



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
COLEGIADO DE DIREITO – CAMPUS XIII – ITABERABA
BACHARELADO EM DIREITO**

UDSON ANDRADE BARBOSA

**DIREITO AO TRABALHO:
Alcance jurídico no apoio à mulher-mãe**

Itaberaba/BA
2025

UDSON ANDRADE BARBOSA

**DIREITO AO TRABALHO:
alcance jurídico no apoio à mulher-mãe**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito, Colegiado de Direito (Campus XIII – Itaberaba), da Universidade do Estado da Bahia como requisito parcial para a aprovação na disciplina Monografia III.

Orientador: Prof. Me. Hudson Silva dos Santos.

Itaberaba/BA
2025

**ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CURSO DE
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Graduando:	UDSON ANDRADE BARBOSA
Título do Trabalho:	DIREITO AO TRABALHO: ALCANCE JURÍDICO NO APOIO À MULHER MÃE
Orientador:	Hudson Silva dos Santos

De acordo com o Regulamento do Trabalho de Conclusão de Curso, do Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – DEDC – Campus XIII (Itaberaba), no dia vinte e nove do mês julho do ano dois mil e vinte e cinco, às 09:00, foram iniciados os trabalhos da Banca Examinadora, em sessão com formato híbrido, composta pelos professores: *Hudson Silva dos Santos (orientador)*, *Patrícia Santiago de Medeiros Corrêa* e *Maria das Neves Enéas da Silva Santos*. O graduando realizou a apresentação oral de TCC, na modalidade monografia, após foram iniciadas as arguições pelos membros da Banca. Terminadas as arguições e as deliberações da Banca, esta se pronunciou pela: **Aprovação**, atribuindo Nota Final **10,0 (dez)**, comprometendo-se o graduando a inserir as recomendações formuladas pela Banca Examinadora na versão para o depósito final. Esta Ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora e pelo discente. Itaberaba, vinte e oito de julho de dois mil e vinte e cinco.

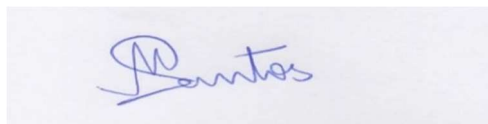
Prof. Me. Hudson Silva dos Santos (UNEB - XIII)

Orientador

Documento assinado digitalmente
gov.br HUDSON SILVA DOS SANTOS
Data: 11/08/2025 22:31:03-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Me. Patrícia Santiago de Medeiros Corrêa (PPGSD-UFF)

Examinadora



Profª. Drª. Maria das Neves Enéas da Silva Santos (UNEB XIII)

Examinadora

Udson Andrade Barbosa

Graduando

Documento assinado digitalmente
gov.br UDSON ANDRADE BARBOSA
Data: 11/08/2025 22:58:20-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Às
Trabalhadoras mães, que batalham cotidianamente para se manterem
ativas no mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pelas condições, nas várias nuances, de poder chegar ao final dessa jornada do Bacharelado.

Aos familiares pelo apoio em cada desafio formador de conhecimento que me proponho a encarar.

Ao Professor Hudson, por ter aceitado a responsabilidade de orientação deste Trabalho, pela atenção, suporte compreensão e apoio necessários para a realização desta pesquisa.

Ao professor Ney Menezes, docente das disciplinas de Monografia do Curso de Direito da UNEB – Campus XIII, pela didática impulsionadora e esclarecedora, que contribuiu para a realização desta Monografia.

À professora Aissa, por ter auxiliado com informações sobre a Brinquedoteca.

Às participantes das entrevistas, pela confiança e coragem de expor relatos tão marcantes. Vocês foram fundamentais neste trabalho!

Aos meus colegas de classe, pela convivência leve e bem-humorada durante a jornada no curso.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, agregaram contribuições nesta trajetória de saberes, com incentivo, conhecimento e instrução, meu muito obrigado.

É melhor obter sabedoria do que ouro!
É melhor obter entendimento do que prata!

BÍBLIA Sagrada (Provérbios 16: 16).

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo compreender de que maneira a legislação brasileira contribui para que a mulher-mãe tenha assegurado o direito ao mercado de trabalho. A metodologia seguiu o método indutivo, com tipologia exploratória e descritiva, de cunho teórico. Foi realizada a investigação pela via qualitativa, com direcionamento à busca de maiores informações sobre a questão da mulher-mãe no mercado de trabalho, de modo a descrever tópicos correspondentes da legislação, tendo também sido utilizada a entrevista como instrumento de coleta de dados, a fim de verificar a realidade a partir dos relatos das entrevistadas. Este estudo também abordou questões sobre os estigmas culturais quanto à mulher-mãe e o trabalho, o trabalho remunerado feminino no Brasil, o suporte jurídico e permanência de mães no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados deste trabalho possibilitaram a assimilação do alcance do arcabouço jurídico brasileiro ao grupo considerado minoria (mulheres – mesmo que sejam a maior parcela quantitativa da população), que necessitam de medidas legais de apoio à conciliação trabalho-maternidade. Tal discussão também possibilitou compreender que a trabalhadora mãe na atualidade tem importância na economia familiar. A pesquisa possui relevância social, podendo ser utilizada como instrumento de apreciação aos interessados nos estudos sobre o Direito do Trabalho, aos integrantes de movimentos sociais de apoio às mulheres, profissionais do ramo, pesquisadores, estudantes de Direito, e demais setores sociais.

Palavras chave: trabalho; maternidade; direito; brinquedoteca.

ABSTRACT

This research aims to understand how Brazilian legislation contributes to ensuring that mothers have the right to the labor market. The methodology followed the inductive method, with an exploratory and descriptive typology, of a theoretical nature. The investigation was carried out using a qualitative approach, with a focus on finding more information on the issue of women as mothers in the job market, in order to describe corresponding topics of legislation, and the interview was also used as a data collection instrument, in order to verify the reality based on the interviewees' reports. This study also addressed issues regarding cultural stigmas regarding motherhood and work, women's paid work in Brazil, legal support, and the permanence of mothers in the Brazilian labor market. The results of this work made it possible to assimilate the scope of the Brazilian legal framework to the group considered a minority (women – even though they are the largest quantitative portion of the population), who require legal measures to support the reconciliation of work and motherhood. This discussion also made it possible to understand that working mothers today are important in the family economy. The research has social relevance and can be used as an assessment tool for those interested in studies on Labor Law, members of social movements supporting women, professionals in the field, researchers, law students, and other social sectors.

Keywords: work; motherhood; law; toy library.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AACC - Atividades Acadêmicas Complementares de Curso

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PL – Projetos de Lei

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

LISTA DE QUADROS

Quadro I – Perfis das Participantes Entrevistadas	35
Quadro II – Empregador da Família	46
Quadro III – Guarda dos Filhos e Jornada de Trabalho e Estudos	51
Quadro IV – Opinativo: medidas Legais de apoio às Trabalhadoras Mães.....	54

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 PROTEÇÃO NORMATIVA DA TRABALHADORA BRASILEIRA	16
3 A MULHER-MÃE BRASILEIRA NO MUNDO DO TRABALHO	26
4 DIREITO AO TRABALHO E A REALIDADE VIVENCIADA POR MULHERES MÃES	33
4.1 Perfis das participantes da pesquisa	34
4.2 Panorama das entrevistas	35
4.2.1 Da contratação	36
4.2.2 Apoio dos companheiros	37
4.2.3 Amamentação e Trabalho	38
4.2.4 Vestiários privativos	41
4.2.5 O trabalho, os estudos e as demandas familiares	42
4.2.6 Salário e Gênero	49
4.2.7 A Trabalhadora e o Lazer em Família	50
4.2.8 Da Guarda dos Filhos	51
4.2.9 O que falta segundo as Trabalhadoras que são Mães?	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS	63
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	67
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	69

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre fez parte da realidade das pessoas, já que é a maneira mais utilizada para conseguir a própria subsistência e condições dignas de vida. Além das questões relacionadas ao sustento, trabalhar confere ao indivíduo participação na sociedade, já que afeta diretamente a economia e gera desenvolvimento. Partindo dessa premissa, e tendo como base o Direito (ciência social aplicada), é de grande importância analisar o trabalho como Direito Social, que não deve ser cerceado a nenhum cidadão ou cidadã.

No decorrer da história nota-se a existência de uma divisão de atribuições, tendo papéis atrelados ao masculino e tarefas socialmente construídas como femininas. Neste ínterim, às mulheres cabiam as atividades domésticas, de cuidado com o lar e a família. No entanto, a atual sociedade caminha para o alargamento das possibilidades de atuação feminina e a realidade não mais comporta o estigma segregacionista, sendo plausível a análise da realidade das mulheres-mães que se lançam no universo empregatício, ocupando espaços remotamente reservados apenas aos homens.

Esse novo arranjo social conta com leis que auxiliam as mulheres-mães no ingresso e permanência no mercado de trabalho. Neste sentido, essa pesquisa deu foco ao esclarecimento deste problema: **Até que ponto a legislação contribui em questões relacionadas ao mercado de trabalho para mulheres que são mães?**

Este trabalho focou no **objetivo geral**: compreender de que maneira a legislação contribui para que a mulher-mãe tenha assegurado o direito ao mercado de trabalho.

A fim de alcançar o objetivo geral foram arrolados os **objetivos específicos**: (I) conhecer aspectos históricos e culturais que contribuía para que a mulher não tivesse pleno acesso ao mercado de trabalho, sendo limitada ao papel de cuidadora do lar; (II) assimilar inovações normativas de modo geral no Brasil que possibilitaram à mulher exercer funções laborais remuneradas; (III) deslindar tópicos da legislação brasileira que propiciam melhores condições para que as mães consigam permanecer no mercado de trabalho; (IV) compreender, por meio de pesquisa de campo junto à trabalhadoras mães, se há efetividade das garantias legais para este público alvo.

No tocante à justificativa, na dimensão jurídica, buscar conhecimento sobre o acesso e permanência da mulher-mãe no mercado de trabalho e como a legislação

oferece sua contribuição é de estimada relevância, posto que suscita reflexões de direitos, gênero e maternidade, tópicos de discussão na área.

A temática é primordial aos operadores do Direito, tanto estudantes, quanto professores e pesquisadores, que buscam discussões atuais e reflexivas que permeiam a sociedade hodiernamente. A comunidade acadêmica de Direito, apesar de assumir papel ativo em algumas discussões de gênero, pouco discute sobre direito ao trabalho na perspectiva de quem é mãe, quiçá uma temática que une ambas. O estudo registrado nesta Monografia compreende material de contribuição aos trabalhos científicos na área do Direito, por conter análise da colaboração da legislação para o acesso e permanência da mulher (que é mãe) no mercado de trabalho.

Na esfera da justificativa social, a pesquisa feita possui relevância quando almeja compreender de que maneira as mulheres-mães, podem encontrar amparo jurídico que auxilie a sua permanência no labor diferente da realidade “do lar”.

Pesquisar sobre os tópicos da legislação, que são direcionados à maternidade, que também podem sustentar o direito ao trabalho para a mulher, contribui aos estudos acadêmicos sobre a temática, servindo também como instrumento de apreciação para integrantes de movimentos sociais de apoio às mulheres, profissionais do ramo, pesquisadores, estudantes de Direito, e demais setores sociais, pois a defesa de direitos das minorias é indispensável à construção de uma sociedade justa. Desse modo, é necessário pontuar que o sentido do termo minoria neste trabalho coaduna com o que afirmam Freitas e Nóbrega (2022, p. 1897):

No Brasil especialmente pós-Constituição de 1988, pode-se dizer que a política nacional de proteção para grupos étnicos-raciais, crianças e adolescentes, mulheres, pessoas com deficiência, grupos que trazem orientações sexuais e identidades de gênero diversas etc., ainda que não sejam considerados minorias no contexto tradicional do termo, apresenta características aproximadas quanto à construção dos seus direitos, por denunciarem as bases do modelo negacionista, excludente e violento em que foram sendo positivados no contexto histórico e político.

Produzir a pesquisa descrita neste trabalho monográfico aponta para o alargamento das discussões em torno do tema analisado. Uma sociedade justa caracteriza-se pela busca da igualdade de direitos e, apesar de toda evolução concernente às mulheres, ainda se faz necessária a reflexão crítica de sua realidade

social. Sendo a história repleta de conquistas das mulheres, cabe refletir que a vida em sociedade é dinâmica e a legislação, ao tutelar os direitos das mães, reflete benefícios a estas que, em alguns casos, são arrimo de família e outras assumem esse papel “solo”.

Essa pesquisa tornou-se exequível, inclusive, pelo fato de haver literatura no tema, bem como pela aferição de aparato normativo que prevê direitos às mães trabalhadoras. Assim, este trabalho teve base teórica para sua fundamentação e reflexão pretendida.

A justificativa pessoal tem por base o fato de que, sendo bacharelando em Direito, compreender as peculiaridades do Direito associado ao suporte para o pleno exercício de trabalho por um grupo considerado minoria (as mulheres – mas especificamente as mães), consiste numa pesquisa de relevância na construção do conhecimento acadêmico. Conhecer garantias legais e compreender a relação que estas podem ter para as mães que contribuem financeiramente com a família, traz incremento à trajetória de estudos acadêmicos na Universidade. A temática da pesquisa raramente foi observada como pauta nos assuntos submetidos à reflexão durante a graduação, mesmo sendo o trabalho um direito de todos. Desse modo, a análise configura-se como desejável a este pesquisador.

É preciso destacar que o desejo pela temática implica em grandes dificuldades a este pesquisador, por não estar inserido na categoria do grupo analisado, o que exigiu uma postura baseada na empatia e no respeito. O fato de um indivíduo do sexo masculino se propor à presente pesquisa é desafiador, por não possuir a vivência peculiar das trabalhadoras mães (mulheres). No entanto, o autor junta esforços a fim de compreender a realidade da inserção e vivência feminina no mercado de trabalho, com direcionamento àquelas que são mães.

De maneira análoga, a tarefa esbarra no fato de que a orientação da pesquisa (resultante desta Monografia) ficou a cargo de um professor (homem), sendo uma atribuição desafiadora para ambos. Desse modo, essa pesquisa não tem o intuito de apregoar teses imutáveis, mas consiste em um trabalho de cunho exploratório, na busca do conhecimento e valorização da realidade das trabalhadoras.

A pesquisa teve como método o indutivo, pois foi necessária a observação da questão da mulher que é mãe, que necessita do efetivo apoio legal, de modo que possibilite exercer suas atividades laborais, com foco a assimilar de que maneira e até

que ponto a legislação proporciona esse apoio. Como bem pontuam Prodanov e Freitas (2013, p. 29):

Nesse método, partimos da observação de fatos ou fenômenos cujas causas desejamos conhecer. A seguir, procuramos compará-los com a finalidade de descobrir as relações existentes entre eles. Por fim, procedemos à generalização, com base na relação verificada entre os fatos ou fenômenos.

Devido a necessidade de obter informações sobre a questão apresentada, de modo a descrever tópicos correspondentes da legislação, a tipologia utilizada foi descritiva e também exploratória, pois além da bibliografia, também se utilizou de “entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado” (*Ibidem*, p. 52). Perseguindo os objetivos da pesquisa exploratória, o trabalho contou, como instrumento, entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadoras mães, a fim de analisar experiências com relação à temática.

Para a coleta de dados buscou-se mães que possuíam trabalho, a fim de analisar a proteção jurídica. Entretanto, foi possível o alcance de uma amostra diversificada, tendo trabalhadoras do serviço público, autônoma, terceirizada, como também estudantes, dentre quais foi possível uma pessoa que atualmente não possui vínculo empregatício, mas que relatou experiências de quando esteve sob a condição de empregada.

