



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI**  
**CAMPUS CLÓVIS MOURA**  
**CURSO: BACHAREL EM DIREITO**



**IZADORA SOARES TORRES**

**Proteção Constitucional à Maternidade e Mercado de Trabalho: Entre a  
Garantia Jurídica e os Desafios na Inserção e Desenvolvimento Profissional  
das Mulheres.**

**TERESINA – PI**  
**2025**

**IZADORA SOARES TORRES**

**Proteção Constitucional à Maternidade e Mercado de Trabalho: Entre a  
Garantia Jurídica e os Desafios na Inserção e Desenvolvimento Profissional  
das Mulheres**

Monografia apresentada ao curso de  
bacharelado em Direito da  
Universidade Estadual do Piauí,  
Campus Clóvis Moura, como  
requisito de obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Professor João Luiz  
Rocha Do Nascimento

**TERESINA – PI**

**2025**



**IZADORA SOARES TORRES**

**Proteção Constitucional à Maternidade e Mercado de Trabalho: Entre a  
Garantia Jurídica e os Desafios na Inserção e Desenvolvimento Profissional  
das Mulheres.**

Monografia apresentada ao curso de  
bacharelado em Direito da  
Universidade Estadual do Piauí,  
Campus Clóvis Moura, como  
requisito de obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Professor João Luiz  
Rocha Do Nascimento

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. -----

Universidade Estadual do Piauí – UESPI  
Presidente da Banca

---

Prof<sup>a</sup>. -----

Universidade Estadual do Piauí – UESPI  
1º Examinadora

---

Prof<sup>a</sup>. -----

Universidade Estadual do Piauí – UESPI  
2º Examinadora

Dedico este trabalho aos meus pais, Genilda e Gonzaga, a quem devo a vida e que me ensinaram a vivê-la, sempre priorizando a educação acima de tudo.

Ao longo da minha jornada, nunca me faltaram amor, exemplo e incentivo.

Como minha mãe sempre diz: “podem tirar tudo de você, minha filha, menos o conhecimento”. É por esta lição e por todo o apoio que hoje chego até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, primeiramente, dedico minha mais profunda gratidão. Ele é perfeito em todos os Seus planos, e sou imensamente grata por sempre conduzir minha vida para o melhor, mesmo quando, no momento, eu ainda não compreendo os desígnios que Ele traça para mim.

Agradeço, com todo o meu coração, à minha família, que mesmo distante, em Crateús, Independência, Brasília, esteve sempre comigo em pensamento, em incentivo e em amor. Não há distância que diminua o apoio e o orgulho que vocês demonstraram em cada etapa desta caminhada.

Em especial, agradeço novamente aos meus pais, Genilda e Gonzaga, pilares da minha formação e da minha vida, por cada sacrifício e por cada palavra de incentivo. Aos meus irmãos, Geovanna e, em especial, Bernardo, meu companheiro inseparável de vida, que me ensina diariamente a ser uma pessoa melhor, com seu apoio incondicional e amizade que vai muito além dos laços de sangue.

Agradeço também às minhas tias Genivanda e Elisângela, que sempre se fazem presentes com gestos de carinho e cuidado; ao meu tio Everton; à minha avó Edvanira, grande exemplo de força e superação que carrego como inspiração diária; à minha tia Kika; e à minha madrinha Nildinha, a quem sou eternamente grata por ter me proporcionado a base educacional que me permitiu alcançar este sonho. Se hoje sou aluna de uma universidade pública, é graças a ela.

Aos meus primos Jesus, Sabrina, Joaquim e Davi, que saibam que espero ser, para vocês, uma inspiração acadêmica e humana. A todos os demais membros da minha família, que não foram individualmente citados, mas que fazem parte da minha vida e do meu coração, minha gratidão e meu amor, cada um de vocês contribuiu para que este momento fosse possível.

Agradeço profundamente ao meu orientador, Prof. João Luiz Rocha do Nascimento, juiz do trabalho e referência de excelência na área que tanto amo, por sua dedicação, orientação e inspiração constante. Sua generosidade e paixão pelo Direito do Trabalho tornaram este percurso muito mais significativo, e me honro em tê-lo como guia nesta etapa tão importante.

À minha “panelinha” da faculdade, que foi meu alicerce emocional em meio ao caos que é cursar Direito na UESPI: Marylia, Danilo, Maria Clara, Maria Paula, Milena e Karol. Um agradecimento especial ao Danilo, meu melhor amigo em Teresina, que me acolheu e me ofereceu carona desde o primeiro dia de aula, quando eu era apenas mais uma desconhecida em uma cidade nova.

Aos amigos que encontrei pelo caminho nesta nova jornada: Cinthia, Luiza, Sara, Germana e Vitória, que me fizeram sentir em casa mesmo tão longe do meu lar.

Agradeço imensamente ao escritório Cavalcante Queiroz e Melo, onde aprendi muito e tive exemplos de profissionais e de humanidade que levarei para a vida. Em especial, a Rhuan, Nícollas, Tatyane, Matheus e Felipe, que me ensinaram com generosidade e paciência.

Aos amigos que me acompanham diariamente, mesmo a mais de 300 km de distância um dos outros, Kauê, Duda e Laís, obrigada por serem presença constante, parte efetiva e essencial na minha vida.

Aos amigos que deixei em Crateús: Nicole, Kennedy, Joanna, Vanessinha, Ana Vitória, Vyrna, Octávio, Ana Clara, Emanuel, Naecio, Flávia e Larissa, minha eterna gratidão. No início, foi doloroso me afastar de vocês e do nosso convívio, mas é reconfortante saber que, onde quer que eu esteja, sempre terei um lar e um abraço me esperando em Crateús.

Por fim, às amigas da escola, que me acompanham desde o ensino médio e permanecem ao meu lado até hoje: saibam que, mesmo com o tempo e as mudanças da vida, nossa amizade segue firme e é um dos maiores presentes que a vida me deu.

A cada um que, de alguma forma, fez parte desta trajetória, minha gratidão sincera e meu carinho. Este trabalho é também de vocês.

***“Não se nasce mulher: torna-se.”***

*Simone de Beauvoir, 1949.*



## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a proteção constitucional à maternidade no direito do trabalho brasileiro, refletindo sobre a efetividade das garantias legais e os desafios enfrentados pelas mulheres em sua inserção e desenvolvimento profissional. Embora a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho assegurem um conjunto robusto de direitos como estabilidade provisória da gestante, licença-maternidade e afastamento de atividades insalubres, a realidade do mercado de trabalho ainda revela obstáculos significativos. Discriminação velada, resistência patronal, precarização das relações de trabalho e a sobrecarga da dupla jornada comprometem a plena efetividade dessas garantias. O estudo, de natureza teórica, descritiva e bibliográfica, examina também o impacto das reformas trabalhistas recentes e a atuação da jurisprudência na proteção dos direitos das gestantes e mães trabalhadoras. Conclui-se que, apesar dos avanços normativos, a aplicação prática da proteção à maternidade ainda demanda aprimoramentos institucionais e culturais para assegurar a igualdade de gênero e a inclusão plena das mulheres no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** proteção à maternidade; direito do trabalho; igualdade de gênero; estabilidade da gestante; precarização do trabalho.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the constitutional protection of maternity in Brazilian labor law, reflecting on the effectiveness of legal guarantees and the challenges faced by women in their professional insertion and development. Although the 1988 Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws ensure a robust set of rights such as provisional stability for pregnant women, maternity leave and removal from unhealthy activities, the reality of the job market still reveals significant obstacles. Veiled discrimination, employer resistance, precarious labor relations and the overload of double shifts compromise the full effectiveness of these guarantees. The study, which is theoretical, descriptive and bibliographical in nature, also examines the impact of recent labor reforms and the role of case law in protecting the rights of pregnant women and working mothers. It concludes that, despite regulatory advances, the practical application of maternity protection still requires institutional and cultural improvements to ensure gender equality and the full inclusion of women in the labor market.

