

LBS

ADVOGADAS E ADVOGADOS  
Loguercio - Beiro - Surian

CUT BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

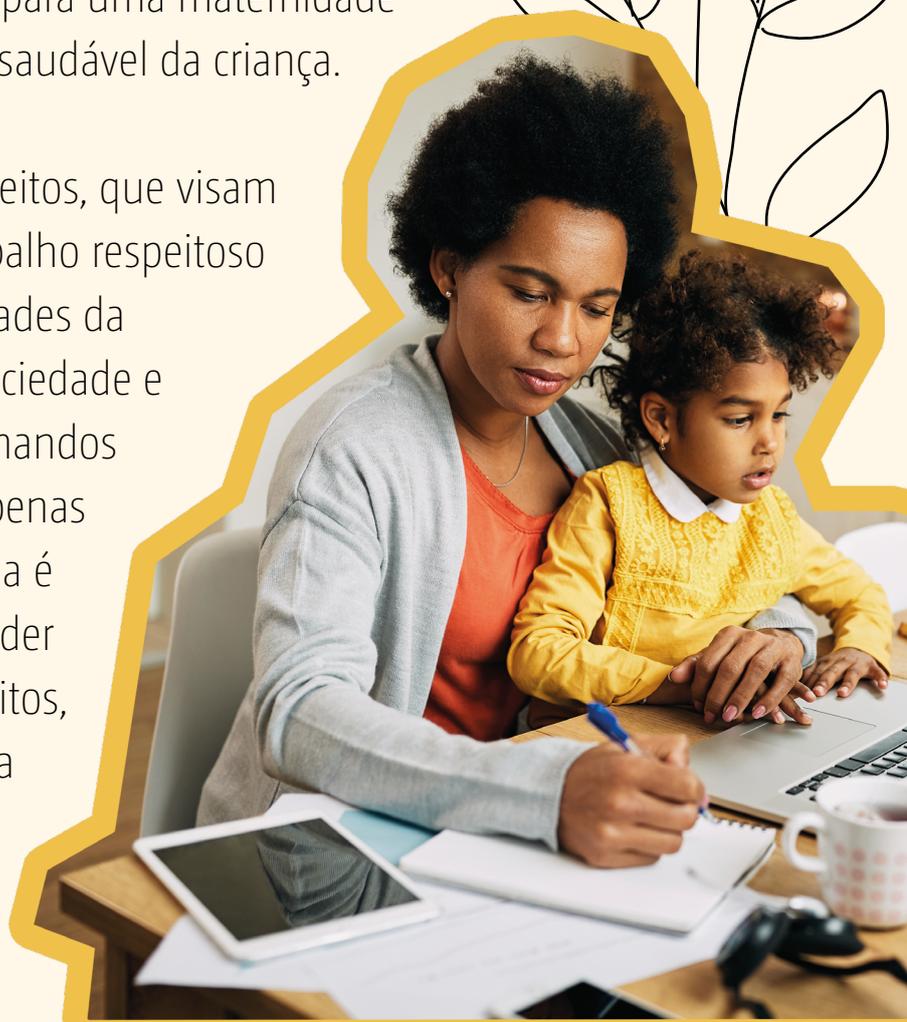
# DIREITOS DAS MÃES TRABALHADORAS



# MÃE TRABALHADORA, CONHEÇA SEUS DIREITOS!

A maternidade é uma jornada transformadora e um direito fundamental. Para as mães que também integram o mercado de trabalho, a maternidade é, muitas vezes, um desafio. Porém, a legislação brasileira garante uma série de proteções essenciais para conciliar a vida profissional com os cuidados com o filho. Desde a licença-maternidade, um período crucial para a recuperação pós-parto e o estabelecimento do vínculo mãe-bebê, até a estabilidade no emprego, que protege contra demissões arbitrárias durante a gravidez e após o parto, seus direitos são pilares para uma maternidade segura e um desenvolvimento saudável da criança.

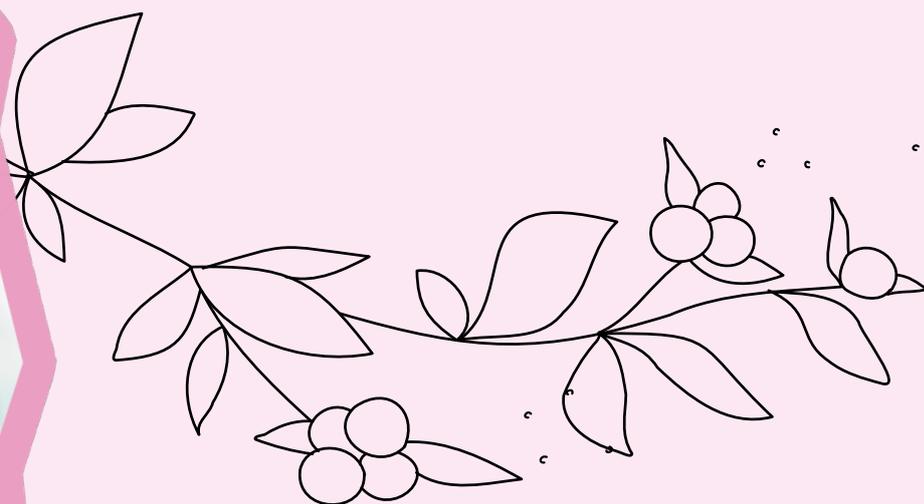
Conhecer e reivindicar esses direitos, que visam assegurar um ambiente de trabalho respeitoso e que compreenda as necessidades da maternidade, é um dever da sociedade e uma blindagem contra os desmandos de uma sociedade orientada apenas pelo lucro imediato. Esta cartilha é um guia para te ajudar a entender e exercer plenamente seus direitos, e auxiliar na construção de uma trajetória profissional justa.



# 1. QUAIS DIREITOS TODA MÃE TRABALHADORA DEVERIA SABER QUE TEM?

Há muito tempo, as mulheres vêm batalhando por sua autonomia financeira e reconhecimento profissional, buscando salários justos e oportunidades iguais. No entanto, em muitas empresas, a maternidade ainda é vista como um fator que reduz a produtividade, resultando na demissão ou estagnação na carreira de muitas mulheres após a maternidade.

Para combater essa discriminação, a Constituição garante estabilidade no emprego à mulher gestante, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso a legislação constitucional e infraconstitucional garante:





## LICENÇA-MATERNIDADE

Direito a 120 dias de afastamento remunerado, benefício concedido pelo INSS.

No caso do nascimento do bebê prematuro, com necessidade de internação prolongada, a licença-maternidade pode ser prorrogada.



## AUSÊNCIAS PARA EXAMES

Direito a faltar até seis vezes durante a gravidez para realização de exames, sem descontos no salário ou banco de horas.



## DIREITO À AMAMENTAÇÃO

Durante a jornada de trabalho, a mãe tem direito a dois descansos especiais de 30 minutos até que o bebê complete seis meses.

Além disso, a legislação prevê que estabelecimentos com um número igual ou superior a trinta empregadas mulheres com mais de 16 anos devem manter creches, diretamente ou mediante convênios, a fim de possibilitar que as trabalhadoras possam exercer suas atividades com tranquilidade, sabendo que seus filhos estão em ambiente seguro e adequado.



## MUDANÇA DE FUNÇÃO

Se a atividade for prejudicial à saúde da gestante ou do bebê, a trabalhadora tem direito a mudar de função, sem prejuízo salarial.



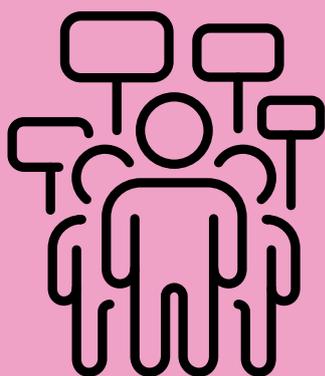
## ACOMPANHAMENTO DO FILHO EM EXAMES E INTERNAÇÕES

A CLT garante aos trabalhadores, responsáveis pela criança até 6 anos de idade, um dia de folga justificada para acompanhamento em consulta médica ou internação.



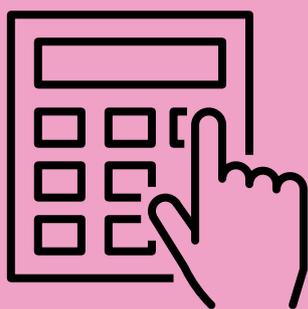
## MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A trabalhadora vítima de violência doméstica tem garantido o direito à estabilidade no emprego, nos casos em que se fizer necessário o afastamento do local de trabalho, pelo período de até seis meses, conforme dispõe o art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha. A 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.



## CONVENÇÕES COLETIVAS

Os acordos coletivos e as convenções coletivas podem garantir condições ainda mais favoráveis, como extensão da licença-maternidade para seis meses, licença-paternidade de 20 dias e auxílio-creche, um número maior de dias para acompanhamento da criança em exames e internações.



## MICROEMPREENDEDORAS

Para as mães que são microempreendedora individual – MEI, é importante explicitar que essas trabalhadoras possuem direito a 120 dias de licença, desde que tenham contribuído ao INSS por pelo menos 10 meses. O valor do auxílio corresponde a um salário-mínimo.

Além disso, todas as mulheres possuem direito ao acesso no Sistema Único de Saúde (SUS), com:

- atendimento pré-natal, perinatal e pós-natal humanizado
- exames gratuitos de prevenção
- acesso ao planejamento familiar
- direito ao acesso a creches públicas, assegurando às crianças de zero a cinco anos de idade o direito ao atendimento gratuito em creches e pré-escolas.

## 2. QUAIS NOVAS LEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS ESTÃO VIGENTES EM PROTEÇÃO OU BENEFÍCIO A ESSAS TRABALHADORAS?

### **LEI Nº 11.770/08 - LEI DA EMPRESA CIDADÃ**

Criada para incentivar as empresas a ampliarem a licença-maternidade de suas empregadas de 120 para 180 dias, posteriormente, também passou a permitir a ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias. Historicamente tratada de maneira secundária em comparação à licença-maternidade, desempenha um papel importante na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na proteção dos direitos da mulher trabalhadora, uma vez que tenta quebrar a lógica de que apenas a mulher seria a principal ou única responsável pelos cuidados na primeira infância, promovendo maior equidade na divisão das tarefas familiares e apoio a mãe trabalhadora.



## LEI Nº 13.257/16 - MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA



Incentiva políticas públicas que promovam a atenção integral às crianças de zero a seis anos, reconhecendo que o cuidado e a educação na primeira infância são fundamentais para o desenvolvimento pleno do ser humano. Ao estimular a participação mais ativa dos pais no cuidado dos filhos desde o nascimento, o ordenamento jurídico brasileiro caminha na direção de reduzir a desigualdade de gênero e proteção do vínculo afetivo familiar.

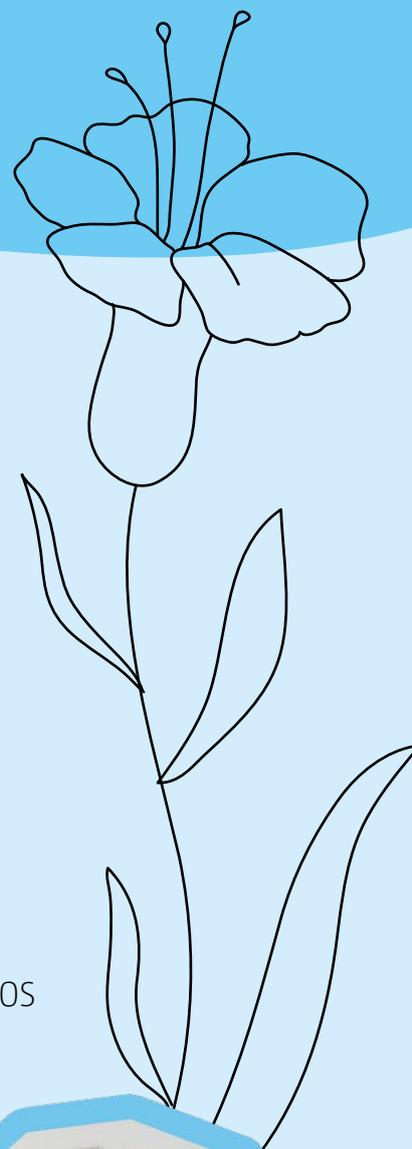
É necessário reconhecer a realidade das mães solo, mulheres que assumem sozinhas a criação dos filhos, muitas vezes sem o cumprimento dos deveres legais e afetivos por parte do pai. Essas trabalhadoras enfrentam, de forma agravada, as dificuldades de conciliar jornada de trabalho, cuidados com a criança e instabilidade financeira.

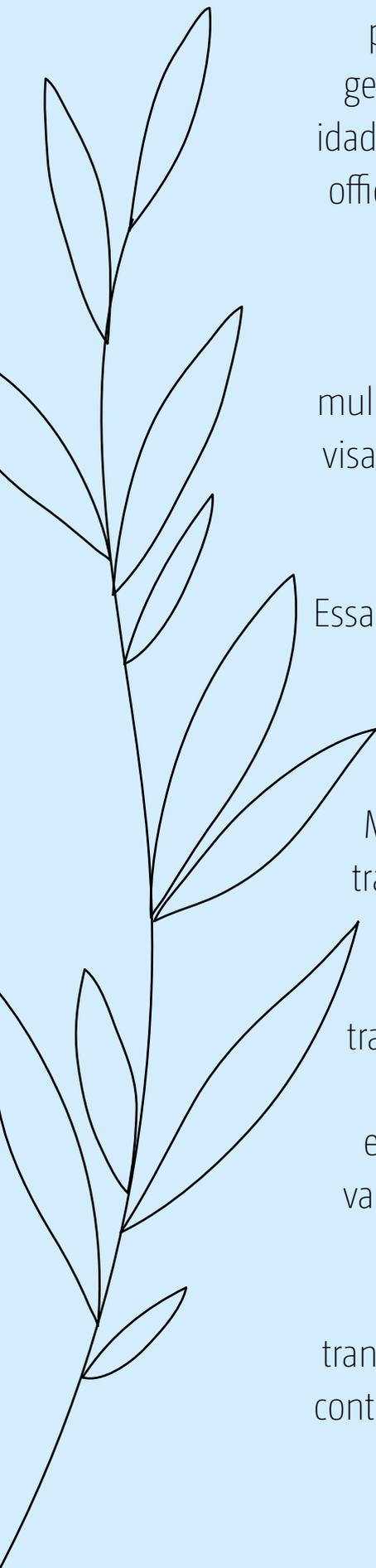
A ausência de corresponsabilidade masculina não apenas amplia a sobrecarga emocional e física, como também reforça desigualdades no ambiente profissional, onde o suporte institucional costuma ser insuficiente. Por isso, é fundamental que políticas públicas e iniciativas empresariais contemplem as particularidades das mães solo, assegurando-lhes condições reais de permanência, crescimento e proteção no mercado de trabalho — como o acesso prioritário a creches, flexibilização da jornada, trabalho remoto e ações afirmativas que considerem a dupla jornada vivida por essas mulheres.

## LEI Nº 14.457/22 - PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Incentiva a empregabilidade de mulheres e a promoção de ambiente de trabalho saudável. Determina que as empresas incluam normas internas de prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho. Obriga a criação de canais de denúncia e ações de capacitação anuais sobre igualdade de gênero, assédio e diversidade.

A lei permite que trabalhadores e trabalhadoras que sejam responsáveis pelo cuidado de filhos ou dependentes com deficiência tenham prioridade na adoção do regime de teletrabalho (home office) ou na flexibilização da jornada, sempre que compatível com as atividades exercidas. Essa medida reconhece a necessidade de conciliar o trabalho com os cuidados especiais que essas crianças demandam.





Além disso, a norma estabelece que as empresas devem priorizar a concessão do trabalho remoto para empregadas gestantes, lactantes ou mães de crianças de até seis anos de idade, quando possível, ou oferecer jornadas flexíveis. O home office surge como instrumento de promoção da inclusão e da manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

O Programa também estimula ações de qualificação para mulheres em situação de retorno após a licença-maternidade, visando garantir sua reintegração profissional e valorização no ambiente corporativo.

Essas normas visam garantir não apenas a proteção legal, mas também criar ambientes mais inclusivos e justos para as profissionais mães.

Mais recentemente, foi sancionada a Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa norma determina que empresas com 100 ou mais empregados devem garantir transparência salarial e apresentar relatórios semestrais com dados comparativos entre homens e mulheres em cargos equivalentes, abrangendo critérios como remuneração fixa, variável e benefícios. A lei também impõe multa em caso de discriminação salarial e obriga o empregador a apresentar plano de ação para correção das desigualdades. Ao exigir transparência e fiscalização ativa, fortalece os instrumentos de controle social e empodera as trabalhadoras, incluída as mães, a reivindicar equidade de tratamento.

### 3. QUAIS OS SINAIS VERMELHOS QUE MERECEM ATENÇÃO NAS EMPRESAS? E QUAL O PAPEL DAS EMPRESAS PARA A INCLUSÃO, RETENÇÃO E ATRAÇÃO DE PROFISSIONAIS MÃES?