Em princípio, o foco do alcance de colaboradoras para a pesquisa, na condição de entrevistadas, foi direcionado à Brinquedoteca do Campus XIII da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Contudo, o *lôcus* não se concentrou nesse espaço, abrangendo também mães que não utilizam as dependências da Brinquedoteca, sendo então definido o ponto em comum das participantes, o Campus. Apesar disso, houve falas das mães fazendo menções ao espaço da Brincança, fato este que foi basilar para as reflexões deste trabalho em torno de espaços para crianças nas dependências das instituições do ensino superior.

Atinente ao perfil da pesquisa, é um estudo teórico amparado pela análise bibliográfica e também documental (Leis). O trabalho se firmou de modo descritivo e reflexivo, pois investigou a problemática pela via qualitativa. Foram utilizadas fontes variadas incluindo livros, artigos científicos e parte do ordenamento jurídico que contém garantias que auxiliem no ingresso e fixação da mulher-mãe no mercado de trabalho.

Esta Monografia contém cinco capítulos, sendo a presente Introdução o primeiro, que ilustra um panorama do trabalho. O segundo capítulo trata sobre a proteção normativa da trabalhadora brasileira. Em seguida, o terceiro capítulo discute sobre a mulher-mãe brasileira no mundo do trabalho. O capítulo quatro detalha a pesquisa de campo, com exposição dos perfis e dos relatos de trabalhadoras mães vinculadas à Universidade do Estado da Bahia (Campus XIII) nas condições de estudantes e/ou funcionárias, em respostas a questionamentos em entrevistas, direcionados à problemática do trabalho. Os dados obtidos das entrevistas em campo, foram analisados com base no aparato bibliográfico estudado. Por fim, o capítulo cinco é reservado às considerações finais da pesquisa, a partir da contemplação analítica do pesquisador sobre o levantamento de informações e dos dados obtidos por meio das entrevistas (pesquisa de campo).

2 PROTEÇÃO NORMATIVA DA TRABALHADORA BRASILEIRA

O atual aparato jurídico brasileiro dispõe de normas de proteção às trabalhadoras. Tais direitos visam assegurar garantias constitucionais, já que as mulheres são protagonistas do rompimento do modelo social de extrema segregação, concernente à participação em atividades laborais remuneradas.

Inicialmente, é preciso considerar que o cerne do direito do trabalho é a relação empregatícia, conforme pontua Delgado (2024, p. 49):

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.

Diante disso, este trabalho aborda a proteção normativa da trabalhadora brasileira com ênfase nas relações de emprego amparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho/CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Antes de adentrar na reflexão sobre as normas brasileiras de apoio às trabalhadoras, cabe uma breve análise que ilustre a participação da mulher na sociedade, em tempos remotos, até a atual condição de sujeito ativo na economia mundial. Para isso, tendo em vista que o Direito é uma ciência social em constante renovação, de acordo com a necessidade que a realidade enseja, faz-se basilar compreender que o ramo “Direito do Trabalho” se insere na força motriz de atualizar-se de modo geral. Oliveira, Moraes e Silva (2023, p. 263) ilustram essa lógica:

Basta observar a evolução histórica da duração da jornada de trabalho e as condições de realização das diversas formas de trabalho, por exemplo, para atestar a veracidade dessa constatação acerca da constante mutabilidade do direito do trabalho, que decorre, como dito, da própria evolução da sociedade e suas formas de organização produtiva e laboral.

No que diz respeito à inclusão de mulheres no mundo do trabalho, o ramo do Direito Trabalhista reconfigurou-se. É preciso assimilar que a proteção normativa da trabalhadora tem relação estreita com o rompimento de aspectos segregacionistas que culminou numa modificação da realidade histórica, já que o homem era o principal

responsável pelo sustento familiar, fato que configurou a realidade social em diversas localidades do mundo.

A história da humanidade é demarcada pelo estigma das mulheres, que tinham como trabalho, sobretudo as atribuições domésticas, diante de um contexto de patriarcalismo severo e persistente. As conquistas relativas ao mercado de trabalho, ao longo dos anos, propiciaram o atual cenário empregatício com a presença ativa da trabalhadora. No entanto essa trajetória é permeada de discriminação, que culmina em condições diferentes para as trabalhadoras, como salientam Fonseca e Jorge (2021, p. 269):

O modelo de sociedade baseada no patriarcalismo, onde o homem é tido como o principal agente familiar, ainda persiste, mas com a necessidade crescente de as mulheres obterem uma renda e adentrarem na força de trabalho. Com isso, os arranjos familiares vêm se modificando ao longo dos anos. Ao tempo em que essas mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbraram-se os desafios encontrados para a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça.

Uma breve análise histórica denota que as guerras foram propulsoras para que as mulheres exercessem atividades diferentes das atribuições domésticas rotineiras. Bayão e Shettino (2014, p. 3) pontuam que “com as Guerras mundiais (I e II) as mulheres assumiram os negócios da família e uma posição de trabalho no mercado”. O contexto da ausência masculina, durante os conflitos armados, impulsionou certa autonomia da mãe de família para gerir o sustento da casa.

Outro marco importante foi a Revolução Industrial, que, apesar da adesão à mão de obra feminina, não ofereceu condições apropriadas para as trabalhadoras. Contudo, o desenvolvimento industrial foi um fator importante para a mudança de paradigmas, pois possibilitou à mulher funções além das atribuições domésticas, o que evidencia um passo importante para que a sociedade assimilasse a presença da trabalhadora em contextos outrora inabitados por elas. De acordo com Brito et al (2019, p. 4):

A inserção da mulher do mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família. Com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, as indústrias trouxeram a mulher para a produção, logo no

início da Revolução Industrial, absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina.

Nesse contexto já é possível perceber que há um interesse exploratório da força de trabalho feminina, inclusive com a participação de crianças, o que sugere que mães levavam seus filhos para a rotina de trabalho fabril e que estas também participavam do labor. Sobre esse aspecto Bayão e Shettino (2014, p. 3) pontuam:

Ao ocorrer a Revolução Industrial, houve a exploração de mão-de-obra, sendo o tempo controlado não pelos artesãos, pelos donos da indústria. Os trabalhos das mulheres e das crianças foram muito importantes para as fábricas, pois diminuía os esforços executados como também os custos com os salários. As mulheres passam a serem totalmente exploradas nas fábricas tendo exceção nas horas de trabalho, salários muito baixos entre outros.

São nítidos os disparates entre o operário (homem) e a operária, sendo essa submetida a condições de trabalho incompatíveis com sua remuneração. A diferença de salário era mais uma evidência da discriminação sofrida pelas trabalhadoras das fábricas.

A lógica capitalista de alavancagem de lucros, seguia seu objetivo com a exploração do trabalho feminino. Tendo em vista os baixos custos salariais, e a ausência de políticas públicas de controle das condições de trabalho à época, os empresários tinham à disposição mão-de-obra barata, mas que proporcionava rendimento financeiro, já que a carga horária também era excessiva.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), ao tratar sobre o trabalho, prega a igualdade dos seres humanos. Logo, um importante instrumento de acordo internacional configura-se como um ideal a ser seguido. De acordo com a Declaração:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Outro ponto importante da Declaração diz respeito ao repouso. Desse modo, infere-se que os países devam se ajustar para que a jornada de trabalho tenha adequação das horas de trabalho. O Artigo 24 prevê que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Destaque-se que os direitos previstos são direcionados a todos, sem distinção alguma. Logo, as trabalhadoras encontram no acordo uma norma protecionista que influencia todos os países a promoverem a igualdade de condições dignas de trabalho.

O passado demarca um contexto de conquistas, pois mesmo já sendo fundamental para a economia mundial, enquanto estava adstrita às tarefas de reprodução da vida familiar, cuidando dos filhos desde crianças e que, no futuro, se tornariam trabalhadores, na atualidade a presença da mulher no mercado de trabalho é essencial em diversos segmentos como agricultura, indústria, serviços e, inclusive, participando ativamente no cenário político. O Brasil não é inerte aos direitos das trabalhadoras, tendo aparato normativo com garantias para este grupo, que é considerado minoria social.

A realidade trabalhista do Brasil é heterogênea, já que é possível mencionar vários tipos de atividades. Para o desenrolar dessa pesquisa priorizou-se o debate sobre o emprego formal, especialmente aquele regido pela legislação trabalhista. No entanto, é preciso assimilar que a informalidade presente no país possui outros grupos com maneiras diferentes de alcance de renda, dentre estes destacam-se os que comercializam produtos de fabricação própria de gênero alimentício, e aqueles que prestam serviços sem relação de continuidade, que podem ser conhecidos como “faz de tudo”. Tais situações também são muito exercidas por mulheres no Brasil.

Tendo em vista o direcionamento para o trabalho formal, segue a discussão em torno da trajetória da trabalhadora no Brasil.

Ao analisar a proteção normativa da trabalhadora brasileira é necessário compreender que este amparo deve ir além da garantia escrita (nas normas do país) sobre o direito ao trabalho. O Estado deve convergir mecanismos para que este direito seja desfrutado de maneira digna pelas trabalhadoras. Campos (2011, p. 18), ao refletir sobre o que é direito ao trabalho, esclarece:

O direito não se refere apenas ao trabalho, pura e simplesmente, mas sim ao trabalho decente, que se caracteriza por ser realizado em condições de liberdade, igualdade e segurança, bem como mediante remuneração capaz de garantir existência digna aos trabalhadores e a suas famílias. Mais uma vez, surge aí o atributo da dignidade, próprio dos direitos humanos e, mais especificamente, do trabalho decente – que, dessa forma, deve ser promovido por políticas diversificadas, articuladas, permanentes, universais e dotadas de prioridade no rol de iniciativas estatais.

É possível constatar que o direito ao trabalho vai além da realidade estrita do trabalhador. Ele deve ser capaz de dar suporte a toda a sua família e ser exercido de maneira digna. Partindo dessa premissa, é preciso constatar se, no Brasil, houve avanços significativos na disciplina normativa do direito ao trabalho, quanto às necessidades de garantias basilares que visam ao apoio do livre exercício deste direito. Reflete-se que para a mulher a trajetória apresenta-se com mais entraves, já que seu ingresso posterior no mercado de trabalho tem raízes históricas e culturais que vêm sendo ajustadas até nos dias atuais.

Iniciando o centro histórico do tema, necessário se faz compreender que o período colonial é demarcado por diferentes realidades para as mulheres. Não se pode afirmar que elas se mantiveram adstritas apenas ao cenário doméstico, já que estiveram em condições diversas, cabendo mencionar a escravidão, que perdurou por um longo período no país. No entanto, ao longo da história do Brasil, houve inovações normativas de destaques.

A trabalhadora brasileira, ao longo do tempo, se insere no mercado de trabalho; entretanto, a legislação em tempos remotos apregoava uma subordinação ao marido que implicava em algumas restrições. O Código Civil de 1916 é prova disso, já que o marido é legalmente o chefe da sociedade conjugal, exercendo domínio sobre a mulher em questões como diz o “artigo 233, - III: - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial”. - Concernente ao trabalho, o artigo 242, VII, do mesmo Código, ainda disciplinava que a mulher não poderia exercer profissão sem a autorização do marido.

A legislação dá passos de maior apoio à mulher, com o decorrer dos anos. O Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que - “regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.” -, já estipulava igualdade salarial para igual trabalho, sem distinção de sexo (artigo 1º). Também vedava o

trabalho noturno nesses estabelecimentos, das 22 até às 5 horas (artigo 2º). Sobre essa proibição, Pinto e Dantas (2021, p. 279) analisam que:

Essa lei tinha como objetivo a proteção da mulher, mas na realidade mascarava - por trás dessa prerrogativa - uma discriminação de uma sociedade que indiretamente colocava a mulher em posição inferior, pois trazia consigo proibições como a vedação do trabalho da mulher no período noturno, a partir das 22 horas, perpetuando a ideologia do comportamento submisso da mulher doméstica, que não deveria trabalhar a noite, pois a ideia de abandonar o marido e as responsabilidades relacionadas à casa era impensável

Anos mais tarde, a Constituição de 1934 traz outras normas de apoio à trabalhadora. De suma importância mencionar que este dispositivo proibiu a discriminação salarial baseada no sexo. Para as mulheres constitui um avanço considerável, dado o histórico de desvantagens remuneratórias quando comparado aos homens.

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.
§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

Além do impulso para a igualdade salarial entre homens e mulheres, a Constituição de 1934 trouxe outras garantias muito importantes para o contexto de conquistas feministas. Nesse sentido, Pinto e Dantas destacam que:

Essa Constituição marcou, historicamente, no avanço a proteção de direitos às mulheres, que também assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres, preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, além da conquista do direito ao voto. (2021, p. 729)

A Constituição de 1934 ainda disciplinou o direito à assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e após o parto sem que afetasse seu emprego e salário. Foi assegurado também a instituição de previdência em favor da maternidade, conforme artigo 121, § 1º, h.

Já a Constituição de 1967, também garantiu direitos às trabalhadoras. Nesta Carta foi assegurada a aposentadoria com 30 (trinta) anos de trabalho para as mulheres (artigo 158, XX), mesmo lapso temporal das servidoras públicas (artigo 100, III, § 1º) em caso de aposentadoria voluntária. Nesta Constituição ainda ficou proibido o trabalho de mulheres em indústrias insalubres, conforme artigo 158, X.

Por fim, no contexto histórico das Cartas Magnas, a Constituição de 1988 também garantiu direitos às mulheres, a começar pela igualdade de direitos e obrigações nos termos desta, conforme artigo 5º, “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Outros aspectos da atual conjuntura das leis brasileiras serão abordados no decorrer deste trabalho.

Dados coletados junto ao acervo disponível no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais especificamente as informações contidas na “tabela 1.1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo características selecionadas – Brasil – 2023”, apontam a participação de 53% das mulheres, no referido ano. Essa situação evidencia a importância das trabalhadoras para a economia nacional. À luz de todo o contexto de abertura do mercado de trabalho às mulheres, é necessária a reflexão das garantias conquistadas e sua efetividade na realidade social feminina.

A Constituição Federal de 1988 contém dispositivos que preveem garantias que se aplicam às trabalhadoras. Em seu Capítulo II, dos Direitos Sociais, ao abordar os direitos dos trabalhadores (artigo 7º), proíbe diferença de salário, exercício de funções ou que o critério de admissão seja baseado em variáveis como o sexo. Cabe ressaltar que, mesmo o artigo 5º, I, pregar a igualdade entre homens e mulheres, necessário se fez que outras normas surgissem, com vistas a tutelar direitos às trabalhadoras e minimizar a discriminação que se apresenta com ações ou omissões às garantias desse segmento social.

A Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006 (artigo 9, § 2º, II) ao tratar da assistência à mulher em situação de violência doméstica, prevê que o juiz assegurará o vínculo trabalhista em caso de necessidade de afastamento de até 6 meses. Percebe-se que a violência que acomete grande contingente feminino torna-se ainda mais perversa na ocasião de não acolhimento por parte dos empregadores, pois há ocasiões que culminam falta à rotina laboral, visto que a violência doméstica causa danos físicos e psicológicos que não comportam adiar intervenções da saúde e até mesmo repouso médico.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aborda a proteção do trabalho da mulher no Capítulo III. O artigo 377 considera de ordem pública a adoção de medidas de proteção ao trabalho da mulher.

Dentre várias medidas, nota-se a proteção ao local de trabalho como a obrigatoriedade da empresa de instalar vestiários femininos com armários individuais, nos casos de exigência de troca de roupas para as atividades. A legislação busca resguardar a trabalhadora de qualquer situação que a exponha em sua intimidade ao tutelar sua privacidade no ambiente de trabalho.

Outra previsão da referida lei diz respeito ao esforço durante as atividades de trabalho. O artigo 390 proíbe ao empregador de designar a mulher para trabalho contínuo que requeira força muscular superior a 20 quilos ou 25 quilos em trabalhos ocasionais, sendo essa vedação para os casos em que não se utilize aparelhos mecânicos de tração ou impulsão. Além da diferente estrutura física que geralmente ocorre entre homens e mulheres, considerando possíveis ocasiões de jornadas duplas com afazeres domésticos, o cuidado com a sobrecarga muscular é uma medida indispensável à trabalhadora.

A questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres configura um dos entraves para a plena efetivação de acesso aos direitos das trabalhadoras. Tendo em vista os mesmos cargos, funções ou atribuições, o ideal, seguindo a ótica igualitária constitucional, é que não haja discriminação quanto ao valor de pagamento.

Recentemente, houve alteração no artigo 461 da CLT, por meio da Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023, passando a ter nova redação o parágrafo 6º de modo que não descarta o direito do empregado de ação de indenização por danos morais, para os casos de discriminação referente ao sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais devidas e, ainda o parágrafo 7º prevê multa.

O ano de 2024 foi inovador no que concerne à ocupação de espaços profissionais propriamente tidos como masculinos. Em 27 de agosto foi publicado o Decreto nº 12.154 que estabelece os procedimentos para o serviço militar inicial por mulheres. O texto norteia o recrutamento, incorporação e prestação do serviço militar por mulheres que se voluntariem no ano em que completam dezoito anos.

Como o texto do Decreto acima citado estipula que o alistamento se dê de janeiro a junho, tendo sido publicado em agosto de 2024, no ano de 2025 já se iniciam os alistamentos de mulheres voluntárias para as Forças Armadas. Apesar de não mencionar como serão as possíveis adaptações das Forças para recepcionarem as

militares, o Decreto disciplina que “art. 15: - Atos do Ministro de Estado da Defesa disporão sobre as normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto”.

É notável que o arcabouço jurídico brasileiro sofreu ajustes, ao longo do tempo, para proporcionar suporte ao acesso e manutenção da mulher no mercado de trabalho. De maneira análoga, as trabalhadoras que são mães também contam com mecanismos legais protecionistas.

O fim da trajetória profissional da mulher, com o devido descanso pela aposentadoria, encontra amparo na legislação brasileira. A Constituição Federal, ao abordar sobre a previdência social, no artigo 201, assegura a aposentadoria no Regime Geral e estabelece condições diferenciadas para as mulheres:

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição;

II - 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º O requisito de idade a que se refere o inciso I do § 7º será reduzido em 5 (cinco) anos, para o professor que comprove tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar.

Nota-se que existe uma pequena diferença, de apenas três anos de antecedência da aposentadoria para a mulher comparada ao homem, sendo a situação ampliada em cinco anos para as trabalhadoras rurais - considerando que para os trabalhadores rurais a idade é 60 (sessenta anos) e 55 (cinquenta e cinco para as trabalhadoras rurais) – e que trabalham no regime de economia familiar. O magistério também é contemplado, reduzindo em cinco anos (ambos os sexos) conforme as regras ilustradas acima. No entanto, tendo em vista alguns aspectos, como a jornada dupla (trabalho e lar) e toda a demanda com relação aos afazeres domésticos, é necessário analisar as condições dessa trabalhadora que se desvincula da formalidade e, em grande parte, continua em sua realidade de administradora da rotina doméstica.

Com isso, é indispensável compreender que a mulher, apesar de todas as conquistas, mantém seus laços estreitos com a família e se desdobra em funções intra

e extra lar. Partindo dessa abordagem, este trabalho direciona a discussão para os direitos da mulher-mãe brasileira no mundo do trabalho.

3 A MULHER-MÃE BRASILEIRA NO MUNDO DO TRABALHO

O direito ao trabalho esbarra no direito à maternidade, diante dos desafios de conciliação entre as obrigações laborais e a rotina de atenção aos dependentes. A lógica mercantilista da maximização de lucros contrasta com ocasiões de necessidades das mães trabalhadoras. Na estrutura político-administrativa, o Estado surge como o conciliador, de modo a regular as relações trabalhistas entre a trabalhadora e as organizações, a fim de que o fluxo capitalista se adeque às garantias que a legislação disciplina. Desse modo, teoricamente, possibilita-se às mulheres meios que lhe permitam dar assistência aos seus filhos.

É preciso pontuar que o Brasil tem passado por uma queda da taxa de fecundidade há décadas e esse fato tem por paralelo o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho. Evidencia-se que a realidade da trabalhadora brasileira vem se ajustando e rompendo com lógicas remotas, nas quais a mulher em seus afazeres domésticos tendia a gerar mais filhos.

Leone (2017), ao analisar as mudanças sociais e a inserção da mulher no mercado de trabalho, analisa que:

Com menos filhos, as mulheres conseguem articular melhor seus papéis de mãe e de trabalhadora remunerada. As conquistas das mulheres brasileiras em termos de maior participação política e de maior igualdade de gênero em todas as esferas, pública e privada, contribuem para redefinir as relações de gênero no interior da família e na atividade econômica. (p. 14 -15).

Todo esse contexto de modificações na estrutura familiar, em que a mulher decide gerar um número menor de filhos, alinhado às políticas sociais, a exemplo do planejamento familiar, contribuíram para a atual conjuntura. No entanto, ainda é possível visualizar na atualidade dificuldades para alinhar o direito ao trabalho assalariado e o direito à maternidade.

A gravidez tende a despertar insegurança quanto à permanência do vínculo empregatício, pois há recomendações no que tange à saúde gestacional que implicam afastamentos. A adoção também é acolhida pela lei, mas também pode gerar inseguranças frente à rotina de trabalho. Tais questões encontram amparo constitucional, mas é imprescindível conhecer, sob o olhar crítico, até que ponto tais garantias são efetivadas na prática. Pontue-se que, de acordo com a ideia já discutida

no capítulo anterior, o direito trabalhista sofre modificações de acordo com as novas características sociais, sendo assim, as trabalhadoras mães desfrutam de acolhimento a partir de políticas públicas que vem sendo implementadas no país. Neste capítulo serão abordados os principais direitos reservados às mães trabalhadoras, na atualidade, à luz da legislação brasileira, a fim de contextualizar a situação da trabalhadora mãe no mundo do trabalho.

Partindo da Constituição Federal, é possível constatar que tanto o trabalho quanto a maternidade encontram amparo. Ambos estão no rol de direitos sociais elencados no artigo 6º. Ao tratar da previdência social, em seu Artigo 201, II, a maternidade em especial, a gestante, encontra proteção normativa. A assistência social tem como um de seus objetivos também a proteção à maternidade (artigo 203, I). Ressalta-se que a previdência garante benefícios às trabalhadoras, ou seja, carece de contribuição para tal. Já a assistência, como preza o Artigo 203, é devida a quem precisar, não sendo um benefício devido apenas a contribuintes.

Tendo em vista que a maternidade é um direito, sendo amparado com a legislação nacional, ao empregador é vedado dispensar a empregada grávida sem justa causa ou de maneira arbitrária. Esta premissa advém do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu Artigo 10, II, b. A maternidade e a gestação não configuram requisitos para o desemprego laboral. A gestante tem seu emprego assegurado desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Com relação à gravidez, também é importante salientar que, de acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Artigo 373-A, IV, - é vedada a exigência de exame ou de atestado para fins de comprovação de gravidez ou de esterilidade. Essa proibição serve para que não haja dificuldades na admissão ou permanência no emprego. O inciso V ainda veda o impedimento ao acesso ou que se adote critérios subjetivos para fins de inscrição ou aprovação em concursos nas empresas privadas em razão, dentre outros, do estado de gravidez.

A Constituição Brasileira reserva o direito de afastamento de 120 dias para a trabalhadora - a licença à gestante (licença maternidade) - com a manutenção do emprego e do salário, conforme artigo 7º, XVIII. Esse direito também é devido à adotante e a que possui a guarda, mediante termo judicial, de acordo com a CLT, que também assegura o afastamento de 14 dias para os casos de aborto não criminoso.

A Lei nº 11.770/2008 trouxe a inovação da possibilidade de prorrogação em até 60 dias da licença maternidade. Esta Lei visa o amparo e assistência à trabalhadora e funciona como uma mediadora entre a empresa participante do Programa Empresa cidadã, já que a pessoa jurídica recebe incentivos fiscais por meio de dedução de impostos, referente à remuneração integral e à prorrogação das licenças maternidade e paternidade. Outra possibilidade para a empresa, caso não prorrogue a licença, seria reduzir pela metade a carga horária da trabalhadora durante 120 dias mantendo o salário integral da segurada (Artigo 1º-A).

Quando do retorno às atividades laborais, a mãe conta com períodos de afastamento para amamentação, que é indispensável à criança nos meses iniciais de vida. A CLT prevê inclusive no caso de ter filhos adotivos. O Art. 396 da CLT dispõe sobre o direito de dois descansos de meia hora cada, para que as mães amamentem, até os seis meses de idade.

A CLT, ao tratar da proteção do trabalho da mulher, concernente aos locais de trabalho, também prevê que os estabelecimentos que contam com mais de 30 mulheres, com idade superior a 16 anos, deverão contar com local para que as mães possam deixar os filhos no período de amamentação, sob vigilância e assistência.

Como exposto, é perceptível que a lei converge para a mudança social que permita a igualdade em termos de manutenção do vínculo empregatício, com vistas ao atendimento das demandas básicas que as trabalhadoras necessitam. É relevante o aparato normativo específico para as questões das mulheres ativas no cenário trabalhistas, podendo ocasionar uma redução dos entraves para o pleno exercício do trabalho alinhado às garantias da maternidade. Sobre essa abordagem, cabe destacar a reflexão de Pereira et al (2024):

Apesar de percepções e atitudes arraigadas de gênero não serem facilmente alteradas por imposição legal, várias pesquisas evidenciam o impacto quantitativo e qualitativo da intervenção estatal, de modo que fica evidente a possibilidade de evolução da igualdade de gênero e emancipação feminina por meio da legislação, reconhecendo que o ordenamento jurídico brasileiro em muito pode se inspirar nos países ao redor no mundo para proteger substancialmente o exercício da maternidade pelas trabalhadoras (p. 30).

Recentemente, no ano de 2022, o governo brasileiro criou o programa “emprega + mulheres”, instituído pela Lei nº 14.457. Claramente é uma iniciativa que tem como objetivo auxiliar a trabalhadora, em especial aquelas que são mães, pois

traz benefícios que proporcionarão suporte para que possam conciliar as atribuições do emprego e a maternidade.

O reembolso-creche é um dos benefícios do programa “emprega + mulheres”, no qual os empregadores poderão, mediante formalização de acordo individual, coletivo ou por convenção coletiva, implementar o benefício, desde que seja destinado à empregada (como também ao empregado) que possua filho de até 5 anos e 11 meses. A destinação do benefício é para o pagamento de creche ou pré-escola ou para o ressarcimento de gastos comprovados, com serviços de mesma natureza.

Os cuidados para com os filhos é algo de preocupação para toda mãe. Para a trabalhadora formal isso é outro fator que influencia sua jornada laboral. Por mais que a sociedade tenha se modificado, ainda há uma cobrança implícita sobre o papel das mães na educação e desenvolvimento dos filhos. As creches são a alternativa de grande parte das trabalhadoras, já que são locais de educação onde as crianças desfrutam dos cuidados profissionais a todo instante.

A educação infantil é um direito da criança que contribui para a permanência da trabalhadora no emprego. A creche é o ambiente favorável para o acolhimento das crianças, pois potencializa o desenvolvimento social e cognitivo.

Essa questão deságua na essencialidade do direito à creche, ambiente que, além de promover a educação infantil, serve de apoio para que as mães possam se manter ativas no mercado de trabalho. Importante frisar que, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), “Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade”.

Outra questão que torna mais difícil para a trabalhadora ascender profissionalmente é a visão de que há atribuições próprias para homens ou mulheres, herança do passado que tem forte influência no presente. A história da humanidade tem a maioria de seus personagens masculinos, quando se trata de liderança, sendo possível perceber este fato na política, nos grandes latifundiários e nos grandes empresários, por exemplo. Em razão da maternidade, as trabalhadoras enfrentam dificuldades para alcançarem promoções no trabalho. Góes e Machado (2021, p.59) esclarecem aspectos da maternidade que esbarram nas possibilidades de ascensão profissional.

Outra situação que costuma servir como impeditivo da progressão das mulheres na carreira, quando o acúmulo de habilidades e de experiência justificam promoção, é a maternidade. As mulheres costumam sofrer preconceito, no mundo corporativo, quando engravidam e enfrentam dificuldade quando do retorno, seja no que se refere ao cumprimento de metas que levariam à ascensão na carreira, seja no que se refere à recolocação no mercado de trabalho.

O preconceito, ainda presente na atualidade, é refletido em situações onde o fato de ser mulher esbarra na pouca confiança para funções, como chefia e direção. Nessa ótica, assimilar ainda a ideia da trabalhadora mãe em cargos de chefia, diante de toda a sobrecarga de manter as duas atribuições, pode ser encarado como uma tarefa com probabilidade de fracasso, pelo ponto de vista organizacional. Sobre esse aspecto da desigualdade sofrida pelas mulheres, é possível comungar com a visão de Bianca Vieira:

Contudo, a pretensa modernização da vida econômica atinge desigualmente homens e mulheres. A solidificação, na sociedade, da mulher cuidadora e do homem provedor ganha força, e a elas são atribuídos, cada vez mais, postos de trabalho marcadamente vinculados pela sociedade à maternidade e aos “atributos femininos”, um pensamento diretamente relacionado à desqualificação da mulher no mercado de trabalho (2017 p. 93).

Sendo um programa com objetivo de inserir e manter a mulher no mercado de trabalho, cabe citar outras vantagens do “emprega + mulheres” para as mães. As empresas detentoras do selo recebem estímulos creditícios como reconhecimento por ações de contratação de desempregadas em situação de violência familiar, sendo reconhecidas também as empresas com práticas que visem alocar mulheres em funções de liderança e ascensão profissional onde essas tem reduzida participação.

A divisão do trabalho com base no gênero é uma realidade que influencia o ingresso e a permanência de mães no mercado de trabalho. Apesar do aumento da empregabilidade formal feminina, que resulta numa melhor renda familiar, esse fator deságua no acúmulo de funções das mulheres, sujeitando-as, em vários casos, em jornadas duplas de trabalho, com a junção da formalidade empregatícia de suas funções e a informalidade da realidade doméstica como o acompanhamento das fases de desenvolvimento dos filhos. Leone (2017, p. 16), ao abordar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, analisa que:

Contudo, ainda que as mulheres compartilhem cada vez mais com os homens o provimento da renda familiar com seu trabalho remunerado, não tem ocorrido um processo equivalente de mudança com relação a uma melhor redistribuição entre homens e mulheres das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas. Esses ritmos desiguais de mudanças demandam do Estado novos referenciais de políticas públicas voltados cada vez mais para o acesso das mulheres à cidadania, bem como a viabilização de sua participação na atividade econômica em condições mais igualitárias de oportunidades em relação aos homens, para que as responsabilidades familiares não restrinjam seu ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Todavia, no atual contexto brasileiro, é possível destacar convergências normativas para atenuar as desigualdades no sentido de inserir o companheiro na dinâmica de corresponsabilização no cuidado dos filhos. O intuito dessas políticas públicas demonstra ser a minimização da sobrecarga feminina em dupla jornada e suporte para o retorno laboral mesmo sendo mães de crianças de baixas faixas etárias.

Há políticas de suporte às trabalhadoras mães que estende direitos aos homens, companheiros e/ou pais, incentivando, de certa forma, uma divisão de tarefas também no seio doméstico. Nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, concernente ao art. 7º, XIX, da Constituição, estabelece-se que a licença paternidade terá duração de 5 dias. A Lei nº 11770/2008, a mesma que prevê extensão da licença maternidade, pelas participantes do programa “Empresa Cidadã”, também possibilita que a licença paternidade se estenda até 15 dias, tendo direito à remuneração integral.

O programa “emprega + mulheres” também estende benefícios aos companheiros, com vistas ao auxílio à trabalhadora no cuidado dos filhos. Uma das medidas de destaque é a possibilidade de pais terem suspenso o contrato de trabalho para acompanharem o desenvolvimento dos filhos. O afastamento é devido para participação em programa de qualificação profissional de carga horária máxima de 20 horas semanais, e não pode ser realizado na modalidade presencial. Essa previsão visa ao apoio do retorno às atividades laborais para trabalhadoras, após o término da licença maternidade, e segue o estabelecido no Artigo 476-A da CLT, que estabelece o prazo de dois a cinco meses de afastamento.

Toda essa seara de dispositivos legais mencionados contribui em vários aspectos basilares para que a trabalhadora se mantenha no mundo do trabalho. Há uma convergência para que os estigmas da divisão do trabalho com base no gênero

minimizem-se e novas possibilidades de atuação laboral da mulher tornem-se acessíveis.

É perceptível que, mesmo sendo um direito fundamental, o livre exercício do trabalho, amparado pelo Artigo 5º, XIII, da Constituição Federal do Brasil, não é exercido pela trabalhadora mãe sem que haja outras vias de suporte em outros instrumentos normativos. Também é notável que o Direito enquanto ciência social é reflexo de cada época, em que os costumes e tabus da sociedade influenciam a efetivação de garantias. Todavia não é um processo simples, mas as trabalhadoras da atualidade seguem em constante aspiração por maior apoio do Estado, a fim de poder desfrutar de modo cada vez mais satisfatório seu espaço no mundo do trabalho, sendo mulheres e mães, conciliando assim seus direitos em ambas as instâncias, de modo que não sejam segregadas e tolhidas de suas garantias para o livre exercício do trabalho.

4 DIREITO AO TRABALHO E A REALIDADE VIVENCIADA POR MULHERES MÃES

A fim de buscar materializar e compreender a realidade às quais as mães trabalhadoras vivenciam e/ou vivenciaram, tendo como finalidade assimilar até que ponto o arcabouço jurídico promove o suporte necessário para proteção de direitos que acarretem melhores condições para acesso e permanência de mulheres-mães no mercado de trabalho, fez-se basilar a realização de pesquisa de campo.

Diante da necessidade de atender a um dos objetivos deste trabalho, as entrevistas tiveram como foco compreender, por meio de pesquisa de campo junto a trabalhadoras mães, se há efetividade das garantias legais às trabalhadoras mães.

Ao retomar a justificativa na dimensão pessoal, na qual a experiência acadêmica no curso de Direito proporcionou irrisórias discussões (no sentido quantitativo) de temas sobre mulheres mães e seus entraves atinentes ao mercado de trabalho, a pesquisa empírica foi realizada, por meio de entrevistas, com participantes estudantes e funcionárias do Departamento de Educação (DEDC) – Campus XIII da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em Itaberaba. Em números, as entrevistadas foram: duas funcionárias (sendo uma terceirizada e a outra concursada) da Universidade, e quatro estudantes.

Sendo o Campus mantenedor do Curso de Graduação em Direito, a pesquisa com a comunidade acadêmica converge para uma visão de realidade próxima, de pessoas que ocupam espaço comum, o que implica reflexões de grande valia ao tema a partir da análise tangível, e contribui para a empatia, indispensável ao cidadão pertencente a uma comunidade. Por ser o Direito uma ciência social aplicada, é indispensável que temas tão marcantes para a sociedade sejam esmiuçados, com foco na garantia de direitos e reflexões acadêmicas consistentes.

As entrevistas foram realizadas no Campus da Universidade. A coleta de dados foi baseada em um roteiro de entrevistas com vinte e seis quesitos, direcionados à satisfação dos objetivos da pesquisa, tendo sido ouvidas seis mulheres que são mães, com relatos diversos de experiências laborais e de realidades familiares. Desse modo, durante as entrevistas o roteiro sofreu adaptações, de acordo com as necessidades de ajustes à vivência relatada. Portanto, o roteiro se coaduna com o tipo de entrevista semiestruturada.

Os subtópicos deste Capítulo serão de cunho expositivo e reflexivo. Assim, serão apresentados os “Perfis das Participantes da Pesquisa”, a partir de quesitos

como o ramo onde trabalha, estado civil e número de filhos. Em “Panorama das Entrevistas”, temos a análise dos dados obtidos, com olhar crítico-reflexivo, tendo por base os relatos, com seus pontos em comum e também aqueles que se apresentem divergentes.

4.1 Perfis das participantes da pesquisa

As participantes da pesquisa possuem perfis variados. No entanto, é possível apontar algo em comum: todas têm em sua rotina a presença na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – Campus XIII (Itaberaba), seja na condição de profissional da instituição ou como estudante de cursos de graduação.

Os tópicos iniciais das entrevistas serviram de base para traçar o perfil das mulheres, com questões sobre idade, quantidade de filhos, estado civil e o ramo em que trabalha.

No período das entrevistas as participantes estavam na faixa etária entre 24 (vinte e quatro) e 56 (cinquenta e seis) anos de idade. Todas são mães e possuem entre 1 (um) e 3 (três) filhos. A idade dos filhos compreende de 3 (três) a 35 (trinta e cinco) anos de idade.

Concernente ao estado civil, as entrevistadas encontram-se em condições diversas, tendo uma delas respondido ser solteira, duas convivem com o companheiro e três relataram serem casadas.

Sobre o ramo em que trabalham, as atividades são de ramos variados, tendo duas a docência como atividade comum (professora regente e professora auxiliar). As demais ocupam vagas em serviços gerais (terceirizada), servidora pública de um setor administrativo, prestadora de serviço de marketing e uma das entrevistadas encontra-se desempregada, exercendo apenas “funções do lar”, tendo exercido anteriormente a função em serviços gerais.

A amostra de mulheres mães que participaram da pesquisa é, de modo geral, heterogênea. Ainda que, em parte, apresentem alguns pontos em comum, em outro(s) há divergência(s). Sendo assim, foi possível análise de cenários diversos a partir da principal característica que as unem: a maternidade. Quanto ao trabalho, há alguma diversidade de funções na amostra de modo geral, já que foram constatados três ramos diferentes. No entanto, há semelhanças entre algumas participantes quanto a atividades docentes e de serviços gerais.

De maneira sintética, foi possível elaborar um quadro demonstrativo dos perfis das mulheres-mães entrevistadas, conforme tabela abaixo:

Quadro I – Perfis das Participantes Entrevistadas

Entrevistada	Idade (anos)	Estado Civil	Ramo em que trabalha	Quantidade de filhos	Idade dos filhos (anos)
1	56	Solteira (convive com o companheiro)	Serviços Gerais	3	33/34/35
2	48	Casada	Servidora Pública	2	21/27
3	24	Casada	Professora	1	04
4	31	Casada	Prestadora de serviço marketing	1	06
5	24	Solteira	Professora auxiliar	1	03
6	42	União estável (não oficializada)	Desempregada/dol	2	07/10

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2025)

As experiências pregressas também foram relatadas durante as entrevistas, pois se fez necessário conhecer a realidade desde antes de se tornarem mães, já exerciam alguma atividade laboral. Sendo assim, essa pesquisa buscou conhecer fatos que tenham ligação direta com a maternidade, mas também demais aspectos associados ao gênero, questões indissociáveis no que tange ao cerne deste trabalho.

O transcorrer da pesquisa empírica suscitou uma gama de peculiaridades das experiências no trabalho das entrevistadas. Questões ligadas à maternidade e à vida laboral foram relatadas, sendo possível assimilar o alcance das leis e de que maneira afetam a realidade das trabalhadoras, no que tange ao acesso e à permanência no mercado de trabalho.

O tópico a seguir ilustra o panorama das entrevistas com análise de pontos indispensáveis às mulheres e, mais especificamente, às mulheres mães, que compreende o foco de análise desta pesquisa.

4.2 Panorama das entrevistas

Neste tópico, serão expostos pontos das entrevistas que contrastam com aspectos da legislação brasileira, no que tange à mulher-mãe no mercado de trabalho.

Com base no quanto debatido em capítulos anteriores, a entrevista retoma temas atinentes aos direitos da trabalhadora brasileira, em especial as mães. Desse modo, foi possível analisar as falas e obter resultados a partir das experiências laborais da amostra utilizada.

4.2.1 Da contratação

Ao perguntar se houve questionamento durante o processo de contratação quanto à maternidade, as entrevistadas responderam negativamente. No entanto, ao complementarem a resposta, situações diferentes são expostas. Uma das mães, apesar de não ter sido questionada sobre aspectos relativos à maternidade no atual local de trabalho, demonstrou que sentiu insegurança por ter um filho autista e necessitar ausentar uma vez na semana para tratamento, fato que ocasionou a não contratação em oportunidades anteriores:

Felizmente, não. Foi tudo, foi tudo bem. Eu tinha, assim, um certo receio, porque meu filho é autista, ele faz tratamento em Feira. E aí já tem um ano e meio que ele faz tratamento e desde então eu sempre tinha medo porque eu recebi muitos não de emprego, é... principalmente porque eu preciso estar ausente às quarta-feira. Aí empresa nenhuma queria dar essa disponibilidade nesse dia pra eu poder trabalhar. Já na escola eles me asseguraram, me garantiram, me confortaram, me acolheram em relação a isso, sabe? Não, que é meu direito, que não tinha problema. Fez todo um cronograma, a escola, pra que eu pudesse me enquadrar, encaixar **(Entrevistada 3)**.

Outra resposta indica um vínculo familiar, com uma flexibilidade pelo fato de ser prestadora de serviço. Não houve um contrato firmado, mas também foi questionada se já houve algum questionamento sobre maternidade, tendo respondido:

Não. Por conta de ser família, eles compreendem. Como é uma demanda muito remota, eu não preciso estar presencialmente. Até as reuniões, elas ocorrem de forma online, porque as empresas são em Feira de Santana e eu resido aqui em Itaberaba atualmente. Então, a gente faz essa troca aí via mediação tecnológica. Então, não existe essa... essa cobrança. E quando eu não tenho, de repente, tempo, ou meu filho adoecer, eles compreendem, tranquilamente **(Entrevistada 4)**.

No entanto, no decorrer da entrevista, a entrevistada relatou ter optado por sair do emprego após o período de licença maternidade e, ao tentar retornar ao mercado de trabalho, teve dificuldades:

Quando eu tentei retornar, eu percebi que existia uma recusa enorme, porque eu era mãe de uma criança de seis meses. Então, assim, qualquer demanda de médico, os adoecimentos que acontecem de forma muito frequente, né, nessa fase. Então, eu percebi que sempre que eu falava que eu era mãe e que a criança tinha seis meses, eles me descartavam **(Entrevistada 4)**.

Outra respondente mencionou situação semelhante em trabalhos anteriores, em que o fato de ter filhos ecoava como empecilho para firmar a relação laboral:

Não, num houve, né? Mas assim, nesse trabalho, mas em outros que eu já fiz, né? É... como trabalho doméstico. É... na época a mulher inté me falou que tava contratando pessoas que não tivesse filhos **(Entrevistada 6)**.

As entrevistadas não mencionaram a ocorrência de qualquer exigência, por parte de contratantes, de exame de gravidez no momento da contratação ou do acordo para prestação de serviço. Também não apontaram terem sido questionadas sobre se poderiam ter filhos.

4.2.2 Apoio dos companheiros

Outro ponto debatido durante as entrevistas foi direcionado sobre a presença dos companheiros ou pais das crianças, em situações como consultas. Esse tópico gerou respostas que apontam para a presença maciça por parte das mães.

A Entrevistada 1 relatou que “não. Sempre eu acompanhei”. Uma das entrevistadas relatou que seu companheiro era dispensado para acompanhá-la durante o pré-natal: “Toda vez que ele solicitava o trabalho, ele era liberado para me acompanhar nas ultrassom... em algum... não era sempre que ele podia, né, não podia ficar pedindo todo mês. Mas, tipo, vez ou outra, ele sempre podia me acompanhar, liberado” (Entrevistada 3). Outra participante (Entrevistada 5) informou não ter contato com o pai da sua filha.

Outra respondente apontou preferir que o genitor não acompanhasse os filhos em consultas, no entanto demonstrou que contava com o auxílio deste no lar:

Consulta médica, não. Mas para acompanhar em todos os eventos que a escola promovia, ele sempre foi presente nesse sentido. Mas nessa questão mais de saúde, ele... por também não entender, né, e, às vezes ficava tenso. Eu prefiria até que ele também não acompanhasse, mas em casa ele dava o suporte que fosse preciso, sim, pra me ajudar, mas pra acompanhar mesmo, levar, sempre fui eu, como mãe **(Entrevistada 2)**.

A Entrevistada 4 relatou que durante o pré-natal seu esposo havia sido liberado, “tranquilamente”, para acompanhá-la. No entanto, houve a percepção de alguma resistência quanto ao gozo da licença paternidade, mesmo não tendo sido impedido de usufruir do seu direito:

Aí a gente percebeu um pouco mais de resistência para deixar ele o... no período da licença paternidade, né, que eles têm direito a 5 dias, então ele percebeu assim um pouco mais de resistência da parte da... Dessa parte da prefeitura, mas, nada assim que o impedisse de ir, foi só um... uma postura.

Como exposto, situações diversas podem afetar a presença dos pais em ocasiões de auxílio e apoio à gestante e à criança. Nos tópicos a seguir, serão debatidos outros aspectos relevantes das entrevistas com foco no local de trabalho

4.2.3 Amamentação e Trabalho

O período da amamentação também pode alterar a rotina da mãe que trabalha. Considerando essa possibilidade, a entrevista também contemplou esse aspecto.

A Entrevistada 1 relata que no período da amamentação de suas crianças, ainda não estava no atual trabalho, fazia bicos de faxinas, lavagem de roupas. Questionada se teve que se afastar, quando teve as filhas, ela afirmou que:

Quando tive, parei, claro. Mas, durante elas crescendo, eu tinha que fazer por conta, sim. Meu marido é pintor, ele não tem trabalho fixo. Ele é pintor, então se ele achar a pintura, ele vai fazer. Se não tiver pintura 1, 2, 3 meses, ele fica sem fazer. Então é eu que trabalho a maior parte.

Sobre local para amamentar, questionada se o local de trabalho dispunha de um ambiente para este fim, a Entrevistada 2 respondeu:

Não, não. A gente já comentou várias vezes que deveria ter, porque já aconteceu assim, não só funcionários, como também alunas necessitam trazer seus filhos num carrinho, ter que passar o dia, e aí não ter nenhum local assim. Tem a brinquedoteca. Mas aí não tem um local específico dentro da “biblioteca”. Um fraldário, por exemplo, pra trocar fralda, né? [...] Pra funcionário não tem também, nem para aluno.

