

**III CONGRESSO INTERNACIONAL  
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E  
INTERNET I (ON-LINE) I**

---

D598

Direito, políticas públicas, tecnologia e internet I – online I [Recurso eletrônico on-line]  
organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet:  
Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: José Luiz Faleiros, Fernando Gustavo Knoerr e Guilherme Zocollaro –  
Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-372-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional  
de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

---

# **III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET**

## **DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET I (ON-LINE) I**

---

### **Apresentação**

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 6 discute o papel das políticas públicas e do direito digital na regulação da internet e das novas tecnologias. Os trabalhos tratam de desinformação, privacidade, responsabilidade de plataformas e sustentabilidade no ambiente digital. O grupo reforça a importância de um uso ético e democrático da tecnologia em prol da cidadania e da transparência.

# **MATERNIDADE E O MUNDO CORPORATIVO: NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA REDUZIR AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO E MANUTENÇÃO DA MULHER GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO**

## **MATERNITY AND THE CORPORATE WORLD: THE NEED FOR THE IMPLEMENTATION OF PUBLIC POLICIES TO REDUCE THE DIFFICULTIES OF INCLUSION AND MAINTENANCE OF PREGNANT WOMEN IN THE JOB MARKET.**

**Beatriz Haruê Carniel Crepaldi**

### **Resumo**

A presente pesquisa buscou estudar o desenvolvimento da mulher gestante no mercado de trabalho, observando as dificuldades e preconceitos enfrentados, assim como as conquistas e evoluções. Além disso, o estudo tem como objetivo entender melhor como funcionam as relações de trabalho da mulher quando grávida e se as normas existentes são realmente eficazes no auxílio e proteção da empregada, incluindo também, uma breve análise de algumas políticas públicas que podem ser adotadas por empresas para o melhor desempenho da contratada gestante.

**Palavras-chave:** Maternidade, Mercado de trabalho, Políticas públicas, Gestante

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This research aimed to study the development of pregnant women in the labor market, observing the difficulties and prejudices faced, as well as the achievements and progress. Additionally, the study aims to better understand how women's work relations function when pregnant and whether the existing regulations are truly effective in assisting and protecting the employee, also including a brief analysis of some public policies that can be adopted by companies for the better performance of the pregnant employee.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Motherhood, Job market, Public policies, Pregnant woman

## **1. Introdução**

A mulher gestante no mercado de trabalho enfrenta dificuldades e passa por diversos obstáculos em busca de alcançar seu espaço num ramo competitivo e desafiador, isso traz questionamentos dos motivos pelos quais a gestante ainda sofre preconceito na área profissional, mesmo com normas e políticas públicas que a auxiliam. A mulher mãe ou gestante continua a receber um tratamento indigno e que desobedece aos instrumentos normativos que regulam sua participação no ramo. Apesar da existência dessas normas, ainda não há segurança jurídica suficiente para evitar que demissões injustas e ilegais ocorram.

Atualmente, algumas mulheres têm optado por adiar sua vida familiar para dar prioridade a carreira profissional. No entanto, é necessário entender quais são os empecilhos que o adiamento da maternidade pode acarretar, pois quando se trata disso, é preciso entender os desafios biológicos que acabam prejudicando o desenvolvimento de uma gestação saudável e sem complicações.

Nesse contexto, busca-se responder o seguinte questionamento: por que a mulher há de se colocar em uma posição de escolha entre começar uma família ou crescer na vida profissional?

Isto posto, a presente pesquisa se propõe a entender a trajetória da mulher no mercado de trabalho, as conquistas e os desafios enfrentados, especialmente quando se trata da empregada gestante, em relação aos obstáculos e preconceitos diariamente impostos a essas mulheres. Ainda, busca compreender como a legislação brasileira ampara e protege a empregada gestante e se existem políticas públicas verdadeiramente eficazes no auxílio e inclusão da grávida no mercado de trabalho.

Por fim, foram utilizados os métodos dedutivo e hermenêutico como forma de aprofundamento do estudo da arte para o questionamento e construção do estudo, assim como, foram usados métodos sociológicos como o histórico, na construção do entendimento do movimento feminista e suas ondas. Ainda, houve utilização de pesquisa bibliográfica através do estudo de doutrinas e artigos que discorriam sobre o tema, auxiliando na formação de seu entendimento atual.

## **2. Desenvolvimento**

### **2.1 Mulheres no mercado de trabalho**

Ser mãe no mundo inteiro e em quase todos os contextos históricos possíveis, sempre refletiu em carinho e amor de uma mulher a seu filho, um lado maternal que deve ou deveria ser aflorado na mulher em alguma fase de sua vida.

Entretanto, no mundo atual, muitas mulheres escolhem o adiamento da maternidade, ou até mesmo escolhem por nunca as viver, para construírem carreiras profissionais vigorosas sem a necessidade de passar pelo constrangimento de responder à pergunta “você tem filhos?”, quando concorre a uma vaga de emprego.