**Keywords:** maternity protection; labor law; gender equality; stability of pregnant employees; labor precariousness.

## **LISTA DE SIGLAS**

**ONU** - Organização das Nações Unidas

**IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**UESPI** - Universidade Estadual do Piauí

**CF/88** - Constituição Federal de 1988

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**ADCT** – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**STF** – Supremo Tribunal Federal

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

**TRT** – Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 CONTEXTO HISTÓRICO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
2.1 A evolução dos direitos das gestantes no Brasil .....	16
2.2 A proteção à maternidade como instrumento de sustentabilidade social e econômica.....	17
2.3 O impacto da Constituição Federal de 1988 na proteção à maternidade .....	19
2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os marcos legais protetivos .....	21
<b>3 APLICAÇÃO DAS NORMAS E GARANTIAS LEGAIS À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>23</b>
3.1 Direitos assegurados: amamentação, condições especiais de trabalho, licença-maternidade e estabilidade provisória.....	23
3.2 Afastamento do trabalho insalubre: impactos da Lei 14.151/2021.....	25
3.3 Jurisprudência recente do TST, STF e TRTs sobre os direitos das gestantes.....	27
<b>4 DESAFIOS NA INSERÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS MULHERES APÓS A MATERNIDADE.....</b>	<b>30</b>
4.1 A maternidade como obstáculo à ascensão e permanência no trabalho.....	30
4.2 O impacto da precarização do trabalho na proteção à maternidade .....	31
4.3 A dupla jornada e o impacto do trabalho reprodutivo sobre a performance profissional.....	32
4.4 O impacto das reformas trabalhistas e da precarização sobre os direitos das gestantes.....	34
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>39</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A proteção constitucional à maternidade representa um dos pilares essenciais do direito do trabalho contemporâneo, refletindo o compromisso do Estado brasileiro com a promoção da igualdade de gênero e a proteção da dignidade da mulher trabalhadora. Trata-se de um campo jurídico que ultrapassa a mera regulação das condições laborais, pois está intimamente ligado a aspectos sociais, culturais e econômicos que moldam a inserção e o desenvolvimento profissional das mulheres no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a proteção à maternidade como um direito fundamental (art. 6º e art. 7º, XVIII), conferiu densidade normativa e axiológica a essa proteção, integrando-a ao núcleo duro dos direitos sociais e impondo ao legislador e aos intérpretes o dever de sua máxima efetividade.

Historicamente, no entanto, a maternidade foi e em certa medida ainda é percebida como um obstáculo à plena participação das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em posições de liderança e em carreiras de longa duração. Tal percepção está enraizada em preconceitos estruturais e na persistente divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade majoritária pelo trabalho reprodutivo e pelos cuidados familiares. No contexto brasileiro, embora o ordenamento jurídico tenha avançado significativamente na proteção dos direitos das gestantes e das mães trabalhadoras, os desafios práticos para a efetiva aplicação dessas normas permanecem expressivos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após as alterações promovidas nas últimas décadas, desempenha papel central na operacionalização dos direitos constitucionais, estabelecendo garantias como a estabilidade provisória da gestante, a licença-maternidade, o afastamento de atividades insalubres e condições especiais de trabalho. Contudo, a mera existência formal dessas garantias não tem sido suficiente para eliminar práticas discriminatórias, barreiras institucionais e culturais que limitam a inserção, a permanência e o desenvolvimento profissional das mulheres após a maternidade.

O cenário contemporâneo é marcado por contradições. De um lado, há um arcabouço jurídico robusto, reforçado por jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. De outro, subsistem obstáculos como a discriminação velada, a resistência patronal à reintegração das gestantes, a precarização crescente das relações de trabalho e a sobrecarga imposta pela dupla

jornada. As reformas trabalhistas recentes, ao flexibilizarem direitos historicamente protegidos, introduziram novas tensões no equilíbrio entre proteção à maternidade e interesses econômicos das empresas, exigindo um olhar crítico e atento do intérprete e do aplicador do direito.

Diante desse contexto, o presente trabalho tem por objetivo analisar a proteção constitucional à maternidade no mercado de trabalho brasileiro, investigando a eficácia das garantias legais e os desafios enfrentados pelas mulheres na sua trajetória profissional após a maternidade. Partindo de uma abordagem teórica, descritiva e bibliográfica, busca-se compreender como a legislação vigente, a jurisprudência e as práticas empresariais interagem na construção ou desconstrução, de um ambiente laboral mais justo e equitativo para as mulheres.

Além de examinar os direitos assegurados e a aplicação prática das normas, o estudo dedica atenção especial aos efeitos da precarização do trabalho, ao impacto das reformas trabalhistas e à persistência da dupla jornada como fator limitador da ascensão profissional feminina. Com isso, pretende-se contribuir para o debate jurídico e social acerca da efetividade da proteção à maternidade, reafirmando seu papel não apenas como um direito individual da mulher trabalhadora, mas como um instrumento de promoção da justiça social, da igualdade de oportunidades e da sustentabilidade econômica e demográfica do país.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, o trabalho feminino, em especial o das gestantes, não recebia qualquer atenção específica, sendo as mulheres submetidas a condições de trabalho precárias e insalubres, com jornadas de trabalhos exaustivas e remuneração muito inferior à dos homens. A proteção à maternidade no Direito do Trabalho possui uma trajetória histórica complexa e profundamente relacionada as transformações sociais e econômicas que ocorreram e vem ocorrendo com o passar dos séculos.

No século XIX, com a Revolução Industrial, aumentou significativamente o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, em especial nas fábricas, onde as mulheres, embora ocupassem posições primordiais ao sistema produtivo, ainda sim enfrentavam discriminação e ambientes laborais insalubres. Segundo Martins (2023):

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para operações de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias, porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que este. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se às jornadas de 14 e 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perderem o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou da amamentação. Martins (2023, p. 670)

Apenas no século seguinte, XX, em especial após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que ocorreu em 1919, se deu início as primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, pode-se destacar a Convenção n.º 3 da OIT, denominada “Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)”, que regulou primeiramente a licença-maternidade e a vedação da demissão de gestante.

No Brasil, a proteção jurídica específica à mulher trabalhadora começou a ganhar contornos mais definidos com o Decreto nº 21.417, de 1932, que foi o primeiro diploma normativo a regulamentar as condições de trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais. (BARROS, 2017).

Tratava-se de um avanço considerável, ainda que inserido em um contexto patriarcal, que frequentemente relegava às mulheres papéis subalternos na estrutura produtiva e social. O Código Civil de 1916 reforçava essa situação discriminatória ao considerar a mulher relativamente incapaz, exigindo autorização masculina para exercer atividades laborais.

Apenas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, as normas ganharam maior robustez, conferindo uma proteção mais efetiva ao trabalho feminino, especialmente às gestantes, ao estabelecer direitos como intervalos para amamentação, proibição do trabalho noturno e insalubre, e proteção à estabilidade no emprego.

## **2.1 A evolução dos direitos das gestantes no Brasil**

No contexto brasileiro a evolução dos direitos das gestantes é um reflexo direto de transformações sociais, culturais e jurídicas, passadas pelo país ao longo de sua história.

No início do século XX, a mulher era ainda vista essencialmente como figura ligada ao ambiente doméstico, e sua inserção no mercado de trabalho ocorria sob condições precárias, sem proteções específicas. O primeiro marco significativo em direção à proteção jurídica da gestante no país veio com o Decreto nº 21.417, em 1932. Este decreto trouxe importantes inovações, como a garantia de igualdade salarial, a proibição de atividades laborais consideradas perigosas ou insalubres, a instituição do direito à licença-maternidade (quatro semanas antes e quatro após o parto) e a vedação da dispensa arbitrária de gestantes, reforçando a segurança tanto da mãe quanto do nascituro.

Todavia, mesmo com esse avanço, tais medidas iniciais não foram suficientes para abolir a discriminação contra a mulher grávida, que frequentemente era excluída do mercado de trabalho por empregar encargos adicionais ao empregador. Segundo, Pavan (2020, p. 15):

Em nosso País, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial. A Consolidação das Leis Trabalhistas sistematizou uma série de proteções específicas em relação ao trabalho da mulher, abrangendo normas sobre métodos e locais de trabalho, jornada de trabalho e, em especial, sobre proteção à gravidez e à maternidade.



Com o passar das décadas seguintes, o arcabouço jurídico do direito trabalhista brasileiro foi de forma gradual se adaptando às demandas por maior igualdade de gênero e pela valorização da maternidade como um aspecto fundamental para o desenvolvimento da sociedade em um contexto geral e amplo. Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, os direitos das gestantes foram fortalecidos por meio da garantia de estabilidade provisória no emprego, protegendo a mulher da dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (DELGADO, 2019, p. 1309).

Tal estabilidade simbolizou um marco crucial para garantir que as trabalhadoras grávidas pudessem exercer suas funções sem o temor constante da perda do emprego, impulsionando a discussão sobre o papel do Estado e das empresas na proteção à maternidade e à infância.

A Constituição Federal de 1988 configurou um verdadeiro divisor de águas ao elevar a proteção da maternidade ao patamar de direito social fundamental, refletindo uma nova concepção sobre o papel da mulher na sociedade e na economia. Nesse contexto, a licença-maternidade foi ampliada para 120 dias (art. 7º, XVIII), com garantia de remuneração integral, além de consolidar a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Esses direitos foram posteriormente ampliados por políticas como o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, que possibilitou a ampliação da licença em mais 60 dias, beneficiando tanto a mãe quanto o desenvolvimento inicial do recém-nascido. Esse reconhecimento jurídico consolidou a maternidade não apenas como um dever privado das mulheres, mas como uma responsabilidade social coletiva.

Entretanto, apesar dos avanços legais, persistem desafios significativos para a plena efetivação desses direitos, especialmente no contexto contemporâneo, é primordial que o debate sobre os direitos das gestantes permaneça ativo, buscando aprimorar os mecanismos de fiscalização e conscientização, garantindo uma efetiva inclusão das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo dos direitos fundamentais ligados à maternidade.

## **2.2 A proteção à maternidade como instrumento de sustentabilidade social e econômica**

A proteção à maternidade constitui um mecanismo essencial para assegurar a sustentabilidade social e econômica, considerando-se a relevância do papel reprodutivo da mulher para a manutenção da população economicamente ativa e o equilíbrio demográfico. O ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a Constituição Federal de 1988, consolidou garantias fundamentais destinadas a salvaguardar a mulher gestante e a maternidade, entendendo esta proteção como um direito humano e fundamental (DELGADO, 2019, p. 668).

Dessa forma, ao promover condições adequadas para que mulheres possam se dedicar à maternidade sem prejuízo de sua situação econômica e profissional, o sistema legal atua diretamente para assegurar um equilíbrio entre as taxas de natalidade e envelhecimento populacional, evitando a transição demográfica acelerada que pode impactar negativamente a força de trabalho futura.

Ultrapassam-se os benefícios sociais diretos às mulheres, as políticas protetivas à maternidade geram efeitos positivos indiretos na economia, assegurando que as mulheres não sejam obrigadas a abandonar definitivamente o mercado de trabalho em virtude da maternidade.

Tais medidas são essenciais para evitar a precarização das condições laborais das gestantes e lactantes, que poderiam levar à exclusão dessas profissionais do mercado formal. A permanência e o retorno das mulheres ao trabalho após o período de licença garantem, assim, a preservação de sua renda e independência econômica, contribuindo para a estabilidade financeira das famílias e, por consequência, para o dinamismo da economia como um todo.

Ademais, é importante salientar que a proteção à maternidade transcende o mero interesse econômico, configurando-se também como uma ferramenta de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ao reduzir as barreiras para a contratação e permanência das mulheres no emprego, especialmente no período gestacional e pós-parto, essas medidas combatem diretamente a discriminação laboral, que frequentemente penaliza mulheres em razão de seu papel reprodutivo:

[...] é importante identificar que parte das escolhas na forma de inserção das trabalhadoras está associada ao trabalho reprodutivo, e que a tentativa de harmonizar trabalho remunerado e trabalho não remunerado pode impingir às mulheres empregos mais precários e flexíveis (LEONE et. al, 2017 p. 79).

Da mesma forma a garantia proporciona segurança às trabalhadoras e fortalece os vínculos empregatícios, refletindo um compromisso ético-social do Estado e das empresas, que não se resume a simples responsabilidade econômica, mas incorpora valores de justiça social e dignidade da pessoa humana, uma vez que não se pode penalizar a mulher pela maternidade, é necessário a participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.

Por fim, é imprescindível considerar que o investimento na proteção à maternidade pode ser visto como um elemento estratégico para a sustentabilidade de longo prazo da sociedade e da economia brasileiras. O envelhecimento populacional representa um desafio crescente para o país, que já observa uma redução acentuada na taxa de fecundidade. Segundo o IBGE, a taxa chegou a 1,57 filho por mulher em 2023, com previsão de que a população brasileira deixará de crescer a partir de 2041, o que poderá comprometer a proporção entre ativos e inativos no sistema previdenciário (IBGE, 2024). Portanto, assegurar condições seguras e favoráveis para que as mulheres possam exercer plenamente seu direito à maternidade contribui diretamente para a manutenção de uma população economicamente ativa robusta e diversificada. Dessa forma, a proteção à maternidade evidencia-se não apenas como uma garantia individual, mas como uma política de Estado voltada à promoção da justiça social e da sustentabilidade econômica no cenário brasileiro.

### **2.3 O impacto da Constituição Federal de 1988 na proteção à maternidade**

A Constituição Federal de 1988 reafirmou o papel do Estado na proteção social do trabalho e consagrou a proteção à maternidade como direito fundamental, alçando-a a um novo patamar normativo. A Carta de 1988 rompeu com a lógica meramente assistencialista anteriormente vigente, integrando os direitos da mulher trabalhadora ao núcleo duro da cidadania e da dignidade da pessoa humana, conforme previsto no artigo 1º, inciso III, e no artigo 6º, que elenca expressamente a proteção à maternidade como direito social.

Trata-se, portanto, de uma vinculação constitucional que não admite retrocessos, sob pena de violação ao princípio da vedação ao retrocesso social. O artigo 7º, inciso XVIII, ao assegurar a licença-maternidade de 120 dias, e o artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ao prever a estabilidade provisória da gestante desde a confirmação da gravidez até

cinco meses após o parto, consolidam um conjunto normativo de proteção contínua que se estende do início da gestação ao pós-parto imediato, em consonância com os compromissos assumidos pelo Brasil no plano internacional.

Essas garantias constitucionais devem ser compreendidas como um reconhecimento das particularidades biológicas e sociais que envolvem a maternidade e, simultaneamente, como instrumentos de correção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Doutrinadores trabalhistas apontam que tais institutos se inserem na lógica protetiva do Direito do Trabalho, funcionando como mecanismos de efetivação da igualdade de gênero e da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2019, p. 1053). Sob esse prisma, a proteção à maternidade não se reduz a uma concessão normativa, mas deve ser interpretada como expressão do valor social do trabalho e do compromisso constitucional com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo laboral.

A consolidação desses direitos, no entanto, não impede a ocorrência de tentativas legislativas de mitigação das garantias constitucionais. A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), por exemplo, autorizou o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, medida que foi amplamente criticada por violar os direitos fundamentais da mulher e da criança. Tal alteração foi julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938/DF, justamente por ofender a proteção à saúde e à maternidade prevista na Constituição. A Corte reafirmou que “a proteção à maternidade e à gestação representa direito social constitucionalmente tutelado, a exigir do legislador tratamento que observe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais” (BRASIL, STF, ADI 5938/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 29/05/2019).

Assim, embora a Constituição de 1988 tenha estabelecido um marco de proteção robusto, sua efetividade depende de três fatores indissociáveis: a interpretação adequada pelos tribunais, o comprometimento das instituições com a igualdade de gênero e a resistência social às tentativas de flexibilização indevida dos direitos conquistados. A persistência de práticas discriminatórias, como a recusa na contratação de mulheres em idade fértil ou a dispensa velada de gestantes, revela que o desafio não é apenas normativo, mas também cultural e institucional. A plena realização da proteção à maternidade no Brasil exige, portanto, vigilância contínua, fortalecimento das políticas públicas de fiscalização e o aprimoramento do diálogo entre os Poderes, a sociedade civil e o Judiciário

Desse modo, a Constituição Federal de 1988 conferiu uma base sólida e principiológica à proteção à maternidade, elevando-a ao status de direito fundamental. No entanto, para que tais garantias fossem efetivamente aplicadas no cotidiano das relações laborais, tornou-se indispensável o reforço normativo por meio da legislação infraconstitucional. Nesse contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após as alterações promovidas ao longo das décadas, desempenha papel central na regulamentação concreta dos direitos das gestantes, configurando-se como o instrumento normativo que traduz, operacionaliza e complementa os preceitos constitucionais no plano prático das relações de emprego. É sobre essa normatização específica que se passa a discorrer a seguir.

#### **2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os marcos legais protetivos**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, constitui um dos marcos mais significativos da proteção ao trabalho no Brasil, especialmente no que tange aos direitos das mulheres. Ao sistematizar normas sobre condições laborais, a CLT dedicou um capítulo específico à proteção do trabalho feminino, incluindo garantias voltadas à maternidade, como a limitação da jornada, a licença remunerada e a vedação de trabalhos perigosos ou insalubres. Essas medidas, embora inicialmente marcadas por um caráter tutelar, foram essenciais para reduzir desigualdades estruturais no mercado de trabalho (DELGADO, 2019, p. 460).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, esses dispositivos passaram a exigir interpretação compatível com os direitos fundamentais, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção à maternidade. A Constituição conferiu força normativa à licença-maternidade de 120 dias (art. 7º, XVIII) e à estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, "b", do ADCT), elevando a proteção à maternidade ao patamar de cláusula pétrea. A CLT passou, assim, a operar como instrumento de efetivação desses direitos, como se observa na introdução do art. 391-A, que reforça a nulidade da dispensa arbitrária, mesmo que a empregada desconheça seu estado gravídico (DELGADO, 2019, p. 463).

O Capítulo III da CLT, intitulado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, consolidou dispositivos pioneiros à época, como regras sobre duração da jornada, intervalos para descanso e proibição de alocação da trabalhadora gestante em ambientes insalubres. Ainda que essas normas tenham sido criadas sob uma lógica de diferenciação de gênero, sua função histórica não pode ser ignorada: tratava-se de uma tentativa de corrigir as assimetrias profundas entre homens e mulheres no

mercado de trabalho. Segundo Delgado (2019, p. 461), a CLT representou um instrumento de contenção das desigualdades sociais em um momento de acentuada exploração da força de trabalho, conferindo um mínimo de estabilidade normativa ao trabalhador brasileiro.

Com a promulgação da Constituição de 1988, a CLT passou a operar em um novo cenário jurídico, sendo reinterpretada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade de gênero e proteção à maternidade. Essa reinterpretação impôs a atualização das normas celetistas, não apenas por meio de reformas legislativas, mas também por meio da atuação dos tribunais e da doutrina. A permanência de dispositivos específicos para a proteção da mulher, como O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho proíbe expressamente a discriminação de gênero em anúncios de emprego, refletindo o esforço legislativo para promover a equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (BRASIL, 1943).

Apesar de seu valor histórico e normativo, a CLT também evidencia suas limitações diante da dinâmica atual das relações de trabalho. A crescente precarização, impulsionada por reformas como a de 2017 (Lei nº 13.467), expôs a fragilidade da legislação celetista frente aos interesses econômicos. Ao mesmo tempo, a tentativa de compatibilizar proteção social com flexibilidade contratual vem gerando tensões entre o discurso de modernização e a efetiva garantia de direitos fundamentais. Nesse cenário, a CLT permanece como referência obrigatória, mas sua eficácia depende cada vez mais de uma leitura sistemática e constitucional, que resgate seu caráter protetivo original sem ignorar as transformações do mundo do trabalho.

A análise que se segue no Capítulo 2 - APLICAÇÃO DAS NORMAS E GARANTIAS LEGAIS À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO- dedica-se justamente a esse exame. A partir do estudo dos principais direitos assegurados às trabalhadoras gestantes e mães, como a estabilidade no emprego, a licença-maternidade e os ajustes laborais necessários durante e após a gestação, busca-se avaliar em que medida esses direitos têm sido observados nas relações de trabalho. Serão examinadas decisões judiciais relevantes, com destaque para os entendimentos firmados pela jurisprudência dominante e suas implicações para a efetividade da proteção legal à maternidade, evidenciando tanto os avanços conquistados quanto as limitações persistentes na realidade do mundo laboral.

### **3. APLICAÇÃO DAS NORMAS E GARANTIAS LEGAIS À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O ordenamento jurídico brasileiro prevê um conjunto de normas que visam assegurar a proteção integral à maternidade nas relações de trabalho, reconhecendo a condição da mulher gestante como uma situação de vulnerabilidade que requer garantias específicas. A Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação complementar consagram direitos fundamentais como a estabilidade provisória, a licença-maternidade, condições especiais de trabalho e intervalos para amamentação, refletindo a importância da maternidade como valor social e jurídico.

Este capítulo propõe-se a examinar de forma crítica os principais direitos assegurados às mulheres gestantes e puérperas no âmbito laboral, com atenção especial à sua aplicabilidade prática. Mais do que uma descrição normativa, a análise aqui desenvolvida pretende evidenciar os avanços obtidos, as limitações ainda persistentes e os desafios enfrentados na efetivação desses direitos, à luz da jurisprudência consolidada dos tribunais superiores e regionais. A abordagem será estruturada em torno de eixos fundamentais, como a legislação vigente, os impactos da Lei nº 14.151/2021 sobre o trabalho em ambientes insalubres e a interpretação judicial das garantias previstas, a fim de revelar os mecanismos por meio dos quais a Justiça do Trabalho tem concretizado ou deixado de concretizar os preceitos legais de proteção à maternidade.

#### **3.1 Direitos assegurados: amamentação, condições especiais de trabalho, licença-maternidade e estabilidade provisória**

A proteção à maternidade no âmbito jus laboral não se limita ao afastamento do trabalho durante o período do parto, mas se estende a um conjunto de garantias específicas que visam assegurar à mulher gestante e lactante condições de trabalho dignas, compatíveis com sua condição física e psíquica. Entre esses direitos, destacam-se o intervalo para amamentação, as condições especiais de trabalho, a licença-maternidade e a estabilidade provisória no emprego, todos fundamentados na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Essas normas refletem o princípio

da dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalho da mulher, previstos nos artigos 1º, III, e 7º, incisos XVIII e XX, da Constituição, bem como na Convenção nº 103 da OIT.

O direito ao intervalo para amamentação, previsto no artigo 396 da CLT, estabelece que a empregada lactante tem direito, até que o filho complete seis meses de idade, a dois descansos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, para amamentar o filho. Trata-se de uma proteção indispensável à saúde da criança e à manutenção do vínculo materno, com respaldo no artigo 227 da Constituição. A doutrina entende que esse período pode ser prorrogado, mediante apresentação de atestado médico, caso a saúde do bebê ou da mãe o exija (DELGADO, 2019, p. 529). A jurisprudência também tem reconhecido a importância da proteção à saúde da gestante, inclusive no tocante ao adicional de insalubridade, reafirmando que o afastamento de atividades insalubres não implica em redução salarial. Nesse sentido, o TRT da 22ª Região já decidiu que "a empregada gestante afastada de atividades insalubres faz jus à manutenção do adicional de insalubridade, dada a garantia de irredutibilidade de seus vencimentos" (TRT-22 - RO: 0000038-51.2017.5.22.0002, Rel. Manoel Edilson Cardoso, julgado em 12/09/2017, 2ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-22/661242541>).

Quanto às condições especiais de trabalho, o artigo 389, §1º e §2º, da CLT exige a adaptação do ambiente laboral para garantir segurança e conforto às gestantes e lactantes. Além disso, a Lei nº 13.467/2017, embora tenha introduzido retrocessos no tema, como a permissão para trabalho da gestante em ambientes insalubres sob autorização médica, teve parte de seus dispositivos suspensos por decisão do STF na ADI 5938, que reafirmou a inconstitucionalidade de normas que coloquem em risco a saúde da gestante e do nascituro. A proteção à saúde da gestante integra o rol dos direitos fundamentais e está amparada pelo artigo 6º da Constituição, devendo prevalecer sobre interesses econômicos do empregador.

A licença-maternidade, por sua vez, constitui um direito social de natureza previdenciária, previsto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição, e regulamentado pela Lei nº 8.213/1991. O afastamento remunerado de 120 dias visa assegurar o repouso da parturiente e os cuidados iniciais com o recém-nascido. A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença por mais 60 dias. A jurisprudência tem reconhecido o direito inclusive em casos de adoção, natimorto e parto prematuro, resguardando o caráter humanitário da norma.



Como bem pontua Barros (2017, p. 243), a licença-maternidade “não representa privilégio, mas instrumento de efetivação da igualdade e da proteção integral à criança”.

Por fim, a estabilidade provisória assegurada pelo artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, consiste em garantia de manutenção do vínculo empregatício desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa proteção impede a dispensa arbitrária da gestante e visa combater a discriminação estrutural enfrentada por mulheres em idade fértil no mercado de trabalho. A jurisprudência do TST é pacífica quanto à desnecessidade de conhecimento prévio da gravidez pelo empregador para o reconhecimento da estabilidade (Súmula 244, I e III do TST). Contudo, na prática, persistem abusos patronais, como dispensas dissimuladas e negativas em reintegrar trabalhadoras, exigindo uma atuação mais firme dos órgãos de fiscalização e do Judiciário.

Esses direitos, apesar de amplamente consolidados na legislação e na doutrina, enfrentam dificuldades em sua efetivação cotidiana, sobretudo no setor privado, onde há maior rotatividade e precarização das relações de trabalho. A resistência patronal, o desconhecimento por parte das trabalhadoras e a insuficiência de mecanismos de fiscalização estatal comprometem a eficácia dessas garantias. Dessa forma, torna-se imprescindível a contínua interpretação protetiva das normas pela jurisprudência, aliada a políticas públicas de fiscalização e conscientização, para assegurar que a maternidade seja acolhida como valor social e não como fator de exclusão profissional.

### **3.2 – Afastamento do trabalho insalubre: impactos da Lei 14.151/2021**

A promulgação da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, representou uma relevante inovação normativa voltada à proteção da empregada gestante durante o estado de emergência sanitária causado pela pandemia da Covid-19. A norma estabeleceu, em seu artigo 1º, que a gestante deveria ser afastada das atividades presenciais, sem prejuízo de sua remuneração, sendo-lhe assegurado o exercício do trabalho remoto enquanto perdurasse a emergência de saúde pública. A medida foi recebida como uma extensão do princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), bem como da proteção ao trabalho da mulher (art. 7º,

XX, da CF/88), especialmente em contextos de insalubridade e risco agravado à saúde da gestante e do nascituro.

Contudo, a Lei nº 14.151/2021 rapidamente se viu envolta em controvérsias práticas e jurídicas. Em primeiro lugar, a redação original da norma não especificava quem arcaria com os custos da remuneração da trabalhadora afastada das funções presenciais sem prestação efetiva de serviço, gerando intenso debate entre doutrina e jurisprudência sobre o ônus do pagamento. A ausência de regulamentação levou à multiplicação de ações judiciais, muitas das quais decidiram que, por se tratar de interrupção contratual, o salário deveria ser mantido pelo empregador. Conforme leciona Delgado (2019, p. 1295), “a interrupção contratual envolve a suspensão da prestação laboral com manutenção dos efeitos contratuais, inclusive salariais, o que se coaduna com o espírito protetivo da norma”.

A aplicação da Lei também entrou em rota de colisão com o artigo 394-A da CLT, que já previa o afastamento da gestante de atividades insalubres, embora com critérios distintos, principalmente após o julgamento da ADI 5938 pelo Supremo Tribunal Federal. Na decisão, o STF declarou inconstitucional a exigência de atestado médico para o afastamento da gestante de ambiente insalubre, reforçando a proteção incondicionada à saúde da trabalhadora grávida, ampliando o alcance da norma celetista. Tal entendimento é coerente com a diretriz da OIT, especialmente com a Convenção nº 103, que trata da proteção à maternidade e à saúde da gestante no trabalho.

Apesar do intuito protetivo da norma, sua aplicação revelou desafios práticos significativos. Um dos principais foi a incompatibilidade técnica de determinadas funções com o trabalho remoto, especialmente nos setores industrial e de serviços essenciais. Muitas empregadas não tinham como exercer suas atribuições fora do ambiente laboral, o que resultou, na prática, em afastamentos sem contraprestação de serviço, mas com obrigação remuneratória. Em decisão paradigmática, o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região reconheceu que a empregada gestante afastada do trabalho presencial durante a vigência da Lei nº 14.151/2021, por impossibilidade de trabalho remoto, faz jus à estabilidade e à indenização substitutiva, considerando que a dispensa decorreu de seu estado gestacional e da incompatibilidade com o teletrabalho (TRT-22 - ROT: 0000699-13.2021.5.22.0003, Rel. Manoel Edilson Cardoso, 2ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-22/2521464215>).

A nova Lei nº 14.311/2022 alterou a redação da norma original para estabelecer que o afastamento remunerado seria garantido para gestantes não imunizadas contra a Covid-19, quando a função não fosse compatível com trabalho remoto. A lei também previu a possibilidade de suspensão contratual com recebimento de benefício emergencial em determinadas hipóteses. Tal alteração gerou críticas doutrinárias por permitir o retorno das gestantes imunizadas ao trabalho presencial e autorizar medidas que reduziram as garantias originalmente asseguradas, representando um recuo na proteção integral à maternidade.

Os impactos práticos da Lei nº 14.151/2021 também merecem ser analisados sob a perspectiva do direito à igualdade material. A norma teve efeitos desiguais entre trabalhadoras da iniciativa pública e privada, com maior resistência e judicialização no setor privado. Além disso, escancarou as limitações estruturais do mercado de trabalho brasileiro, no qual a ausência de políticas públicas efetivas de suporte à maternidade, como a universalização de creches e a adaptação de postos de trabalho, agrava a discriminação de gênero e a exclusão das mulheres grávidas do mercado formal.