A Entrevistada 3 também trabalha num ambiente educacional e também sinalizou a inexistência de local para amamentação:

Ele não tem um lugar apropriado para isso, né! Porque se uma pessoa na minha posição quiser fazer isso, teria que ir numa sala de uma coordenação, que são salas mais reservadas, né, de diretoria, secretaria... salas assim, do tipo. Mas, não que tenha sala apropriada para isso.

Tendo em vista que a Entrevistada 4, atualmente, é prestadora de serviço, não sendo uma funcionária de um local fixo, tendo que se deslocar a diversos locais, a resposta quanto ao ambiente para quando ela precisasse amamentar também se fez pertinente, segundo ela:

- Não. Isso aí eu tinha que me virar. Dificilmente a gente encontra locais, até na empresa no interior eu não percebia isso, por exemplo. Na verdade, as empresas, eu não sinto que elas recebam a criança, elas recebem a mãe, apartada (**Entrevistada 4**).
- A profissional (**Entrevistador**).
- A profissional, exatamente, a profissional apartada da mãe. Não a profissional que é mãe, né! E que eu acho isso tão interessante, né! Tão bacana, é, é... fazer essa... esse somatório de, das coisas, mas não, é sempre tudo muito departamentado, tudo muito nas gavetas, engavetadinho. (**Entrevistada 4**).

Foi perguntado à Entrevistada 5 se foi possível algum afastamento da jornada para amamentar, ao passo que foi obtida a seguinte resposta:

- Não. É... E aí agora, eu me lembrando nesse atual trabalho, quando eu fui fazer a entrevista, né? Como é que eu tinha filha, veio me falar sobre essa questão, se a criança ela é... se alimentava sem ser pelo leite materno, pelo fato de não conseguir me afastar. E ela tinha o quê,

4 meses. Então teve esse, esse empecilho. Como eu queria muito emprego, falei, não, tranquilo **(Entrevistada 5)**

- Você mudou a alimentação por causa disso? **(Entrevistador)**.

- Também, então eu comecei, é... a oscilar entre amamentação, leite materno e fórmula **(Entrevistada 5)**.

O relato da Entrevistada 6 foi além da temática amamentação. Apesar de no momento da entrevista não possuir vínculo empregatício, estando apenas com atribuições do lar e estudando, sobre a questão de afastamento durante o período da amamentação, ela já não estava no antigo local de trabalho, mas afirmou que não tinha local para esse fim. Por iniciativa da própria entrevistada, ela sinalizou que gostaria de fazer o relato de uma experiência em um local que trabalhou:

- [...] eu tive uma gestação de gemelar e eu perdi nesse emprego. [...] eu, quando tava no emprego, aí acabei engravidando e na primeira gestação foi gêmeos, era um casal. E..., na época eu..., a... o, os... o médico, né, a minha obstetra, ela falou que eu não tinha condições nenhuma de permanecer no emprego, porque era gemelar e era uma bolsa pra cada, para cada feto, né? Aí, eu, nesse período, antes de sair minha licença, que é... tinha que sair até com 6 meses. Aí acabou que entrei em trabalho de parto. Só que aí, eu fui pra Salvador. Eles ainda não estavam preparado para nascer, porque eles não tinham... O médico disse que era um liquidozinho que não tinha no pulmão, pra poder respirar, né. E aí nasceu. Mas aí eles acabou falecendo. E foi, eu tenho em mim que foi consequência de... desse trabalho, e na época também, hum... a dona do, do... da escola, ela me chamou e falou que, que ia correr atrás na época né, pra poder eu me encostar, porque se algo acontecesse comigo, ela se sentia assassina. Mas aí acho que ficou dando tempo para ver até aonde eu ia aguentar, certo? **(Entrevistada 6)**.

- Hum... entendi **(Entrevistador)**.

- E aí, foi, aconteceu foi isso **(Entrevistada 6)**.

- Mas, no caso, ela não lhe dispensava pras as consultas, era isso? porque ela se sentiu assim, culpada? **(Entrevistador)**.

- Não, porque ela viu que eu não tinha condições e era minha primeira gestação. Não tava preparada. Meu corpo, meu útero não tava preparado pra isso. E ela sabia que era. E a médica já tinha me dado um relato. Eu tava com tudo na mão, dizendo que eu não tinha condições nenhuma, que eu tinha que me repousar **(Entrevistada 6)**.

- Aí ela não lhe afastou **(Entrevistador)**.

- Ela não me afastou. Acho que quis... levou até ver até aonde, né, eu poderia aguentar. De fato, aconteceu. Na época eu quis botar ela na justiça, mas depois o meu marido falou que aquilo era vingança minha e que não era legal. Aí eu... segui minha vida. Mas a tempo foi bastante constrangedor, vice. Foi muito sofrimento, mas aí logo pedi demissão. Assim, ela não podia me demitir logo de início porque é... a médica lá de Salvador, ela tinha me dado a minha licença. Disse que eu tinha direito. E ela questionou porque disse que eu não tinha direito porque eu não tinha 6 meses. Faltava uma semana para 6 meses. Tinha 5 meses e alguma coisa. Mas aí a médica já tinha me dado um relato e

disse que eu tinha direito, sim, que eles nasceram vivo. [...] e que era um direito meu. Aí ela não teve como... assim, questionou, pra ver se colava, mas... **(Entrevistada 6)**.

- E ficou quanto tempo? Desculpa perguntar, vivos? **(Entrevistador)**.

- Ficou menos de 24 hora. Teve um que morreu no mesmo dia, nasceu uma hora, quando foi umas 10 hora da noite, morreu, e o outro morreu no outro dia, pela manhã, às 8 hora da manhã **(Entrevistada 6)**.

Segundo a Entrevistada 6, essa experiência foi no seu último trabalho.

É, foi o último trabalho na escola. Aí num trabalhei mais fora, não. Eu fora, me dediquei, falei, ó..., aí depois eu engravidei né, dela. Aí eu falei, não, agora eu vou estudar. Aí já tava já com plano, já, já tinha conseguido minha casa, né? Tava terminado de construí-la, pra agora eu vou estudar.

4.2.4 Vestiários privativos

A trabalhadora, sendo mãe ou não, tem direitos tutelados pela legislação brasileira. As conquistas que a mulher, de um modo geral, detém, também são daquelas que possuem filhos, mesmo que existam aqueles direitos que não são especificamente direcionados à maternidade. Desse modo, é imprescindível tocar em questões que também alcancem as mães trabalhadoras. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 389, III, torna obrigatório a toda empresa:

Artigo 389- Toda empresa é obrigada: [...]

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

Esse tema também foi alvo das entrevistas. Apenas uma das Entrevistadas (a 5), que trabalha em um ambiente escolar afirmou que “Sim, tem. Separado. Tem”. As demais tiveram respostas mais voltadas para a negação ou apontamento do banheiro exclusivo.

A Entrevistada 1 afirmou que o atual local de trabalho possui vestiário privativo para mulher, mas em seguida pontuou ser o banheiro esse local: “[...] tem. A diretora sempre, ela coloca: tem um banheiro, vocês podem ficarem a vontade, né, ou melhor,

um só, não, tem vários banheiros aqui. Mas ela fala aqui que tem um, vocês podem ficar à vontade, vocês, né, pra tomar banho, pra ficar, e... tudo mais”.

A Entrevistada 2 relatou que em outro local que trabalhou tinha vestiário para ela e uma outra funcionária da loja. No atual, não possui vestiário exclusivo para mulher, possuindo sanitário que ela definiu como “bissexo”, mas já teve masculino e feminino. No caso de trocas de roupa, teria que ser no sanitário, local com possibilidade para tomar banho.

A Entrevistada 3 afirmou que na escola onde trabalha tem vestiário privativo de mulher, só para alunos. Pra funcionário é o mesmo para homens e mulheres.

A Entrevistada 4 pontuou que nos locais onde trabalhou possui banheiro, mas não vestiário.

A Entrevistada 6 afirmou que o local de trabalho não contava com vestiário privativo para mulheres, mas que banheiro, sim.

A maioria das respostas não apontaram para a presença de vestiário exclusivo para as mulheres. Importante salientar que parte das participantes trabalham em ambientes educacionais, tendo uma das respostas afirmado possuir para estudantes, o que é algo comum.

4.2.5 O trabalho, os estudos e as demandas familiares.

É fato que a rotina da trabalhadora que é mãe deságua na possibilidade de duplas jornadas, ou seja, grande parte das mulheres tem uma rotina laboral e outra de trabalho em seus lares, no trato da casa e da família. Diante desse cenário, foi perguntado às Entrevistadas como elas administram o trabalho e as demandas de casa.

A Entrevistada 1 respondeu que as atribuições do lar eram realizadas à noite, quando ela chegava em casa, porque ela trabalhava o dia todo. E acrescentou: “[...] aí eu chegava em casa à noite, né, 5 e meia, 6 horas, por aí, eu já tava chegando em casa. Aí eu pegava ela na casa da minha sogra, elas, porque eu tinha medo de deixar sozinha, né, em casa, e levava pra casa e ia fazer o que tinha que fazer à noite”.

Já a Entrevistada 2, ao relatar sobre o período que os filhos eram crianças, apontou situações quanto à demanda com os filhos, em dois trabalhos à época:

É, para mim não era tão difícil, a princípio, porque o momento que eu estava no escritório, que foi o meu primeiro emprego, né, com meu esposo, era o momento que as crianças estavam na escola, então eu tinha como me organizar, não atrapalhava muito no acompanhamento. À tarde eu não trabalhava, acompanhava na banca, acompanhava nas atividades, né, em outras atividades esportivas, tinha que levar no karatê, às vezes era futebol, alguma atividade extra que tinha na escola não atrapalhava. Agora eu percebi que quando eu assumi a função de funcionária da loja que eu tinha que mesmo fazer papel também de gerente da loja, eu me senti realmente sobrecarregada. A menina que trabalhava comigo no período me ajudou muito. Ela chegava às 5 da manhã e saía... acho que minto. Chegava 6 da manhã e saía de 02 horas. Às 2 horas estava retornando pra loja. Como era caminho, e era próximo da minha casa, a menina ia pra casa, era caminho. Aí parava em frente à minha loja, deixava os meus 2 filhos. Eu tinha que parar de trabalhar. Como eu tinha um outro funcionário, ele fazia o atendimento e eu, eu me afastava, tinha uma mesa assim, reservada, e eu tinha que dar banca às crianças. Passou um bom tempo assim, passei um bom tempo assim, passei uns 2 anos ou mais assim. Não todos os dias. Às vezes eles queriam ficar com a avó, a avó já era aposentada, dava aquela ajuda, fazia o papel de professora, né? Aí sentava, dava banca, que antigamente a gente chamava de banca, mas a maioria das vezes era comigo, dentro do meu comércio eu conseguia conciliar as 2 coisas. Era cansativo, era muito cansativo. Aí, às vezes eu tinha que ir pra academia e comecei, né, na necessidade de me cuidar. Eu tinha que sair no momento que o comércio estava aberto. Eu ia pra academia, voltava cansada, eu tinha que fechar o caxa muito rápido, que eu tinha que voltar para casa e tinha horário pra dar o café das crianças, né?

A Entrevistada 3 não soube definir como consegue conciliar sua rotina de trabalho e demandas da família. Pontuou também as demandas com a Faculdade, o que também implica em uma realidade desgastante e agitada:

Não sei. Sinceramente, eu não sei porque hoje, hoje mesmo, eu tô numa situação que eu não consigo mais conciliar nada, porque como eu trabalho de manhã, estágio, faço estágio à tarde, e estudo à noite, eu simplesmente, se eu tiver 5 horas porque eu chego em casa 11 horas, que eu moro fora, né? Moro em laço. Então eu chego, o meu ônibus chega 11 horas, então eu tenho que pegar de 11, 11 e meia até o horário da escola, tipo, tenho 5 horas, livre, vamos assim dizer, durante a madrugada. Aí nesse horário livre, exceto, não tô contando os finais de semana, sábado e domingo, mas aí eu posso bater, botar a roupa pra lavar, eu vou preparar uma comida para poder já ter de manhã, ou então vou adiantar alguma atividade pro dia seguinte. Então, assim, durante o dia, eu não consigo conciliar nada. E mesmo quando eu não tô no período de estágio, eu tenho a tarde livre, vamos assim dizer, né, que eu, eu trabalho pela manhã. E aí nesse tempo eu sempre tô com demandas de trabalhos de, da faculdade, que é sempre em, em excesso, sempre em grande quantidade, né! A gente tá sempre tendo seminário pra estudar, trabalho, projeto e principalmente eu que faço parte de um grupo de pesquisa, então me demanda esse

tempo de leitura e de estudo. Então quando a gente para pra ver, as coisas de casa a gente nunca consegue conciliar tanto, né? Porque quando a gente, nós, eu, vou parar pra limpar a casa, pra lavar a roupa, pra poder fazer a comida e adiantar alguma coisa, eu já tô tirando aquilo dos meus estudos. Aí eu sempre tenho que ficar uma vez ou outra priorizando o meu trabalho, o meu estudo ou a minhas coisas na minha casa. Porque para mim, os três são prioridade [...].

A Entrevistada 4 também pontuou a Faculdade como um fator que implica na rotina com a família. Ao ser questionada sobre como concilia o trabalho, demandas de casa com a família e filho, respondeu:

Essa é a parte complicada, porque a gente tem sempre muita coisa debaixo do tapete, não, na verdade, a gente não dá conta de todas as esferas. A gente vai priorizando as coisas à medida que elas se tornam prioridade, né! Por exemplo, a criança é sempre uma prioridade. Aí eu brinco que eu amo, por exemplo, viver a universidade, mas eu vivo se a maternidade me permite viver, entende? Então, assim, como é que a gente administra? a gente vai fazendo o que dá para ser feito, vai estabelecendo prioridades quando elas vão surgindo. Tenta é... fracionar o tempo, né... Fatiar o tempo, o dia, a semana, o mês, mas de modo geral, é realmente lidando com as coisas à medida que elas vão acontecendo.

Ao tentar detalhar como administra essas questões, a Entrevistada discorreu:

[...] É..., eu tenho demandas da faculdade, por exemplo, um seminário. Mas aí meu filho adocece na semana do seminário e o adoecimento dele é um pouquinho mais complexo, mais extenso. Eu deixo de lado a demanda da faculdade porque eu não posso me dedicar ela, uma vez que a prioridade é o meu filho. Da mesma forma que às vezes eu tô com muita demanda da universidade e ele está bem, né, saudável. Mas tem algumas demandas ali da escola, do que tá apertando. Mas a prioridade hoje não é isso [...] (Entrevistada 4).

O fato de ter apenas um turno dedicado ao trabalho, faz com que a Entrevistada 5, apesar de ter uma rotina cansativa, ter um período do dia livre para as demandas com a família:

É complicado porque como eu trabalho em educação, e é, é crianças pequena, uma creche, é... então, além da minha indisposição pelo fato de eu tá lidando com criança de manhã, é..., mas o fato de eu trabalhar só pela manhã me ajuda a conseguir ir equilibrando essa atenção de ter que dar e dividir. Tirando a sobrecarga do cansaço e... mas eu consigo, por mais que à noite eu estudo, mas à tarde eu consigo ficar livre, e...

A Entrevistada 6 relatou que não trabalhava, apenas estudava. Desse modo, foi perguntado como ela administra os estudos e as demandas da família e dos filhos, tendo a seguinte resposta:

Tem que conciliar, né? Eu, assim, eu tenho uma coisa ni mim, porque premeiro eu faço minhas obrigação de casa. Em premeiro lugar, pra mim é a minha família. Depois, depois que eu faço, né, que eu também seleciono durante a semana o dia de lavar roupa, o dia de lavar os banheiro. E no dia de passar as roupa, dia de fazer minha feira, então eu vou selecionando, a cada dia eu vou fazendo uma coisa e aí graças a Deus, vai fluindo.

Vale salientar que a educação também é fator de extrema relevância para o mercado de trabalho, já que o fato de se qualificar deságua em maiores possibilidades para conseguir uma fonte de renda. Os estudos tornam-se outro desafio à trabalhadora que é mãe, pois requer tempo para as atividades acadêmicas.

O Regimento Geral da UNEB não é abrangente sobre suporte a mães para que possam conciliar estudos e outras atribuições, no entanto dispõe sobre atividades domiciliares para gestantes: “Art. 244. Ao estudante com incapacidade física temporária comprovada por meio de laudo médico e à aluna gestante a partir do oitavo mês de gestação, é assegurado o direito de solicitar a aplicação de exercícios domiciliares”. Concernente às gestantes, o Regimento pautou-se na Lei nº 6.202/1975:

Art. 1º A partir do oitavo mês de gestação e durante três meses a estudante em estado de gravidez ficará assistida pelo regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei número 1.044, 21 de outubro de 1969.

Parágrafo único. O início e o fim do período em que é permitido o afastamento serão determinados por atestado médico a ser apresentado à direção da escola.

Art. 2º Em casos excepcionais devidamente comprovados mediante atestado médico, poderá ser aumentado o período de repouso, antes e depois do parto.

Parágrafo único. Em qualquer caso, é assegurado às estudantes em estado de gravidez o direito à prestação dos exames finais.

Outra questão diz respeito à necessidade de se afastar por algum motivo ligado aos filhos. A Entrevistada 6 já havia mencionado (conforme exposto na seção que trata de amamentação) a situação durante a gravidez, na qual, apesar de possuir documentação médica, não lhe foi concedido afastamento. As demais mães

apontaram questões relativas à saúde dos filhos. As Entrevistadas 2 e 4 relataram situações com empregadores da própria família:

Quadro II – Empregador da Família

Entrevistada 2	Entrevistada 4
[...] alguns vezes ele dizia não tá a necessidade de você faltar, eles tão com febre, mas tem alguém que pode dar remédio. Eu não aceitava isso. Aí, muitas vezes, assim, entrava um pouco de conflito, né? Tinha aqueles conflitos, mas eles acabava no final me entendendo, né? Que, como tinha alguém na loja, poderia ficar na loja. Agora, quando era no escritório, realmente ficava sem atendente. Não tinha atendente, às vezes precisava fechar. Era muito difícil, porque assim, a questão de saúde eu sempre fui muito preocupada. Mesmo com a avó, mesmo com a mãe, eu acho que tem que, tinha que ser comigo. Até a questão é mesmo é, é a minha, é imensa preocupação em relação à saúde. Então, assim, eu ficava ali até sanar. Se fosse a febre, até sanar a febre. Às vezes faltava 5, 3 dias, a depender da, né, da situação.	Só no caso desse trabalho informal agora que, né, quando ele adoece, eu preciso deixar de lado todas as demandas, e aí eles entendem normalmente. Porque, como eu disse, é família, a gente tá, a gente tá... mas, por exemplo, eu acho que eles não iam me querer me contratar de forma efetiva, por exemplo. [...] Por me conhecerem muito, eles sabem que eu vou sempre dar prioridade máxima ao meu filho [...].

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2025).

A relação laboral e familiar mescladas, apesar de tender a gerar conflitos, como no caso da Entrevistada 2, tende a ser algo que o “comum acordo” seja visto como benéfico. A Entrevistada 4, por exemplo também relatou que não gostaria que fosse contratada formalmente pelos familiares, os quais presta serviço, por priorizar seus estudos. Desse modo há um indício de que acordos são vistos como benéficos pela trabalhadora em algumas situações.

Uma das Entrevistadas (a 3), que trabalha em uma unidade de ensino pública, relatou necessidade de afastamento uma vez por semana para cuidados com seu filho que é autista. Houve um ajuste da folga semanal para esse dia:

Então, na verdade, quando me contrataram, eu tinha disciplina para pegar na quarta-feira. E aí eu falei, agora, nas quarta não posso porque meu filho faz tratamento. Então tive que optar por outra disciplina. Tive que pegar outra disciplina que não seja durante a

quarta-feira. Então, conseqüentemente, a minha folga se, se torna às quarta.

As demais participantes relataram que, quando precisaram, foram liberadas de forma tranquila, uma delas relatou inclusive que já teve que faltar e não lhe cobraram atestado médico (Entrevistada 5).

Em determinado momento das entrevistas foi debatido se as participantes já teriam cogitado sair do trabalho para se dedicar apenas à família. A maioria respondeu positivamente.

As Entrevistadas 1 e 5 responderam que não. Em questionamento sobre a possibilidade de manter o nível de vida próximo do atual, sem a contribuição delas na renda familiar, ambas também responderam negativamente. Vislumbra-se que a renda dessas trabalhadoras é indispensável ao padrão financeiro de seus lares, o que as configura como fundamentais economicamente em suas casas.

Tendo como base a contribuição na situação financeira familiar, sobre o nível de vida, a Entrevistada 2, que é funcionária pública, relatou que diminuiria e mencionou que os membros de sua família inclusive estão em seu plano de saúde. A Entrevistada 3 relatou que para ela não ficaria a mesma coisa, já que ela tem coisas que ela adquire com o próprio trabalho; caso ela não possuísse renda, o esposo, além das despesas do lar, iria arcar com o que ela precisasse. Com o trabalho ela também consegue coisas que não são de necessidade, mas promovem satisfação própria. A contribuição com as despesas da casa fica a critério dela, sendo arcadas na maioria pelo companheiro. Percebe-se certa independência financeira, no sentido de conseguir satisfação pessoal, a partir da condição dada pelo trabalho à mulher, não lhe sendo necessário solicitar tal satisfação ao companheiro que, mesmo sendo o provedor maior do lar, não necessita utilizar sua renda em situações onde a esposa se sustenta. A Entrevistada 4 relatou que conseguiria manter o nível de vida atual, apontado uma boa situação financeira do esposo.

Três participantes relataram terem deixado de trabalhar para se dedicarem apenas à família. A Entrevistada 3 passou um período de 4 anos nessa condição e relatou uma situação discriminatória numa entrevista de emprego.

[...] Já fiz. O meu filho tem 4 anos, então fiquei 4 anos na mercê de casa. Então... é... como ele tá maiorzinho é..., hoje ele já consegue entender, né? Não precisa, não tem tanta dependência assim de mim como quando tem 1 ano, mesmo e 2 anos, né! Não que ele não tenha

hoje, tem bastante, acho que sempre tem, mas é, eu preciso viver também para mim, sabe! Preciso ter, fazer, viver, ter minhas coisas, crescer, profissionalmente, principalmente. Então eu sempre quis isso, eu sempre me sentia limitada em relação à maternidade e a trabalho, porque pra a mulher é sempre muito mais difícil, eu já tive muitos “não”, por conta de ser mulher e por ser mãe, sabe! Eu já ouvi e de pessoas, inclusive aqui de Itaberaba, dizer que não contrata mulher porque ela menstrua e engravida. Aquilo foi um choque, sabe! Tipo, eu nem tive o que falar porque eu, eu, foi tudo de uma forma tão abrupta e eu fiquei coagida e contra a parede, sabe? Falei, poxa, se ele tem direito ou não para falar isso, ele está no local dele, né? Cabe a mim aceitar o não, então para mim não valia a pena...

A Entrevistada 4, que também já optou por sair do trabalho e se dedicar à família, demonstrou a importância social do trabalho, mas ilustrou a necessidade de abdicar para se dedicar à família:

[..] A gente acaba abdicando de uma coisa e às vezes é difícil abdicar, porque assim é uma parte importante da nossa vida, né, o trabalho. E aí a gente se dedica a uma coisa que é mais, é... mais, eu vou colocar, repetitiva? Não sei. Porque o trabalho de casa, a demanda da, da família, né? Também é muito é... como é que eu posso colocar? Ela é complexa. Ela é cansativa também, né? Mas ela te dá um ambiente muito restrito. Você fica muito restrito àquelas paredes, né? Aquela, aquele chão. E o trabalho não, ele te leva em outros lugares, você sai de casa, você respira outros ares, você conversa com outras pessoas, né! A maternidade é diferente nesse sentido, e o se dedicar à família é diferente nesse sentido, porque as suas interações, elas se resumem ao seu ambiente, às pessoas que compõem ali a sua família, né, o seu núcleo familiar. Então eu acho que o trabalho é muito difícil fazer esse movimento. Porque você acaba perdendo muito de você nesse processo [...].

A importância de participar ativamente da sociedade também se expressa pelo trabalho além dos limites do lar. A presença da mulher no mercado de trabalho é relevante não apenas economicamente, mas por ser cidadã ativa na sociedade, que se movimenta em diversos ambientes que em tempos remotos eram mais restritos. Há uma demonstração de que a satisfação com o lar é importante, mas a participação na sociedade também complementa o ser social.

A Entrevistada 6, após ter as perdas de seus filhos, ao nascerem, se dedica à família e aos estudos.

Todas essas questões demonstram a realidade das mães, com a difícil missão de conciliar trabalho, família em meio aos cuidados para com os filhos e, em alguns

casos, os estudos, importante para ingresso em um trabalho desejado ou até mesmo ascensão profissional.

Nota-se que o trabalho para as mulheres, mesmo aquelas que convivem com os esposos, permite certa emancipação. Além da contribuição com a renda familiar, elas possuem autonomia no que tange ao poder de aquisição de seus interesses.

4.2.6 Salário e Gênero

A discussão em torno da igualdade salarial é marcante ao se tratar da mulher no mercado de trabalho. Com o intuito de descobrir possíveis experiências de diferenças salariais devido ao gênero ou à maternidade, esse assunto foi pontuado nas entrevistas.

Todas as entrevistadas responderam negativamente, ao serem questionadas se há alguma diferença salarial entre elas e outro empregado, que acreditassem ter relação com o fato de serem mulher ou mãe. Uma das Entrevistadas (a 6) relatou que em seu antigo local de trabalho contava apenas com mulheres. No entanto, o relato da Entrevistada 4 foi importante para se compreender como acontecia certo benefício para empregados (homens):

Olha, questão de salário, não. O que eu percebia é que existia um contingente enorme de homens ocupando cargos de chefia, né! Eu não percebia mulheres, por exemplo, assumir esses lugares. Do, do tempo que eu tava lá, gerência mesmo, eu só vi uma mulher. Era uma empresa grande, é uma empresa nacional que tem vários... E, assim, dentro desses que eu vi, gerente mesmo, mulher, só uma.

Durante o diálogo, ao pontuar que aparentemente priorizavam homem para essa função (cargo de chefia), a Entrevistada 4 complementou:

[...] Cargo de chefia eu via mais os homens ocupando. Até mesmo chefias, assim, como supervisão, né. Coordenação. Não tô nem falando de gerência, só. Mas as, as, as menos importantes, por assim dizer, né, na escala hierárquica, também era mais ocupada por homens.

A partir dessas afirmações é possível compreender que a diferença salarial baseada em gênero pode se dar pela oportunidade dispensada aos homens em detrimento de mulheres. Cargos de alta chefia ou funções que também possuem esse

caráter (como coordenação e supervisão, citados pela Entrevistada 4), ao serem ocupadas em sua maioria por homens, sem motivo aparente para essa escolha, demonstra que as mulheres ainda estão muito vulnerabilizadas no que tange ao acesso a oportunidades iguais.

A ascensão profissional negada às mães trabalhadoras impede-as de terem salários iguais aos dos homens, de adquirirem uma maior autonomia financeira e de ampliarem a renda familiar. O fato de empresas optarem por profissionais do sexo masculino permeia possibilidades múltiplas das razões desta realidade, tanto apenas um preconceito com enraizamento histórico, como questões ligadas à maternidade, como debatido no Capítulo 3 deste trabalho, ao tratar de fatores impeditivos para ascensão na carreira profissional.

4.2.7 A Trabalhadora e o Lazer em Família

O trabalho é alocado na Constituição Federal como um Direito Social, conforme o Artigo 6º, caput. Dentre os Direitos elencados nesta modalidade também constam a educação, a saúde, a alimentação, o lazer dentre outros.

Partindo da premissa de que a mãe trabalhadora é amparada em seus direitos conforme a Constituição, foi propício também constatar se estas conseguem tempo para o lazer em família, tendo em vista a jornada com múltiplas atividades.

No decorrer das entrevistas, as mães foram questionadas se, durante a semana, ou em algum dia do fim de semana, conseguem momentos de lazer com a família. Todas responderam positivamente. Também foi exposto por parte das participantes um esforço, devido à rotina com outras atribuições, para que conseguissem esses momentos:

[...] eu sempre tento ter esse critério, né, essa prioridade de ter um momento com meu filho. Seja em casa, assistindo um filme com ele, brincando com ele, fazendo uma comida que ele gosta. Pra mim, eu, eu considero como um lazer. Não somente sair, né. Mas às vezes, eu, rapidinho, no final do dia, eu gosto de levar ele na praça, dar um sorvete pra ele, comer uma coisa que ele gosta. Sempre procuro propor, nem que seja uma vez, no sábado, uma vez no domingo, ter esse momento afora com ele (**Entrevistada 3**).

Outro ponto interessante foi a constatação de que há casos sobre os momentos de lazer em família sofrerem interferências de atividades acadêmicas e laborais que

acabam se estendendo para horários fora do ambiente de trabalho, como é o caso das profissionais que trabalham na educação. A Entrevistada 5, ao ser questionada se consegue conciliar momento de lazer com a família, salientou: “consigo. Tem finais de semana, não, pela demanda, tanto trabalho, como trabalho em escola e às vezes trago trabalho de casa, trabalho para casa, ou acadêmico, né? Mas geralmente, consigo”.

Refletir, neste trabalho, sobre a possibilidade de atividades de lazer com a família teve sua importância, pois é um direito tutelado pela lei brasileira e faz necessário compreender sua presença na realidade da trabalhadora mãe. Surge a necessidade do olhar diante de uma possível lacuna na legislação brasileira quanto ao tempo dispensado ao trabalho fora do horário na empresa ou ambiente laboral. É preciso enfrentar o debate sobre redução do impacto da jornada de trabalho nas outras esferas da vida humana.

É fato que existem intervalos dentro da jornada para planejamentos pedagógicos, no entanto, ao que parece pode ser insuficiente para as demandas dos profissionais de educação. Respeitando-se as particularidades das necessidades das demandas da educação, o que pode ser algo tolerado por seus trabalhadores, faz-se indispensável pontuar que a rotina extraescolar implica adaptações na rotina familiar da trabalhadora mãe.

4.2.8 Da Guarda dos Filhos

A trabalhadora que é mãe possui outro desafio a ser vencido, a fim de se manter no mercado de trabalho: a guarda dos filhos durante o período da jornada extra lar. A fim de perscrutar a realidade concernente a esse quesito, as entrevistadas responderam ao questionamento se, durante a jornada de trabalho, os filhos permanecem em casa ou em outro local, como casa de parente.

