



Avanços na legislação

Lei da Empresa Cidadã (nº 11.770/2008):

Permite ampliar a licença-maternidade de 120 para 180 dias e a licença-paternidade de cinco para 20 dias, incentivando a divisão de responsabilidades no cuidado com os filhos.

Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016):

Estabelece diretrizes para políticas públicas voltadas ao desenvolvimento integral da criança de zero a seis anos, fortalecendo o papel da família e do Estado no cuidado infantil.

Programa Empresa + Mulheres (Lei nº 14.457/2022):

Obriga empresas a implementarem políticas contra assédio moral e sexual, com canais de denúncia e ações educativas anuais. Prioriza o trabalho remoto e a flexibilização da jornada para gestantes, lactantes, mães de crianças pequenas e responsáveis por pessoas com deficiência.

Lei da Igualdade Salarial (nº 14.611/2023):

Exige que empresas com 100 ou mais funcionários publiquem relatórios semestrais com comparações salariais entre homens e mulheres. Prevê multa em caso de desigualdade e obriga plano de ação para correção.

Proteção à maternidade no emprego

Especialista aponta benefícios garantidos por Lei e situações que indicam risco de exclusão ou desigualdade no ambiente corporativo.

GARANTIAS LEGAIS

- **Estabilidade no emprego:** da gravidez até 5 meses após o parto;
- **Licença-maternidade:** 120 dias (ou 180, em empresas cidadãs);
- **Direito do MEI:** licença de 120 dias com 10 meses de contribuição ao INSS;
- **Faltas justificadas:** até 6 ausências para exames durante a gestação;
- **Mudança de função:** se a atividade oferecer risco à gestante ou ao feto;
- **Intervalos para amamentação:** dois descansos de 30 minutos até os 6 meses do bebê;
- **Creche na empresa:** obrigatória em empresas com mais de 30 funcionárias;
- **Acompanhamento do filho:** 1 dia por ano até os 6 anos para consultas ou internações;
- **Home office e jornada flexível:** prioridade para mães, gestantes, lactantes e responsáveis por filhos com deficiência;
- **Igualdade salarial:** transparência e relatórios obrigatórios em empresas com mais de 100 empregados;
- **Retorno ao trabalho:** programas de reintegração após a licença-maternidade;
- **Ambiente seguro:** canais de denúncia e ações contra o assédio são obrigatórios.

SINAIS DE ALERTA

- Perguntas sobre filhos ou gravidez em entrevistas;
- Pressão para pedir demissão durante ou após a gravidez;
- Redução de funções ou promoções negadas após a licença;
- Negativa de flexibilização ou teletrabalho quando previsto em lei;
- Falta de espaço ou apoio à amamentação;
- Ausência de políticas contra assédio ou de canais de denúncia.



Valdo Virgo/CB/D.A Press

creches, flexibilização da jornada, trabalho remoto e ações afirmativas que considerem a dupla jornada vida por essas mulheres.

Da mesma forma, é essencial garantir e divulgar o direito à estabilidade no emprego para a trabalhadora vítima de violência doméstica, nos casos em que se fizer necessário o afastamento do local de trabalho, pelo período de até seis meses, conforme a Lei Maria da Penha. “Essa medida visa assegurar a continuidade do vínculo empregatício como instrumento de fortalecimento da autonomia financeira e emocional da mulher em situação de vulnerabilidade, permitindo que

ela rompa o ciclo de violência sem comprometer sua subsistência e a de seus filhos”, explica.

Discriminação

Segundo Luciana, é preciso atenção redobrada a sinais que indicam discriminação. Perguntas sobre a intenção de engravidar durante entrevistas são ilegais e devem ser denunciadas. Pressões diretas ou indiretas para que a funcionária peça demissão após anunciar a gravidez ou ao retornar da licença-maternidade também violam o direito à estabilidade provisória garantida pela Constituição.

A exclusão pode ser ainda mais sutil, como a redução de responsabilidades ou a estagnação na carreira. Mulheres que antes ocupavam posições de destaque, muitas vezes, são preteridas em promoções e projetos sob o argumento de que precisam “focar na maternidade”. Soma-se a isso a falta de estrutura para amamentação, bem como de canais formais para denúncia de assédio, criando um ambiente hostil à permanência da mulher no trabalho.

“É fundamental que as empresas compreendam seu papel na inclusão, retenção e valorização de profissionais mães. Isso passa pela criação de salas de apoio à

amamentação, adoção de jornadas flexíveis, ampliação do home office e políticas de acolhimento no retorno da licença”, defende a advogada.

Proteção

A advogada ressalta que o primeiro passo para se proteger é buscar informação de qualidade. “As mulheres precisam conhecer a Constituição, a CLT, os acordos da sua categoria e as leis mais recentes que protegem a maternidade”, orienta. Em caso de violação, é essencial guardar provas, registrar as comunicações e buscar apoio jurídico.

As denúncias podem ser feitas

ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao Ministério Público do Trabalho (MPT), ao sindicato da categoria ou às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa). Informações confiáveis também podem ser acessadas nos sites oficiais do governo, em cartilhas sindicais e com advogados especializados em direito do trabalho.

“Fortalecer o conhecimento e buscar apoio coletivo são estratégias fundamentais para enfrentar desigualdades, combater abusos e garantir a permanência das mulheres mães no mercado de trabalho com dignidade, autonomia e respeito”, conclui Luciana.