O ambiente de trabalho ainda apresenta inúmeros desafios para as mulheres que são ou desejam ser mães. Muitos desses desafios se manifestam por práticas discriminatórias, tanto explícitas quanto sutis.

Questionamentos sobre a intenção de engravidar durante processos seletivos, por exemplo, são indicativos claros de violação à igualdade de oportunidades e representam discriminação de gênero disfarçada de “planejamento organizacional”.

Outro alerta importante é a pressão, direta ou indireta, para que a trabalhadora peça demissão após anunciar a gravidez, ou no retorno da licença maternidade, prática abusiva que contraria a garantia de estabilidade provisória assegurada constitucionalmente.





A exclusão da mulher também pode se manifestar de forma mais velada, como a redução de responsabilidades ou a estagnação na carreira durante a gestação ou no retorno da licença-maternidade.

Em muitos casos, mulheres que antes ocupavam posições de destaque passam a ser preteridas em promoções, projetos e oportunidades de liderança, sob o argumento de “foco na maternidade”. Soma-se a isso a falta de estrutura mínima para garantir apoio à amamentação, como a ausência de espaços adequados ou a resistência à flexibilização de horários, o que compromete o direito da mulher de amamentar com dignidade.

A inexistência de políticas claras de enfrentamento ao assédio moral e sexual, especialmente contra gestantes e lactantes, também constitui uma falha institucional grave, que contribui para a perpetuação de um ambiente hostil à maternidade

Diante desse cenário, é fundamental que as empresas compreendam seu papel na inclusão, retenção e valorização de profissionais mães. A adoção de políticas internas que reconheçam e respeitem a maternidade é essencial. Isso inclui a criação de salas de apoio à amamentação, a possibilidade de jornadas flexíveis ou de trabalho remoto, especialmente nos primeiros anos da criança, e a implementação de programas de retorno ao trabalho pós-licença-maternidade, que acolham e reintegrem a profissional ao seu desenvolvimento de carreira.

## 4. COMO ESSAS TRABALHADORAS PODEM SE PROTEGER? DE QUE FORMA ELAS PODEM TER ACESSO A ESSE TIPO DE INFORMAÇÃO?

Para que as mulheres trabalhadoras, especialmente aquelas que são mães, possam se proteger no mercado de trabalho, é fundamental que conheçam e compreendam profundamente os seus direitos.

O primeiro passo é buscar informação qualificada sobre as garantias previstas na Constituição federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas convenções e acordos coletivos da sua categoria profissional, além das legislações mais recentes que protegem a maternidade, como a Lei nº 14.457/22 (Emprega + Mulheres) e a Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e oportunidades entre mulheres e homens. Nos sindicatos, as mulheres podem ter acesso a essas informações, por exemplo.