A maior parcela das entrevistadas conta com o auxílio das avós dos filhos para a guarda das crianças durante a jornada de trabalho, conforme tabela abaixo:

Quadro III – Guarda dos Filhos e Jornada de Trabalho e Estudos.

Entrevistada	Guarda do(s) filho(s) durante a jornada de trabalho
1	Sogra (avó paterna).
2	Em casa, com uma funcionária ou com a avó das crianças.

3	Creche (durante o dia); Sogra (avó paterna) durante à noite.
4	Ilhas de atividades. Abaixo, informações desta expressão usada pela Entrevistada.
5	No local de trabalho (criança bolsista da escola); ocasionalmente com a avó da criança.
6	Leva à Universidade (mãe apenas estuda), quando o pai não está em casa. Filhos permanecem em casa, em ocasiões de retorno rápido.

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2025).

Nota-se que a educação tem papel de suporte à trabalhadora que é mãe. O ambiente educacional, seja formal ou não, foi um dos locais de permanência dos filhos, durante a jornada de trabalho das mães, sendo mencionado por 3 Entrevistadas. Conforme mencionado neste trabalho, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996), em seu artigo 29, a educação infantil é um complemento da ação da família, no que tange ao desenvolvimento da criança. Desse modo, a educação formal beneficia a trabalhadora mãe com a possibilidade de locais para guarda dos filhos – creches para crianças de até 3 anos e pré-escolas para crianças que tenham 4 e 5 anos de idade (artigo 30). A partir dos 6 anos de idade, a criança já avança para o ensino fundamental, conforme artigo 32 da LDB.

Para além do ambiente formal de educação, uma das entrevistadas, que presta serviço a empresas, mencionou que, quando necessita, o filho fica sob os cuidados de locais que ela definiu como “ilhas de atividades”. Sendo uma instituição privada, podendo ser paga mensalmente ou em diária, esses locais fornecem oficinas de atividades educacionais e lúdicas.

Ainda ao tratar sobre educação, é fato que esta amplia as possibilidades de acesso ao mercado de trabalho por meio da capacitação. Considerando que uma das mães, no momento das entrevistas, não mais trabalhava e não chegou a vivenciar a conciliação trabalho e guarda dos filhos, foi cabível direcionar o questionamento à jornada de estudos da mãe, que informou levá-los à Universidade, quando da ausência do pai em casa.

Sobre a presença dos filhos na Universidade, reafirmando que a educação implica às mães a possibilidade de qualificação para o mercado de trabalho, nos casos de impossibilidade de outro local para guarda durante as aulas, é imprescindível abordar que parte das Entrevistadas mencionou a utilização por crianças da Brinquedoteca do Campus XIII da UNEB.

A Entrevistada 1 relatou que leva a neta para a UNEB, tendo em vista determinado horário de trabalho de sua filha: “[...] agora que ela tá trabalhando no turno de, das 2 que é aí na fábrica, nas 2 às meia-noite, aí ela tem como ficar com M. C. e dá tempo levar pra escola e ela vir. Quando ela vai o dia todo, aí eu trago M. aqui de manhã pra brinquedoteca”. Foi relatado que o local de trabalho da filha conta com muitas mulheres, mas não possui local para guarda de crianças.

Outro relato apontou que o horário da Brinquedoteca não atende de maneira satisfatória, já que, após o fechamento, as crianças teriam que ficar com as mães na sala de aula:

[...] a gente tem uma iniciativa muito bacana, que é a Brinquedoteca. Porém a Brinquedoteca ela tem horários bastante limitados. Um aluno que vem pra faculdade às 19 e 30, e sai às 22, vai precisar de colocar o filho dentro da sala de aula com ele pelo menos 1 hora, porque ela fecha às 21 e a aula se estende até às 22. Então isso ajuda de verdade? Aí a criança tá sonolenta às 21 horas, né. A gente tem uma criança provavelmente um pouco faminta, já esgotada do dia. Se você põe numa sala de aula, que é uma, né, um regimento mais engessado, essa criança, ela vai desregular, no mínimo, né, ficar ali estressada, a mãe vai prestar mais atenção na aula? [...] (**Entrevistada 4**).

Uma das mães sinalizou já ter deixado seus filhos várias vezes na Brinquedoteca, no entanto houve um período que não tinha um funcionamento regular, pois segundo ela:

Quase não tinha. Muitas vezes eu trazia meus filhos e eles ficava pelo pátio. Às vezes não queria ficar na sala, porque abusa mesmo, enjoa, e eles ficava pelo pátio. Como eles estão grandinhos, né, acabava se virando por ali, de vez em quando, eu saindo da sala (**Entrevistada 6**).

Apesar da possibilidade de auxílio a estudantes que são mães, a Brinquedoteca do Campus XIII da UNEB não teve na sua criação tal objetivo. Inaugurada em dezembro de 2017, o espaço também era destinado a outras faixas etárias. Segundo a Coordenadora à época, em matéria da Agência de Comunicação da Universidade, a destinação do espaço seria “também como um laboratório de ensino para atividades pedagógicas diferenciadas, voltadas para a ludicidade e artes, que atenderá não somente ao curso de Pedagogia, mas a todos os cursos do departamento” (DIAS, 2017).

Na prática, a legislação brasileira conta com Projetos de Lei (PL) a fim de que haja um espaço para as crianças em instituições de ensino superior. Um exemplo é o PL nº 2.189, que “dispõe sobre a criação do espaço kids nas instituições de ensino superior da rede pública e privada”. Medidas neste sentido poderão servir como auxílio às mães para que possam participar das atividades acadêmicas, enquanto seus filhos permanecem em local apropriado na própria instituição.

É perceptível que alternativas que consigam dar suporte às trabalhadoras e estudantes mães, de modo que consigam ter mais proximidade com seus filhos, durante suas atividades extra lar, tendem a promover a sensação de tranquilidade. Tais espaços são alternativas que possibilitam a participação mais ativa de mulheres tanto nas atividades laborais, quanto acadêmicas, que colaboram para a qualificação necessária para o mercado de trabalho que se apresenta, a cada dia, mais disputado.

4.2.9 O que falta segundo as Trabalhadoras que são Mães?

Para o fechamento das entrevistas, foi elaborada uma questão com viés opinativo e livre, ou seja, priorizar as falas das mães, uma escuta necessária para identificar o que elas apontam como necessário para conciliarem seu direito ao trabalho com a maternidade.

A tabela abaixo sintetiza pontos das respostas das Entrevistadas, ao serem questionadas sobre qual medida legal seria viável para que as trabalhadoras que são mães concilhassem suas atribuições de modo mais tranquilo e satisfatório:

Quadro VI – Opinativo: medidas legais de apoio às Trabalhadoras Mães.

Entrevistada	Medida legal
1	Aumento do horário de almoço.
2	Redução da carga horária de trabalho àquelas com filhos entre 4 e 5 anos.
3	Redução de carga horária de trabalho; Redução de demandas acadêmicas.
4	Implantação de berçários e creches nas empresas; Aumento do auxílio-creche; Auxílio deslocamento.
5	Organização do Programa Bolsa Família; Fiscalização das obrigações das empresas.
6	Redução da carga horária de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2025).

De acordo com os relatos, metade das entrevistadas apontou a redução da carga horária de trabalho como uma medida legal que serviria como auxílio para a conciliação de atribuições das mães. Nesta pesquisa foi possível constatar uma possibilidade desta redução entre as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), no qual as entidades têm direito a incentivo fiscal, mediante prorrogação da licença maternidade por mais sessenta dias. A empresa tem a possibilidade de substituir a extensão da licença pela redução da jornada de trabalho em cinquenta por cento.

O fato é que esse benefício pode ser concedido apenas por um período de cento e vinte dias. Tendo em vista que as mães sinalizaram redução da carga horária sem indicarem um período para início e fim, e sendo que uma das participantes sugeriu para mães com filhos entre 4 e 5 anos de idade, compreende-se que há uma expectativa de um período superior ao concedido pelo Programa Empresa Cidadã. Para dar suporte às demandas diárias das trabalhadoras, a redução da carga horária traria benefícios reais, ao contemplar parte maior da infância, não apenas os primeiros meses após o nascimento.

O Programa “Emprega + mulheres” (Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022) prevê benefícios a empregadas (também aos empregados) com filhos de até 6 anos e com deficiência sem limite de idade. Há uma prioridade nesses casos para o teletrabalho, e quanto à flexibilização do regime de trabalho e carga horária, o artigo 8º confere as seguintes prioridades:

- I - regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- III - jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- IV - antecipação de férias individuais; e
- V - horários de entrada e de saída flexíveis.

Sobre a proposição da Entrevistada 1 (aumento do horário de almoço), não foi vislumbrado algo nesse sentido; desse modo, as trabalhadoras seguem a norma geral do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalho):

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Mais uma vez o que se vislumbra, de modo geral, é a possibilidade de afastamento da mãe, em apoio à alimentação da criança, nos primeiros meses de vida, conforme a CLT (art. 396): “para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”.

Sobre a implantação de berçários e creches nas empresas, apesar de mencionado por uma das Entrevistadas, já é uma realidade prevista em Lei. Conforme o artigo 389 da CLT:

Art. 389: [...]

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Em seguida, há uma complementação para essa exigência legal:

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Quanto a berçários, o mesmo Decreto-Lei menciona junto à estrutura para suporte aos filhos: “art. 400: - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”.

No entanto, a questão de o local para a criança permanecer durante a jornada laboral da mãe diz respeito ao período de amamentação.

Sobre a questão de despesas com creches, é possível o “reembolso-creche”, até determinada faixa etária, de acordo com a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022:

Art. 2º Ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, de que trata a alínea “s” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- I - ser o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;
- II - ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;

De acordo com essa Lei, as empresas que adotarem o benefício para todos os empregados não fica obrigada a ter nas suas dependências um espaço para guarda de crianças durante a amamentação.

Apesar de ser mencionado, o Programa Bolsa Família não tem o objetivo de auxiliar a manutenção da trabalhadora no mercado de trabalho, já que compreende uma transferência de renda com o objetivo de combater a pobreza, conforme artigo 3º da Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023.

No que tange à fiscalização das obrigações das empresas junto ao empregado, é possível destacar a atribuição do Ministério do Trabalho e Emprego, por meios de seus auditores fiscais. Conforme o artigo 14 do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002:

Art. 14. Os empregadores, tomadores e intermediadores de serviços, empresas, instituições, associações, órgãos e entidades de qualquer natureza ou finalidade são sujeitos à inspeção do trabalho e ficam, pessoalmente ou por seus prepostos ou representantes legais, obrigados a franquear, aos Auditores-Fiscais do Trabalho, o acesso aos estabelecimentos, respectivas dependências e locais de trabalho, bem como exibir os documentos e materiais solicitados para fins de inspeção do trabalho.

No entanto, ao mencionar a necessidade de fiscalização das empresas, há um apontamento de que o sistema fiscalizatório pode deixar falhas, ensejando situações de descumprimento de obrigações e garantias de direitos às trabalhadoras mães.

Concernente às demandas acadêmicas, é plausível pontuar que é comum a solicitação de trabalhos extraclasse, para entrega aos docentes. No entanto, uma demanda excessiva também é impactante para as mães, frente à necessidade de conciliar com o trabalho. Pontuem-se Estágios e Atividades Acadêmicas Complementares de Curso (AACC) fazem parte da carga horária a ser cumprida nos

cursos de graduação da Universidade do Estado da Bahia. De acordo com as Resoluções nº 2.251/2024 e nº 2.252/2024 que regulam, respectivamente, as atividades complementares para os cursos de Licenciatura e Bacharelado da UNEB, a integralização é de 200 horas de AACC. Desse modo, há necessidade de reflexão quanto à possibilidade de algum ajuste do volume de trabalhos. Segundo a Entrevistada 3, as demandas acadêmicas acabam sendo mais pesadas que as do trabalho, pois, apesar de ter mencionado como medida viável a redução da carga horária de trabalho, de acordo com seu relato:

No meu trabalho, nem tanto. Consigo conciliar. Mas pra mim o pior é mais a... a demanda, de... de... de trabalhos da faculdade, sabe. Então, às vezes, um professor solicita um trabalho que precisa de tempo e tal, pra um curto prazo. Então, eu, eu quando eu coloco esse, mais outros e outros, e são vários, principalmente no final de... de curso, né. Final de curso eu acho que muita gente acaba desistindo devido à cobrança em excesso, né.

[...] Então, assim, unir, pra mim, pra, não só para mim, é, é falas de outras mães e colegas mães também, do meu curso, o pior é a faculdade. É porque a gente já tem nossos problema pessoais, né! E quando a gente vem pro, uma instituição, e tal, é, para realizar um sonho, né, e se vê se deparando naquele, naquele estado de querer logo sair, porque não aguenta mais tanta cobrança, tanta coisa, tanta coisa. E... aí vem, acúmulo, na verdade, acúmulo de, de estágio, de acúmulo de TCC, acúmulo de... de trabalhos e só vai dificultando, sabe? [...].

Diante do exposto pelas entrevistadas, é possível perceber que quanto à jornada de trabalho, existem mecanismos legais para auxiliar as mães na conciliação de jornadas. Há indício de que as informações sobre alguns direitos não chegam nas principais interessadas, já que não há menção das possibilidades trazidas pela legislação atinentes a ajustes na carga horária de trabalho. No entanto, é perceptível que, apesar de abarcar a idade mencionada por uma das entrevistadas (4 ou 5 anos de idade), o que se tem é um limite de 6 anos, que, no geral, carece de verificação sobre a satisfação das necessidades de maior presença das mães junto aos filhos, já que a redução de carga horária foi mencionada por metade das entrevistadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apresentada nesta Monografia, intitulada “Direito ao Trabalho: alcance jurídico no apoio à mulher-mãe”, analisou a realidade da trabalhadora, em meio aos desafios enfrentados para conciliar a maternidade e a permanência no mercado de trabalho. Observou-se que, ao longo dos anos, a mulher assumiu funções mais adstritas ao lar, mas houve uma mudança desta realidade que contou com o arcabouço jurídico que possibilitou a conquista de direitos essenciais à realidade laboral das mães.

Com o objetivo de compreender de que maneira a legislação contribui para que a mulher/mãe tenha assegurado o direito ao mercado de trabalho, este trabalho concretizou a satisfação dos objetivos específicos, de forma a servir de complemento para a formação na área, diante do referencial teórico utilizado, bem como da pesquisa de campo realizada por meio de entrevistas.

Foi possível o alcance do primeiro objetivo específico, “conhecer aspectos históricos e culturais que contribuíam para que a mulher não tivesse pleno acesso ao mercado de trabalho”, em que se constatou que a trabalhadora mãe em tempos remotos ocupava-se apenas com as tarefas do lar, sendo a responsável pelas atribuições domésticas e cuidado com os filhos, enquanto seus companheiros assumiam, em sua grande maioria, a totalidade do sustento financeiro. Tal realidade se alastrou por muito tempo, fazendo parte de uma cultura predominante na sociedade. Aos poucos essa realidade foi modificada, sendo influenciada por fatos históricos como guerras e a Revolução Industrial.

O segundo objetivo, “assimilar inovações normativas de modo geral no Brasil que possibilitaram à mulher exercer funções laborais remuneradas”, também foi alcançado. Apesar da presença feminina no trabalho extra lar, a análise bibliográfica permitiu a percepção de que o Brasil também é influenciado pela cultura patriarcal, ilustrada inclusive por texto legislativo que possibilitava à mulher exercer atividade laboral, no entanto, necessitava do consentimento do marido, conforme redação do artigo 242, VII, do Código Civil de 1916.

Outra inovação foi o Decreto 21.417-A/1932, que regulava as condições de trabalho da mulher em indústrias e no comércio. Com patriarcalismo ainda marcante, a vedação do trabalho noturno (das 22 às 05 horas) foi analisada como consequência

da presença do resquício do tratamento discriminatório, tendo a mulher esse período para as obrigações junto à família e ao marido.

A fim de “deslindar tópicos da legislação brasileira que tem por objetivo propiciar condições para que as mães consigam ingressar no mercado de trabalho, ao passo que subsidia sua permanência”, foi analisada parte significativa da legislação ainda em vigor que ilustra direitos que apontam para o princípio da igualdade, em que o empregador não pode especificar sexo para a divulgação de vaga de emprego, vedações de exames de gravidez ou de fertilidade, a proteção à licença maternidade e tantos outros que têm efeitos positivos para a fixação da trabalhadora mãe no exercício profissional. Verificou-se que a legislação aponta regras para o ambiente de trabalho com o intuito de assegurar a privacidade, bem como o apoio à maternidade por meio de proteção ao direito da assistência à saúde dos filhos, desde o pré-natal.

A partir da pesquisa de campo, realizada por meio de entrevistas com mães presentes no ambiente acadêmico em situações diversas (funcionárias e alunas), foi possível alcançar o objetivo específico de “compreender, junto às trabalhadoras mães, se há efetividade das garantias legais às trabalhadoras mães”. Vislumbrou-se que a realidade se apresenta heterogênea, já que existe certa efetividade quanto aos direitos das mães trabalhadoras, pois as participantes não relataram, por exemplo, questionamento sobre maternidade no ato da contratação, nem exigência de exame de gravidez. Também responderam negativamente quanto à desigualdade salarial por gênero. Foi possível perceber que as entrevistadas conseguem, inclusive, algum momento de lazer com a família, mesmo em meio ao cotidiano repleto de atividades.

No entanto, é possível perceber aspectos que servem como brechas para limitar condições às trabalhadoras mães. A partir do que foi mencionado em uma das entrevistas, quanto a prevalência de homens em funções de liderança, nota-se que escolhas para cargos de chefia ainda não são tão acessíveis às mulheres. Outro relato contém uma experiência traumática, na qual uma mãe não teve o afastamento médico respeitado por parte da empresa, nem lhe foi concedida a licença maternidade, tendo a empregadora feito alegações que não condizem com a realidade não efetivando tal direito.

Aparentemente, a tutela de direitos esbarra em entraves concernentes à informação de como proceder diante da negação de cumprimento de garantias legais, a fim de que seja possível uma autonomia para exigir obrigações cabíveis aos empregadores. Por outro lado, em uma análise geral, a cobrança para efetivação de

direitos não aparenta ser atitude fácil, pois contrasta com a necessidade de manter-se no mercado de trabalho, o que tende a gerar uma tolerância de condutas abusivas das empresas, com vistas à manutenção da fonte de renda.

Tendo por base que essa pesquisa teve como justificativa, na acepção pessoal, a irrisória quantidade de abordagens em torno da análise sobre os Direitos da Trabalhadora que é mãe, ao longo da jornada de graduação em Direito, compreende-se, a partir de toda a análise deste trabalho, que a comunidade acadêmica carece de debates em torno de Direitos e Garantias, já que foi perceptível a existência de relatos de experiências pessoais nos quais observa-se a necessidade de difusão do conhecimento acerca de garantias legais.

Descobriu-se que além da árdua tarefa de conciliar trabalho fora de casa e demandas dentro do lar, foi possível perceber dificuldades pelas mães em administrarem estudos e a maternidade. A educação é basilar para o atual mercado de trabalho, que exige conhecimento técnico e científico. Torna-se um desafio novidades normativas que também contemplem, de modo satisfatório, o suporte para a guarda (no sentido de tutela para o cuidar) de crianças em ambientes acadêmicos.

A partir dos dados alcançados nessa pesquisa, assimila-se que medidas legais específicas para o grupo analisado são indispensáveis, pois promovem a manutenção do Direito ao Trabalho, dando continuidade à força motriz da evolução da sociedade. Os relatos permitiram compreender que a independência e a contribuição financeiras feminina impactam na economia familiar e, conseqüentemente, do país.

Para este pesquisador, que é discente do curso de graduação em Direito, este trabalho agrega valores tanto no sentido acadêmico quanto pessoal. Sendo uma pessoa do sexo masculino, estudar sobre a trabalhadora mãe foi uma temática que se soma aos conhecimentos adquiridos na formação, tendo no rol de debates da área algo além do que os colegas puderam agregar. Por outro lado, na esfera pessoal, valores como a empatia foram lapidados, o sentimento da confiança, mesmo sendo um homem, foi perceptível durante as escutas das trabalhadoras em suas questões específicas em meio à rotina intra e extra lar, o que evidencia que a pesquisa foi realizada de maneira humanizada.

Sendo a Ciência uma constante evolução, este trabalho serve como material para outros pesquisadores da área do Direito que se interessem por abordagens de temas sobre a mulher, o mercado de trabalho e a maternidade. Essa pesquisa também poderá servir como fonte para estudantes que desejem conhecer mais sobre a

temática ou se inspirar para ir além do quanto discutido neste trabalho, já que como de cunho científico, não pode ser encarado como exaurido, estando apto a ser complementado por novas pesquisas afins.

REFERÊNCIAS

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. In: XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 2014. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf> > acesso em: 3 jul 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm > Acesso em: 3 jul 2024.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm > Acesso em: 3 jul 2024.:

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm > acesso em: 3 jul 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2189/2019**. Dispõe sobre a criação do espaço kids nas instituições de ensino superior da rede pública e privada. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1730614&filename=PL%202189/2019 > Acesso em 28 jun 2025.

_____. **Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm#art233 > Acesso em 28 jun 2025.

_____. **Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975**. Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei nº 1.044, de 1969, e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6202.htm > Acesso em: 13 jun 2025.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF, 1996. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm > acesso em: 3 jul 2024.

_____. LEI MARIA DA PENHA. **Lei N.º 11.340, de 7 de Agosto de 2006**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm >

_____. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008**. cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm >

_____. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

_____. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932.** Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html> > acesso em 28 jun 2025.

_____. **Decreto-lei nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Brasília, DF, 2002. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm > acesso em 19 jun 2025.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > acesso em: 3 jul 2024.

_____. **Decreto nº 12.154, de 27 de agosto de 2024.** Dispõe sobre o serviço militar inicial feminino. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12154.htm >

_____. **Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023.** Institui o Programa Bolsa Família; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, que dispõe sobre a autorização para desconto em folha de pagamento, e a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003; e revoga dispositivos das Leis nºs 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e 14.342, de 18 de maio de 2022, e a Medida Provisória nº 1.155, de 1º de janeiro de 2023.. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14601.htm > acesso em 19 jun 2025.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (acumulado de primeiras visitas).** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html> >

BRITO, Janaína de Pádua Alves *et al.* **A mulher no mercado de trabalho: uma análise da gestante segundo a Reforma Trabalhista.** In: IX Jornada internacional de políticas públicas, 2019, São Luís. Anais [...] São Luís: On-line. Disponível em: < https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaold_546_5465cb878a842318.pdf > acesso em: 3 jul 2024.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho:** considerações gerais e preliminares. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: < <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1427> > acesso em:09 dez 2024.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: < <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> > acesso em: 3 jul 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Cap I – Caracterização do Direito do Trabalho. In **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed, rev, atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2024. p.43-63. Disponível em: < <https://juspodivmdigital.com.br/cdn/pdf/JUS3308-Degustacao.pdf> > Acesso em: 14 jul 2025.

DIAS, Wânia. **BRINCANÇA: Campus de Itaberaba inaugura brinquedoteca universitária dia 4 de dezembro**. Agência de Comunicação UNEB, 21 de novembro 2017. Disponível em: < <https://agenciadecomunicacao.uneb.br/brincanca-campus-de-itaberaba-inaugura-brinquedoteca-universitaria-dia-4-de-dezembro/> > Acesso em: 28 jun 2025.

FONSECA, Edna Silva; JORGE, Antonio Marco. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho de Bahia versus Brasil, nos anos de 2001 e 2015. *In: Planejamento e Políticas Públicas - Revista ppp do IPEA*, n. 60 , out.-dez. 2021. Disponível em:< https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13188/1/ppp_n60_Artigo9_a_discriminacao_da_mulher_negra.pdf> acesso em: 3 jul 2024.

FREITAS, Raquel Coelho de; NÓBREGA, Luciana Nogueira. Revisitando o conceito de minorias à luz da indignação epistêmica e dos estudos decoloniais. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Ano 8 (2022), n.º 6, p. 1869-1904, 2022. Disponível em: < https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2022/6/2022_06_1869_1904.pdf > Acesso em: 14 jul 2025.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 99, p. 48-64, maio 2021. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em 09 dez 2024

LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. *In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesis, jun. 2017.

OLIVEIRA, Samyle Regina Matos; MORAIS, Roseline Rabelo de Jesus; SILVA, Thyerrí José Cruz. Reflexões sobre um ambiente de trabalho seguro e saudável para as mulheres: a utilização dos círculos restaurativos no enfrentamento ao assédio. **Interfaces Científicas**, Aracaju, v.9, n.2, p. 260 – 273.2023.

PEREIRA, Anna Julia; DE ALMEIDA, Ana Livia Ribeiro; DA ROCHA, Cláudio Iannotti. Da proteção ao trabalho feminino: um panorama de direito comparado acerca da licença maternidade e o ODS 5 da agenda 2030 da ONU. *In: Paulo Campanha; Wenczenowicz, Thaís Janaina (org). Direitos humanos, cidadania e mundo do trabalho*. Joaçaba: Editora Unoesc, 2024.

PINTO, Ana Clara Silva; DANTAS, Adriana Gomes Medeiros de Macedo. Uma análise do papel da mulher no mercado de trabalho e a busca pela igualdade de gênero. **Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN**, Natal, n.5, jan. /dez. 2021. Disponível em: < <https://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/download/794/616/2238> > Acesso em 05 dez 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo/ RS: Feevale, 2013.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em : < www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.>

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB). **Regimento Geral da UNEB**. Salvador, 2019. Resolução CONSU nº 1.371/2019 (D.O.E. 31.07.2019, p. 59). Disponível em: < <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://reitoria.uneb.br/wp-content/uploads/2024/05/Regimento-Geral-da-UNEB-em-vigor-2-1.pdf> > Acesso em: 13 jun 2025

_____. **Resolução nº 2.251/2024** (Publicada no D.O.E. 16.05.2024, p. 20). Regulamenta as Atividades Complementares (AC), para os Cursos de Licenciaturas, no âmbito da UNEB. Disponível em: < <https://conselhos.uneb.br/wp-content/uploads/2024/05/2251-consepe-Res.-AC-Licenciaturas.pdf> > Acesso em 24 jun 2025.

_____. **Resolução nº 2.252/2024** (Publicada no D.O.E. 16.05.2024, p. 20). Regulamenta as Atividades Complementares (AC), para os Cursos de Bacharelados, no âmbito da UNEB. Disponível em: < <https://dch5.uneb.br/wp-content/uploads/2024/09/2252-consepe-Res.-AC-Bacharelados.pdf> > Acesso em 24 jun 2025.

VIEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Dados de Identificação:
 - Nome:
 - Idade:

Obs.: Será informado sobre o sigilo e o anonimato.
2. Quantos filhos você possui
3. Qual a idade dos seus filhos?
4. Qual seu estado civil?
5. Em que ramo você trabalha?
6. No seu processo de contratação houve alguma vez questionamento quanto à maternidade?
7. Houve alguma vez exigência de exame de gravidez, no ato da admissão, ou algum questionamento sobre esterilidade?
8. Ao descobrir a gravidez, houve algum tratamento diferenciado pelo empregador?
9. Houve mudança de setor pelo fato de estar grávida? Com qual argumento o empregador o fez?
10. Você teve receio de que fosse demitida? Por que houve essa reação?
11. Seu companheiro (a) já foi dispensado do trabalho para lhe acompanhar em alguma consulta durante o pré-natal?
12. Como foi seu afastamento para a licença maternidade? Quanto tempo durou? No retorno, sentiu algo diferente na relação com o empregador?
13. Houve necessidade de que seu companheiro se afastasse do trabalho para dar suporte junto à criança, após a licença-paternidade?
14. Durante o período de amamentação, foi possível afastamento durante a jornada de trabalho para este fim? Com que frequência?
15. O local de trabalho conta com local apropriado para amamentação?
16. O local de trabalho conta com vestiários privativos para as mulheres?
17. Como você administra o trabalho e as demandas de casa com a família e filhos?

18. Você já precisou se afastar do trabalho por algum motivo que envolvesse seus filhos? A empresa concedeu afastamento de forma amistosa?
19. Já cogitou sair do trabalho para se dedicar apenas à família?
20. Sem a sua contribuição financeira com a renda familiar, seria possível manter um nível de vida próximo com o atual, apenas com a renda de outros membros da família?
21. Durante a sua jornada de trabalho, seus filhos permanecem em casa ou em outro local (casa de parente, por exemplo)?
22. Você já presenciou alguma situação desconfortável, que envolva alguma colega de trabalho que é mãe, tendo esse fato relação com a maternidade?
23. Há alguma diferença salarial entre você e algum outro empregado, que acredite ter relação com o fato de ser mulher ou mãe?
24. Durante a semana, ou em algum dia do fim de semana, você consegue momentos de lazer com sua família?
25. Qual medida legal seria viável a fim de que as trabalhadoras que são mães concilhassem essas atribuições de modo mais tranquilo e satisfatório?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A entrevistada está sendo convidada a participar, como voluntária, de uma pesquisa intitulada: **DIREITO AO TRABALHO: alcance jurídico no apoio à mulher mãe**, que será desenvolvida pelo pesquisador Udson Andrade Barbosa, discente do curso de Direito, da Universidade Estadual da Bahia (UNEB), sob orientação do Prof. Hudson Silva dos Santos.

Esta atividade não é obrigatória e, a qualquer momento, a entrevistada pode desistir de participar e retirar seu consentimento, sem que haja qualquer prejuízo para o discente.

Ao decidir participar deste estudo, esclareço que:

- Caso não se sinta à vontade com alguma questão da entrevista, a entrevistada poderá deixar de respondê-la, sem que isso implique em qualquer prejuízo.
- As informações fornecidas poderão, mais tarde, ser utilizadas para trabalhos científicos e que a sua identificação será mantida sob sigilo, isto é, não haverá chance de seu nome ser identificado, assegurando-lhe completo anonimato.
- Devido ao caráter confidencial, essas informações serão utilizadas apenas para os objetivos de estudo.
- Sua participação não implica em nenhum custo financeiro.

Em caso de dúvida ou outra necessidade de comunicação com o pesquisador poderá entrar em contato através do endereço/telefone:

Udson Andrade Barbosa – discente, Tel.: (75) 99190-0629;

Hudson Silva dos Santos – orientador;

Universidade Estadual da Bahia (UNEB),

Curso de Bacharelado em Direito, Colegiado de Direito (Campus XIII, Itaberaba/BA)

Av. Luis Viana Filho, S/N, Bairro Batalhão, Itaberaba-Ba, CEP: 46.880-000.

Considerando as observações acima:

Eu, _____ aceito, voluntariamente, participar deste estudo, estando ciente de que estou livre para, a qualquer momento, desistir de colaborar com a pesquisa, sem que isso acarrete qualquer prejuízo.

Local e data: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____

Itaberaba, _____ de _____ de 2025.