Não é possível afirmar que todas as mulheres que optam por não vivenciar a maternidade escolhem isso apenas para facilitar sua caminhada no âmbito profissional, mas aquelas que, por quaisquer motivos, escolhem não ter ou não são aptas a ter filhos, podem ter sua entrada e permanência no mercado de trabalho facilitada tendo em vista a parte dos contratantes que enxergam a maternidade como um obstáculo e um gasto a mais a ser considerado quando uma mulher é contratada.

Além disso, para mulheres já inseridas no mercado de trabalho a gravidez se tornou um medo levando em consideração a expressiva quantidade de relatos de mulheres que foram demitidas após o término da licença maternidade. Uma pesquisa realizada por um artigo na Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul juntou relatos de 5 (cinco) trabalhadoras através da rede LinkedIn que foram demitidas logo após sua volta da licença maternidade.

Na pesquisa foram constatados através desses relatos diversos abusos cometidos pela empresa contratante como a demissão da funcionária pós licença maternidade, a exclusão da mulher concorrente do processo seletivo por estar gestante e questões majoritariamente sobre a rede de apoio que cerca a possível contratada. (Rocha, 2013)

## **2.2 Conciliação entre a maternidade e a vida profissional**

A mulher brasileira dedica um pouco mais de 21 horas semanais a cuidados de pessoas e afazeres domésticos, enquanto os homens entregam um pouco mais de 11 horas por semana, número esse quase 2 vezes menor comparado as mulheres, segundo dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. (IBGE, 2022)

O trabalho doméstico e de cuidado remunerado é composto em 91,3% por mulheres, podendo, portanto, partir de uma perspectiva voltada ao gênero. Não apenas os serviços voltados a área doméstica serem exercidos quase que exclusivamente por mulheres, o nível de ocupação de mulheres entre 25-54 anos é diretamente afetado pelo cuidado de crianças. (IBGE, 2022)

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em 2022, o indicador para mulheres em arranjos domiciliares com crianças de até 6 anos de idade era 9,6 pontos percentuais (p.p) menor do que para mulheres que residiam em domicílios sem crianças, demonstra-se tais dados que o zelar dos filhos se volta em sua maioria á mulheres que se tornam responsáveis não só por tarefas domésticas, como também a maternidade, de maneira simultânea a tentativa de conciliação ao trabalho corporativo.

Em 2023 a revista Forbes publicou uma matéria intitulada como “Faz sentido adiar a maternidade pela carreira?” destacando uma pesquisa realizada pela associação WIN, que se intitula como provedora de benefícios familiares, analisando os principais fatores que levam as mulheres estadunidenses a adiarem a maternidade em prol de suas carreiras. (Forbes, 2022)

De acordo com a pesquisa, as mulheres que se tornam mães têm suas carreiras atrasadas e sua capacidade monetária diminuída, contendo diversos relatos de mulheres que adiaram a maternidade até a faixa de 40 anos obtiveram mais sucesso em suas vidas profissionais, ocupando mais cargos altos e ganhando salários quase compatíveis a homens com cargos superiores.

No Brasil, esse fenômeno não fica para trás refletindo o adiamento da maternidade pela diminuição das taxas de fecundidade e o aumento da gravidez tardia, segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD), através do IBGE entre 1992 e 2015, a partir do da primeira parte século XXI iniciou-se um processo de adiamento da maternidade que resultou em uma queda nas taxas de fecundidade. Segundo a economista Isabela Duarte, pesquisadora do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV) hoje a mulher acaba postergando a hora de ter filhos, para ficar mais tempo no mercado tentando não se retirar, levando em consideração a dificuldade de volta ao mercado após a maternidade, por este motivo as mulheres adiam a maternidade para terem maior estabilidade.

### **2.3 Garantia ao trabalho conciliado a maternidade**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe de diversos dispositivos que garantem o direito da mulher ao acesso digno ao trabalho antes, durante e depois da gestação. Em seu artigo 391, estipula que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de estar grávida, não permitindo regulamentos ou contratos de qualquer natureza que restrinjam o direito da mulher ao emprego

A licença maternidade nasceu com a CLT, em 1943, garantindo que a mulher gestante tivesse estabilidade e segurança econômica durante a gravidez. Atualmente, a legislação

trabalhista concede à mulher gestante 120 dias de licença após o parto e lhe confere mais um mês de estabilidade posterior ao parto, segundo o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. (CLT, 1943)

No entanto, apesar dos direitos da mulher gestante serem constitucionais e previstos na CLT, após a reforma trabalhista gerou-se uma certa incerteza em relação aos direitos garantidos pelos instrumentos normativos.

Contudo, a CLT não apenas possui normas que regulamentam a situação da mulher gestante, mas também apresenta meios de proteção à empregada que opta pela adoção ou obtém guarda judicial de criança ou adolescente, podendo ser concedidos os mesmos benefícios.

Dessa forma, ao estender tais benefícios à mãe adotante, a CLT garante a inclusão da mulher que não pode gerar filhos biológicos por motivos fisiológicos. