



MATERNIDADE & CARREIRA

Direitos das mães no trabalho

Advogada especializada detalha garantias legais, novos avanços nas leis e sinais de discriminação que afetam a permanência e o crescimento profissional de mulheres com filhos

» MARINA RODRIGUES

No Brasil, apesar dos avanços nas políticas públicas e na legislação, a maternidade ainda é vista em muitos ambientes corporativos como um empecilho à produtividade. A consequência é a exclusão silenciosa de mulheres do mercado de trabalho formal, seja por demissão, seja por estagnação na carreira ou ausência de oportunidades de crescimento. Para a advogada Luciana Lucena Baptista Barretto, especialista em direito sindical, a luta das mulheres por autonomia financeira esbarra, até hoje, em preconceitos estruturalmente enraizados nas relações de trabalho.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apenas 56,6% das mulheres entre 25 e 54 anos com filhos de até 6 anos estavam empregadas em 2022. Entre os homens da mesma faixa etária e com filhos pequenos, a taxa era de 89%. Além disso, a média salarial das mulheres no Brasil equivale a 76,5% da remuneração dos homens, mesmo entre profissionais com o mesmo nível de escolaridade.

O impacto dessa desigualdade é ainda maior quando se soma à sobrecarga das responsabilidades domésticas. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) mostram que elas dedicam, em média, 21,3 horas semanais ao cuidado da casa e dos filhos — os homens, 11,7 horas. O abandono paterno também é um traço estatístico marcante na constituição das famílias brasileiras: em 2024, até julho, mais de 91 mil crianças foram registradas sem o nome do pai na certidão de nascimento, de acordo com a Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (Arpen).

Denise Garcia, diretora da Associação de Mulheres, Mães e Trabalhadoras (Matria), destaca o levantamento da Fundação

Arquivo pessoal



Advogada Luciana Barretto: "Fortalecer o conhecimento e buscar apoio coletivo são fundamentais"

Getulio Vargas (FGV), que revelou que quase metade das mulheres com filhos entre 25 e 35 anos estavam fora do mercado até dois anos após o término da licença-maternidade. "Esse cenário pode e precisa mudar. Valorizar a maternidade é uma estratégia inteligente para promover equidade, aumentar o bem-estar e impulsionar os resultados não apenas das empresas, mas de toda a sociedade."

Garantias

A Constituição Federal assegura à mulher gestante estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a demissão sem justa causa nesse período. Segundo Luciana Barretto, também é garantida a licença-maternidade de 120 dias, benefício concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com possibilidade de

prorrogação em caso de internação do bebê prematuro. A gestante pode ainda se ausentar até seis vezes para consultas médicas sem prejuízo no salário ou banco de horas.

Além disso, se a atividade exercida oferecer riscos à saúde da gestante ou do bebê, a trabalhadora tem direito à mudança de função sem redução salarial. Até os seis meses de vida da criança, também é assegurado o direito a dois intervalos diários de 30 minutos para

amamentação. Empresas com pelo menos 30 funcionárias com mais de 16 anos devem manter creches ou firmar convênios, conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A legislação também garante um dia de folga por ano para que o responsável acompanhe o filho de até seis anos em consultas médicas ou internações. Convenções e acordos coletivos de trabalho podem ampliar esses direitos, oferecendo, por exemplo, licença-maternidade de seis meses, licença-paternidade de 20 dias, auxílio-creche e maior flexibilidade para cuidados com os filhos.

Mesmo as mães que atuam como microempreendedoras individuais (MEIs) têm direito à licença de 120 dias, desde que tenham contribuído por pelo menos 10 meses ao INSS. O benefício, nesses casos, equivale a um salário mínimo mensal.

Vulnerabilidade

De acordo com Luciana Barretto, é necessário reconhecer, ainda, a realidade específica das mães solo — mulheres que assumem sozinhas a criação dos filhos, muitas vezes, sem o cumprimento dos deveres legais e afetivos por parte do pai. "Essas trabalhadoras enfrentam, de forma agravada, as dificuldades de conciliar jornada de trabalho, cuidados com a criança e instabilidade financeira. A ausência de corresponsabilidade masculina não apenas amplia a sobrecarga emocional e física, como também reforça desigualdades no ambiente profissional", explica.

Diante da insuficiência no suporte institucional, a especialista defende a implementação de políticas públicas e iniciativas empresariais que contemplem as particularidades dessas mães, assegurando-lhes condições reais de permanência, crescimento e proteção no mercado de trabalho. Como exemplos, ela cita o acesso prioritário a