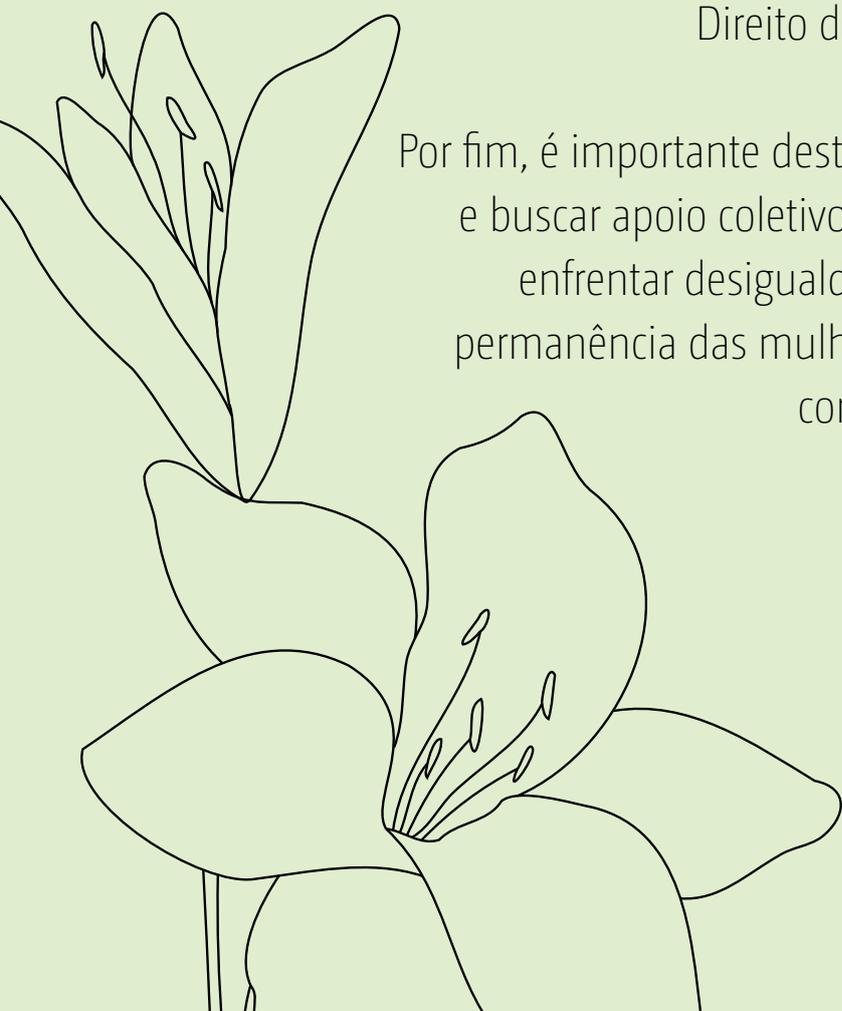


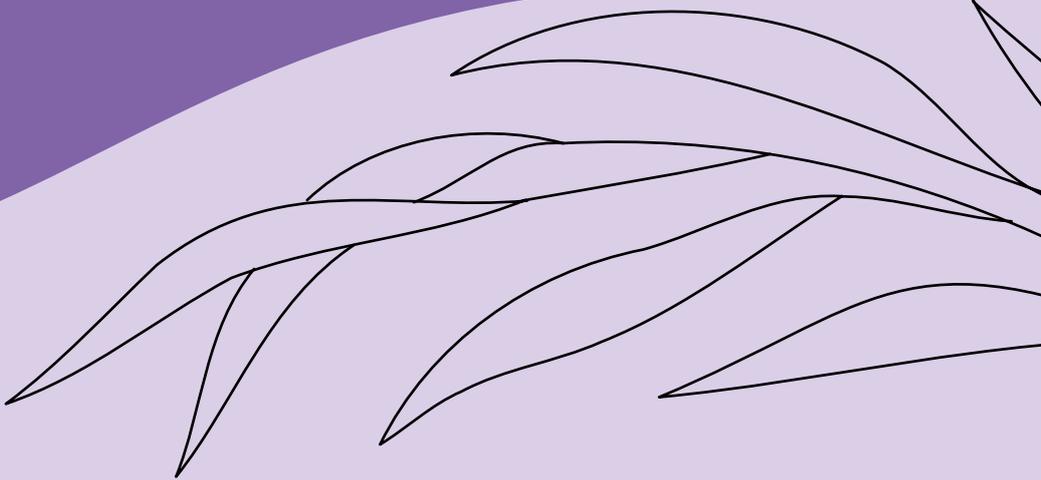
Diante de qualquer situação de discriminação, assédio ou violação de direitos, é essencial formalizar a ocorrência: guardar provas, registrar comunicações e buscar apoio jurídico.

As trabalhadoras podem recorrer a canais oficiais, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT), os sindicatos de sua categoria ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) presente em muitas empresas.

O acesso a informações confiáveis é outro pilar da proteção. As trabalhadoras devem se apoiar em fontes seguras, como os sites oficiais do governo (MTE, INSS, Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos), cartilhas elaboradas por sindicatos e centrais sindicais, materiais educativos produzidos por entidades voltadas à promoção da igualdade de gênero, e no suporte de advogados e advogadas especializados em Direito do Trabalho e em Direitos Humanos.

Por fim, é importante destacar que 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.





---

# LBS

ADVOGADAS E ADVOGADOS  
Loguercio - Beiro - Surian



[lbs.advogados](https://www.instagram.com/lbs.advogados)



[lbsadvogados](https://www.facebook.com/lbsadvogados)



[lbs.adv.br](https://www.lbs.adv.br)

**CUT** BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



[cutbrasil](https://www.instagram.com/cutbrasil)



[cutbrasil](https://www.facebook.com/cutbrasil)



[cut.org.br](https://www.cut.org.br)

