do lar. Além disso, por um lado, é enfatizada a importância das necessidades do bebê, incluindo tanto as necessidades emocionais e de desenvolvimento sociocognitivo, quanto as necessidades materiais, como estabelecido nos artigos 1.695 e seguintes do Código Civil de 2002.

Por outro lado, a imposição ocasional do papel materno estritamente doméstico torna desafiador conciliar as longas horas da vida profissional fora do ambiente familiar (AIZAWA; AZEVEDO, 2022). Nesse sentido, é necessário aduzir que, de acordo com o relatório da Comissão de Igualdade e Direitos Humanos, foi constatado que as atitudes negativas em relação a mulheres grávidas e aquelas que retornam da licença de maternidade nas empresas sofreram uma degradação significativa (ONU/BRASIL, 2018).

O primeiro documento indicou que cerca de 54.000 (cinquenta e quatro mil) mulheres ao redor do mundo eram compelidas a deixar seus empregos anualmente devido à discriminação baseada na gravidez. Essa forma de discriminação não impacta somente as mulheres no período pós-parto, mas também afeta aquelas em idade fértil que evitam planejar e ter filhos por receio de perder o emprego ou suas posições, bem como mulheres com filhos mais velhos que também enfrentam desafios similares (ONU, 2018).

Assim, de acordo com Silva (2016) com estudos realizados em todo o país, foi confirmado que as mulheres são requeridas a alocar significativamente mais tempo às obrigações domésticas, mesmo quando estão inseridas no mercado de trabalho, em contraste com os homens. Isso evidencia que as mulheres que estão em licença-maternidade não estão simplesmente recebendo um benefício sem desempenhar qualquer trabalho.

As responsabilidades domésticas vão muito além de cuidar de um recém-nascido, embora essa atividade não seja oficialmente reconhecida como trabalho, sendo frequentemente considerada uma responsabilidade intrínseca à mulher (KALIL; AGUIAR, 2016). Nesse sentido, é importante destacar sobre a amamentação, tendo em vista que, as políticas públicas do Brasil abordam que a amamentação precisa acontecer até pelo menos os 6 meses de vida.

Assim, é possível perceber que “o discurso do aleitamento materno não está sincronizado com a legislação trabalhista, que embora tenha assegurado a licença-maternidade, ela não alcança os objetivos propostos pelas políticas de amamentação” (AIZAWA; AZEVEDO, 2022, p. 28). Em síntese, a análise dos desafios e perspectivas para o retorno ao trabalho após a maternidade revela a complexidade desse cenário. As mulheres enfrentam uma

série de obstáculos, desde a discriminação no ambiente de trabalho até a sobrecarga de responsabilidades domésticas.

No entanto, também se destacam as oportunidades de conciliar suas identidades de mães e profissionais, desde que haja um apoio adequado das organizações, políticas familiares efetivas e uma rede de suporte sólida. A busca por soluções que promovam um equilíbrio entre esses papéis é essencial para o bem-estar individual, familiar e profissional das mulheres trabalhadoras que se tornam mães. Portanto, é um desafio constante tanto para as próprias mães quanto para as instituições que gerenciam o trabalho dessas mulheres.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a análise dos desafios e perspectivas para o retorno ao trabalho após a maternidade revela a complexidade desse cenário. As mulheres enfrentam uma série de obstáculos, desde a discriminação no ambiente de trabalho até a sobrecarga de responsabilidades domésticas. No entanto, também se destacam as oportunidades de conciliar suas identidades de mães e profissionais, desde que haja um apoio adequado das organizações, políticas familiares efetivas e uma rede de suporte sólida.

A busca por soluções que promovam um equilíbrio entre esses papéis é essencial para o bem-estar individual, familiar e profissional das mulheres trabalhadoras que se tornam mães.

Portanto, é um desafio constante tanto para as próprias mães quanto para as instituições que gerenciam o trabalho dessas mulheres. As considerações finais deste artigo proporcionam uma visão ampla e aprofundada sobre o tema do retorno da mulher ao mercado de trabalho após a maternidade, com foco na análise dos direitos trabalhistas envolvidos. A maternidade é um momento crucial na vida das mulheres, e seu impacto no contexto profissional tem sido objeto de debates e discussões ao longo do tempo.

Neste estudo, buscamos compreender como as leis e regulamentações trabalhistas podem influenciar essa transição e proporcionar um ambiente mais equitativo para as mulheres. Em primeiro lugar, é importante destacar que os direitos trabalhistas relacionados à maternidade têm evoluído ao longo das décadas, refletindo uma sociedade em constante transformação. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, estabeleceu importantes avanços ao garantir a licença-maternidade de 120 dias, protegendo o emprego da mulher nesse período e permitindo que ela possa se dedicar ao cuidado do recém-nascido.

Esse é um marco relevante na legislação trabalhista brasileira, que reconhece a importância da maternidade e procura proteger os direitos das mulheres nesse contexto.

Contudo, apesar dos avanços legislativos, ainda existem desafios significativos a serem enfrentados. A discriminação no ambiente de trabalho, muitas vezes velada, persiste e pode impactar a carreira das mulheres que decidem ser mães. A falta de políticas de apoio à maternidade, como creches e horários flexíveis, também pode dificultar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Portanto, é fundamental que as empresas e o governo trabalhem juntos para criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor para as mães no mercado de trabalho.

Além disso, é importante destacar que a licença-maternidade não deve ser vista como um período de afastamento do trabalho, mas sim como uma fase em que a mulher desempenha um papel fundamental na criação e no desenvolvimento de seu filho. É um momento valioso para fortalecer os laços familiares e proporcionar um ambiente saudável para a criança. Portanto, é essencial que as políticas públicas e as empresas reconheçam a importância desse período e apoiem as mulheres nessa jornada.

Outro ponto relevante é a necessidade de conscientização e educação sobre os direitos trabalhistas das mulheres em relação à maternidade. Muitas mulheres desconhecem seus direitos ou têm receio de exigir seu cumprimento por medo de represálias. Portanto, é fundamental que haja uma divulgação ampla e eficaz desses direitos, além de mecanismos de denúncia e proteção para as trabalhadoras que enfrentam discriminação ou violações de seus direitos.

Por fim, é crucial que a sociedade como um todo reconheça e valorize o papel das mulheres como mães e profissionais. A maternidade não deve ser vista como um obstáculo para o sucesso profissional, mas sim como uma experiência enriquecedora que contribui para o crescimento e a diversidade no ambiente de trabalho. Portanto, é responsabilidade de todos promover um ambiente mais inclusivo e igualitário, onde as mulheres possam exercer seus direitos trabalhistas e desfrutar plenamente de sua maternidade.

REFERÊNCIAS

AIZAWA, Juliana Tomiko Ribeiro; DE AZEVEDO, Heloisa Maria. Maternidade e a evasão laboral: alguns aspectos da licença maternidade, salário maternidade e auxílio creche. **Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade**, v. 9, n. 19, p. 21-43, 2022.

BACHUR, Tiago Faggioni; DA COSTA MANSO, Tânia Faggioni Bachur. **Licença-maternidade e salário maternidade na teoria e na prática**. 2011.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira**: desafios frente à conciliação de papéis. Aletheia, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. [CLT (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Constituições Brasileiras: 1824**. vol. I. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001a.

BRASIL. **Constituições Brasileiras: 1891**. vol. II. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001b.

BRASIL. **Constituições Brasileiras: 1934**. vol. III. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001c.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. Léa Elisa Silingowschi Calil, 2000.

CELHO, Bianca Lemos; BOMFIM, Rainer; SILVA, Kyara Mariana. A (in) eficácia de normas trabalhistas e discriminação interseccional da mulher no mercado de trabalho. **Cadernos de Direito**, v. 20, n. 39, p. 23-40, 2021.

CONTABILIZEI. **Auxílio-creche**: entenda como funciona. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/auxilio-creche-entenda-como-funciona/>. Acesso em: 09 out. 2023.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, 2006.

FINELLI, Lília Carvalho; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Possibilidade de autorização do trabalho da gestante ou da lactante em ambiente insalubre: notas sobre a responsabilidade dos médicos e impactos previdenciários. In: JANOTTI, Cláudio (Org.). **Seguridade Social e Meio Ambiente de Trabalho**: direitos humanos nas relações sociais. Belo Horizonte: RTM, 2018.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. **Implicações do retorno ao trabalho após**

licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. Fractal: revista de psicologia, v. 30, p. 271-280, 2018.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti de. **Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno:** avanços e desafios à equidade de gênero. Saúde em debate, v. 40, p. 208-223, 2016.

OLIVEIRA, R. **Salário-Maternidade:** quem tem direito? Saiba tudo sobre o benefício! Disponível em: <https://www.mobills.com.br/blog/direitos/o-que-e-salario-maternidade/>. Acesso em: 9 out. 2023.

PINTO, Fabiane Natalia de Souza. **Duas faces da mulher contemporânea:** carreira e maternidade. 2015. Dissertação de Mestrado. Centro de Teologia e Ciências Humanas da PUC-Rio.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 16, p. 11-37, jan./abr., 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 jul. 2023.

SANTOS, Ana Carolina dos. **O paradoxo das leis criadas em benefício das mulheres no mercado de trabalho:** breves comentários dos efeitos reversos de uma legislação em desacordo à atual realidade laboral. 2021.

SEVERO, Valdete Souto. **Proteção contra a despedida:** uma medida que protege as trabalhadoras brasileiras. 2018. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com/>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SILVA, Roberta Viegas. **Maternidade e mercado de trabalho—avanços possíveis.** Boletim Legislativo—Núcleo de Estudos e Pesquisa da Consultoria Legislativa, n. 42, 2016.

SÓLIDES. **Licença maternidade:** como funciona, duração, valores e dicas para o RH. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/licenca-maternidade/>. Acesso em: 9 out. 2023.

SORJ, Bila; FRAGA, Alexandre Barbosa. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0193, 2022.

TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins; LINS, Ana Paula Gonçalves. 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 Feminismos**, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2022.