Em síntese, a Lei nº 14.151/2021 revelou-se como marco importante na proteção da gestante em contexto emergencial, mas também expôs deficiências estruturais do ordenamento jurídico e do mercado laboral brasileiro. A ausência de previsão clara sobre o custeio e as condições de aplicabilidade da norma trouxe insegurança jurídica, exigindo constante intervenção do Judiciário. Apesar dos avanços, os desafios para a efetivação dos direitos das trabalhadoras gestantes persistem, impondo ao Estado e à sociedade o dever de construir um sistema normativo e institucional mais eficiente, justo e sensível à proteção da maternidade.

### **3.3 – Jurisprudência recente do TST, STF e TRTs sobre os direitos das gestantes**

Nos últimos anos, os tribunais superiores e regionais têm reafirmado e, em alguns casos, ampliado a proteção à maternidade nas relações de trabalho, especialmente quanto à estabilidade provisória, afastamento de atividades insalubres e aplicação da Lei nº 14.151/2021. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, mantém entendimento consolidado por meio da Súmula 244, item III, de que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade” (TST, Súmula nº 244, DEJT

25/09/2012). Esse entendimento foi recentemente reiterado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que firmou orientação no sentido de que a estabilidade da gestante não está condicionada à reintegração no emprego ou ao pedido expresso da trabalhadora, sendo devida a indenização substitutiva quando a reintegração for inviável. No julgamento do Recurso de Revista nº 0000592-11.2017.5.22.0002, a 6ª Turma do TST assentou que "a rejeição e/ou a ausência de pedido de reintegração não obsta o direito ao pagamento da indenização relativa ao período estável" (TST - RR: 0000592-11.2017.5.22.0002, Rel. Min. Augusto Cesar Leite De Carvalho, julgado em 28/06/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1881620038>).

A Suprema Corte também enfrentou o tema da estabilidade ao julgar o Recurso Extraordinário 629.053, com repercussão geral reconhecida (Tema 497), firmando a tese de que "a incidência da estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, sendo irrelevante o conhecimento prévio do empregador ou da empregada" (STF, RE 629.053, Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 10/03/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur314811/true>). A decisão tem relevante impacto social ao consolidar a teoria objetiva da proteção, reforçando a ideia de que a garantia visa não apenas a gestante, mas sobretudo o nascituro, conforme previsto no art. 227 da Constituição Federal.

Em relação ao afastamento de atividades insalubres, destaca-se a decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, na qual o STF declarou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes de atividades insalubres. O julgamento restabeleceu a redação original do artigo 394-A da CLT, assegurando o afastamento imediato e obrigatório da gestante ou lactante dessas atividades, em qualquer grau de insalubridade. Segundo o STF, condicionar essa proteção à apresentação de laudo afrontava os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção integral à maternidade (STF, ADI 5938, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 29/05/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5408237>).

Por fim, a aplicação da Lei nº 14.151/2021 tem gerado controvérsias jurisprudenciais, especialmente quanto à sua obrigatoriedade nas atividades não compatíveis com o teletrabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em voto proferido pelo juiz Francisco Milton Araújo Júnior, sustentou que a norma impõe

o afastamento da gestante das atividades presenciais, independentemente da viabilidade de execução remota da função. Nesse sentido, deve-se garantir à trabalhadora gestante a manutenção da remuneração integral e o custeio dos encargos trabalhistas pelo empregador durante todo o período de emergência em saúde pública (R. TRT 8ª Região, v. 54, n. 107, jul./dez. 2021, p. 76-80. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?legislacao=415757>). Tal interpretação alinha-se ao entendimento de que a lei tem natureza protetiva e preventiva, devendo ser aplicada mesmo quando a função exercida não seja compatível com o regime remoto, evitando, inclusive, práticas discriminatórias veladas na dispensa de gestantes.

Essas decisões demonstram que, embora haja avanços na consolidação de direitos, subsistem desafios relevantes à sua efetividade no cotidiano laboral. A resistência de empregadores à reintegração ou ao custeio das garantias legais, especialmente em contextos de contratos temporários ou de baixa formalização, ainda compromete a plena eficácia dessas normativas. Como alerta Delgado (2023, p. 529), “a estabilidade provisória da gestante constitui garantia de emprego e está diretamente vinculada à dignidade da mulher trabalhadora”, sendo imprescindível que o Judiciário continue exercendo papel ativo na concretização desses direitos frente às novas realidades sociais e econômicas.

#### **4. DESAFIOS NA INSERÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS MULHERES APÓS A MATERNIDADE**

A inserção e o desenvolvimento profissional das mulheres após a maternidade constituem um tema central no debate contemporâneo sobre igualdade de gênero e direitos trabalhistas. Embora formalmente assegurada por legislações protetivas, como a estabilidade provisória gestacional prevista na CLT (BRASIL, 1943) e reafirmada por normativas posteriores, a realidade vivenciada pelas mulheres trabalhadoras revela discrepâncias significativas entre o arcabouço jurídico e sua efetiva aplicação prática.

A maternidade ainda representa, de fato, um fator gerador de vulnerabilidade e exclusão simbólica e material, traduzindo-se frequentemente em discriminação indireta, estagnação profissional e sobrecarga de trabalho reprodutivo. Pesquisas evidenciam que a presença de filhos pequenos, sobretudo em idade pré-escolar, influencia significativamente a probabilidade de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, acarretando maior precariedade, jornadas reduzidas e frequentemente direcionando-as para modalidades laborais com menor proteção social, como o trabalho autônomo ou informal (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019, p. 2).

Ademais, o cenário pós-reformas trabalhista intensificou essas desigualdades, ampliando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em termos de jornada flexível, estabilidade e suporte à conciliação entre trabalho e vida familiar (SALVAGNI et al., 2023). Torna-se, assim, imprescindível compreender os desafios específicos que limitam a plena participação feminina no mercado de trabalho após a maternidade, analisando criticamente suas raízes estruturais.

##### **4.1 A maternidade como obstáculo à ascensão e permanência no trabalho**

A maternidade como obstáculo à ascensão e permanência no trabalho constitui uma problemática complexa e multifacetada no contexto laboral brasileiro. Embora a legislação trabalhista, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garanta proteção à mulher trabalhadora em virtude da maternidade, com medidas como licença-maternidade, pausas para amamentação e estabilidade gestacional (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272), tais direitos têm se revelado insuficientes para eliminar as barreiras estruturais e culturais que persistem no

mercado profissional. O impacto da maternidade sobre a carreira das mulheres evidencia-se pela redução das oportunidades de promoção e pela discriminação velada, fenômenos que se manifestam especialmente nos períodos de retorno ao trabalho após a licença (SALVAGNI et al., 2023, p. 20).

A discriminação indireta permanece presente nas práticas de contratação e promoção, refletindo preconceitos estruturais em relação às mulheres com filhos, especialmente nos primeiros anos de vida das crianças. Estudos apontam que mulheres com filhos pequenos enfrentam maior precariedade no emprego e menores chances de ascensão profissional, muitas vezes optando por jornadas parciais ou trabalhos autônomos para conseguir conciliar demandas pessoais e profissionais (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019, p. 3). A cultura organizacional e as práticas de mercado ainda refletem visões arcaicas que restringem as oportunidades de crescimento profissional para mulheres mães.

Por fim, as recentes reformas trabalhistas contribuíram para agravar esse cenário. A flexibilização dos vínculos empregatícios e o aumento da precarização do trabalho tornam as mulheres mais suscetíveis à informalidade e a formas de emprego precárias, como o trabalho autônomo ou a jornada parcial involuntária (SALVAGNI et al., 2023, p. 25). Superar essas barreiras exige políticas públicas e organizacionais comprometidas com a promoção da equidade de gênero, por meio de práticas concretas de suporte social e de revisão das culturas corporativas.

## **4.2 O impacto da precarização do trabalho na proteção à maternidade**

O fenômeno da precarização do trabalho, acentuado especialmente nas últimas décadas, afeta substancialmente a proteção legal e efetiva à maternidade. A flexibilização das relações trabalhistas trouxe consequências que ultrapassam a esfera econômica e atingem diretamente a segurança das mulheres trabalhadoras em momentos cruciais, como a gestação e a maternidade. Estudos indicam que as mulheres inseridas em relações trabalhistas precárias são frequentemente desprovidas de mecanismos legais que garantam estabilidade no emprego, licença remunerada e retorno ao trabalho em condições adequadas (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272).

Essa precariedade não apenas desestimula a formalização do emprego feminino, mas aprofunda as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A

ausência de direitos como licença-maternidade remunerada e estabilidade gera insegurança para as trabalhadoras, impactando diretamente suas decisões sobre retornar ou permanecer no mercado após a maternidade (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019, p. 2). Em ambientes de trabalho precários, as mulheres grávidas também ficam mais expostas a práticas discriminatórias e ao assédio moral, sendo muitas vezes percebidas pelos empregadores como um "ônus adicional" (SALVAGNI et al., 2023, p. 20).

Nesse contexto, políticas públicas devem ser fortalecidas para garantir que a proteção à maternidade seja efetiva independentemente do vínculo empregatício. É necessário assegurar direitos como licença remunerada e estabilidade, além de viabilizar redes de apoio como creches públicas e sistemas eficazes de fiscalização (SANTOS, 2024, p. 55). Combater a precarização é condição indispensável para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho.

#### **4.3 A dupla jornada e o impacto do trabalho reprodutivo sobre a performance profissional**

O fenômeno da dupla jornada emerge como uma consequência direta das construções históricas e sociais relacionadas ao papel das mulheres, amplamente marcadas pela divisão sexual do trabalho. Mesmo após décadas de avanços no campo da igualdade de gênero, ainda persiste uma configuração onde as responsabilidades domésticas e familiares recaem majoritariamente sobre as mulheres, resultando em uma carga adicional frequentemente invisível e desvalorizada. O trabalho reprodutivo, que inclui cuidados com filhos, idosos e tarefas domésticas, permanece sob responsabilidade feminina, mesmo quando as mulheres desempenham funções profissionais equivalentes às dos homens. Esta dinâmica é reforçada por uma série de crenças e normas culturais que perpetuam expectativas desiguais, onde a mulher é vista como principal responsável pelo ambiente doméstico e familiar (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272).

A intensidade da dupla jornada resulta em efeitos diretos e tangíveis sobre a performance profissional das mulheres. Ao precisar conciliar papéis complexos, como o materno e o profissional, muitas mulheres experimentam uma sobrecarga física e emocional que pode acarretar cansaço excessivo, dificuldades de concentração e menor produtividade no ambiente de trabalho (SALVAGNI et al., 2023, p. 21). Tais



fatores contribuem para uma percepção negativa por parte dos empregadores quanto à capacidade profissional feminina após a maternidade, influenciando decisões relacionadas à contratação, promoção e remuneração. Ademais, este cenário frequentemente leva à escolha ou imposição de jornadas parciais ou de posições mais flexíveis, mas também menos remuneradas ou precárias, evidenciando uma penalidade estrutural decorrente das responsabilidades familiares (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019, p. 4).

A questão ganha maior complexidade quando se observa a ausência ou insuficiência de redes de apoio social e institucional que possam aliviar a carga adicional das mulheres trabalhadoras. A falta de políticas públicas eficientes, como creches públicas adequadas, horários flexíveis garantidos por lei e incentivo à divisão equitativa das tarefas domésticas e de cuidado, reforça a manutenção dessa sobrecarga (SALVAGNI et al., 2023, p. 19). Em decorrência disso, muitas mulheres são levadas a aceitar condições de trabalho mais vulneráveis ou mesmo se afastar temporariamente do mercado de trabalho, gerando um impacto direto em suas carreiras e oportunidades futuras. Essa dinâmica não apenas perpetua desigualdades de gênero, como também limita o potencial econômico e profissional das mulheres, restringindo seu acesso a cargos de liderança e posições estratégicas (COSTA, 2018, p. 437).

Por fim, é fundamental reconhecer que, além das consequências diretas na performance profissional, a dupla jornada afeta profundamente a saúde física e mental das mulheres, influenciando negativamente sua qualidade de vida. Estudos demonstram que a sobrecarga decorrente do trabalho reprodutivo associado ao profissional pode levar ao aumento do estresse, ansiedade, depressão e outras doenças psicossomáticas (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 273). Essa realidade evidencia a necessidade urgente de reavaliar a estrutura social e empresarial vigente, promovendo uma redefinição dos papéis de gênero que permita uma divisão mais justa das responsabilidades domésticas e profissionais. Apenas por meio dessa transformação cultural e institucional será possível reduzir significativamente o impacto da dupla jornada sobre a performance profissional feminina, permitindo que as mulheres possam exercer plenamente seu potencial tanto na esfera profissional quanto na vida pessoal.

#### **4.4 O impacto das reformas trabalhistas e da precarização sobre os direitos das gestantes**

As reformas trabalhistas promovidas especialmente pela Lei nº 13.467/2017 têm gerado repercussões expressivas sobre os direitos das gestantes, afetando diretamente o equilíbrio entre trabalho e maternidade. Essa legislação, amplamente conhecida por introduzir flexibilidade nas relações trabalhistas e aumentar a autonomia negocial das partes, paradoxalmente intensificou a precarização das condições laborais, especialmente para mulheres grávidas ou que buscam estabilidade em virtude da maternidade. A implementação de modalidades como o trabalho intermitente, por exemplo, embora apresente vantagens do ponto de vista empresarial, coloca em risco a continuidade salarial e os benefícios sociais, fundamentais no período gestacional e pós-parto. Tal precarização compromete significativamente o acesso a direitos essenciais, dificultando inclusive o alcance do salário-maternidade integral, em virtude da fragmentação das jornadas e da informalidade crescente.

Nesse cenário, verifica-se um aumento considerável das situações de vulnerabilidade das gestantes em razão da insegurança jurídica quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários. Com vínculos empregatícios cada vez mais frágeis, muitas gestantes enfrentam a incerteza quanto à garantia de estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, como assegurado pelo artigo 391 da CLT (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272, Implicações do retorno ao trabalho após licença maternidade). Ademais, a dificuldade em comprovar vínculos e a redução das contribuições previdenciárias decorrentes dos contratos intermitentes afetam diretamente o valor e o acesso ao salário-maternidade. Além disso, a falta de clareza nas normas regulamentadoras possibilita interpretações restritivas por parte de empregadores, resultando em práticas discriminatórias disfarçadas que afastam ou limitam oportunidades para mulheres grávidas.

A precarização das relações laborais também gera impactos psicossociais significativos nas gestantes, que frequentemente convivem com o receio de demissão ou de não renovação contratual, exacerbando quadros de ansiedade e insegurança emocional. Essas condições deterioram a saúde mental e física das trabalhadoras, prejudicando tanto o bem-estar das mães quanto o desenvolvimento saudável dos bebês. Salvagni et al. (2023, p. 20, Maternidade e mercado de trabalho) enfatizam que

essa insegurança laboral, aliada à responsabilização desproporcional pelo cuidado doméstico, agrava as desigualdades de gênero e cria uma sobrecarga extremamente prejudicial à saúde ocupacional das mulheres. Nesse contexto, torna-se evidente que as reformas trabalhistas aprofundam as desigualdades e o sofrimento mental das gestantes, revelando a necessidade urgente de políticas que garantam efetivamente a dignidade e a proteção desse grupo.

Por fim, diante do atual cenário de precarização gerado pelas reformas trabalhistas, torna-se essencial um debate mais profundo sobre políticas públicas e legislações que sejam capazes de efetivamente proteger a maternidade, em alinhamento com os direitos fundamentais previstos constitucionalmente. O aprimoramento normativo precisa focar não apenas na estabilidade provisória, mas também na garantia da efetividade do acesso ao salário-maternidade, na ampliação da rede de suporte às gestantes e na fiscalização rigorosa das condições de trabalho.

É imprescindível ainda que o Estado brasileiro estabeleça mecanismos de monitoramento e combate à discriminação indireta, garantindo que as normas sejam cumpridas integralmente pelos empregadores e que a proteção à maternidade não se torne um discurso vazio ou letra morta na legislação trabalhista.

## 5. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu constatar que a proteção constitucional à maternidade, embora consagrada no ordenamento jurídico brasileiro como um direito fundamental e social, ainda enfrenta inúmeros desafios práticos para alcançar sua plena efetividade no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho asseguraram um conjunto importante de garantias, a exemplo da estabilidade provisória da gestante, da licença-maternidade e do afastamento de atividades insalubres, com o objetivo de proporcionar à mulher trabalhadora condições adequadas para conciliar a maternidade com sua vida profissional.

Todavia, a investigação realizada evidenciou que a simples previsão normativa não tem sido suficiente para eliminar as barreiras estruturais, culturais e institucionais que, historicamente, marginalizam as mulheres no mundo do trabalho. A maternidade segue sendo, na prática, um fator de vulnerabilidade profissional. Discriminação velada, resistência patronal à reintegração das gestantes, ausência de redes públicas de suporte, como creches e serviços de cuidado, e a sobrecarga imposta pela dupla jornada contribuem para que muitas mulheres ainda sejam excluídas das oportunidades de ascensão e permanência no mercado de trabalho após a maternidade.

Além disso, verificou-se que as reformas trabalhistas recentes, especialmente a Lei nº 13.467/2017, intensificaram o fenômeno da precarização das relações laborais, o que afeta particularmente as trabalhadoras gestantes e mães. A flexibilização dos vínculos empregatícios e o aumento da informalidade fragilizam a rede de proteção à maternidade, dificultando o acesso a direitos básicos e reduzindo a segurança jurídica dessas mulheres. A análise das reformas e de seus impactos demonstrou que, embora as normas constitucionais permaneçam vigentes, o contexto socioeconômico contemporâneo impõe novos desafios à sua aplicação efetiva.

Outro aspecto relevante identificado foi o papel desempenhado pelo Poder Judiciário na defesa e na consolidação dos direitos das gestantes e mães trabalhadoras. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho tem reafirmado a natureza protetiva das garantias constitucionais e trabalhistas, combatendo práticas discriminatórias e

assegurando a aplicação integral dos direitos previstos. Contudo, a eficácia dessas decisões depende de um sistema eficiente de fiscalização e de uma mudança cultural mais ampla, que promova ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos.

A investigação também evidenciou a importância de políticas públicas complementares que amparem as mulheres no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. A ausência de medidas efetivas para reduzir a sobrecarga do trabalho reprodutivo e para promover a corresponsabilização familiar perpetua as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Sem uma atuação articulada entre Estado, setor privado e sociedade civil, os avanços normativos correm o risco de permanecer como garantias meramente formais, distantes da realidade vivenciada pelas mulheres.

Os desafios relativos à dupla jornada, de modo especial, merecem maior atenção, pois o acúmulo das funções produtivas e reprodutivas impacta diretamente a saúde física e emocional das mulheres e interfere em seu desempenho e desenvolvimento profissional. Embora a legislação assegure direitos importantes, ela ainda não é suficiente para reequilibrar de forma concreta as relações de gênero no ambiente familiar e laboral. O reforço de políticas de corresponsabilidade, como a ampliação do acesso a creches e a implementação de práticas empresariais mais flexíveis, constitui um passo essencial para a superação dessas desigualdades.

Dessa forma, confirma-se a hipótese de que, embora a legislação brasileira ofereça um arcabouço normativo avançado em termos de proteção à maternidade, sua aplicação prática ainda é insuficiente para garantir a plena igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A efetividade desses direitos esbarra em obstáculos culturais, econômicos e institucionais que precisam ser enfrentados por meio de políticas públicas eficazes, atuação judicial vigilante e um compromisso social genuíno com a promoção da equidade de gênero.

Por fim, este trabalho reforça a compreensão de que a proteção à maternidade transcende a esfera individual da mulher trabalhadora, configurando-se como um imperativo ético, jurídico e social. Garantir condições dignas para que as mulheres possam exercer plenamente a maternidade, sem prejuízo profissional, é fundamental não apenas para a promoção da justiça social, mas também para o desenvolvimento sustentável da sociedade e da economia brasileiras. A presença qualificada e

igualitária das mulheres no mercado de trabalho representa um fator estratégico para o futuro do país. Nesse sentido, é imprescindível que o compromisso com a proteção à maternidade se traduza em práticas empresariais inclusivas, políticas públicas eficazes e um processo contínuo de transformação cultural que reconheça o valor da maternidade e o direito das mulheres a uma participação plena e equitativa na vida profissional.

A efetivação concreta da proteção à maternidade, portanto, deve ser vista como um projeto coletivo, que envolve não apenas a implementação das normas jurídicas, mas também a construção de uma nova cultura social e institucional que reconheça e valorize o papel das mulheres como profissionais e mães. Somente por meio dessa transformação será possível avançar para um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde a maternidade não seja mais um obstáculo, mas um direito exercido com dignidade e respeito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades presenciais durante a pandemia de Covid-19. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI n.º 5938/DF*. Relator Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 29 maio 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938inteiroteor.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5938*. Relator Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5408237>. Acesso em: 09 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. *RO 0000038-51.2017.5.22.0002*. Relator: Manoel Edilson Cardoso. Julgado em 12 set. 2017. 2ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-22/661242541>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. *ROT 0000699-13.2021.5.22.0003*. Relator: Manoel Edilson Cardoso. 2ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-22/2521464215>. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 0000592-11.2017.5.22.0002*. Relator: Min. Augusto Cesar Leite De Carvalho. Julgado em 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1881620038>. Acesso em: 29 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, 2018.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1-26, 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Taxa de fecundidade 2023: projeções e previsões demográficas. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 abr. 2025.

LEONE, Eugenia Troncoso; et al. *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NUNES, Cicília Araújo; MARTINS, Juliane Caravieri. A proteção à maternidade nas relações de emprego e seu (des)amparo pela reforma trabalhista. *Revista Jurídica (FURB)*, v. 24, n. 53, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://dgp.cnpq.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 3 relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Adotada em 1919, ratificada pelo Brasil em 1934. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236657/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236657/lang--pt/index.htm). Acesso em: 18 abr. 2025.

PAVAN, Verônica. *A Proteção do mercado de trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Dialética Editora, 2020.

SALVAGNI, Julice; AZAMBUJA, Monique; REICHERT, Fernanda Maciel; VERONESE, Marília Veríssimo. Maternidade e mercado de trabalho: a trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências*, v. 25, n. 1, p. 19-42, jan.-abr. 2023.

SANTOS, Maria Beatriz Monteiro. *Trabalho doméstico e maternidade: os desafios do trabalho reprodutivo dentro e fora de casa*. 2024. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal do Amazonas, Parintins, 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. *ROT julgado por Francisco Milton Araújo Júnior*, jul./dez. 2021, v. 54, n. 107. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/noticia/?legislacao=415757>. Acesso em: 25 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Súmula nº 244*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-244-do-tst/1431370076>. Acesso em: 01 maio 2025.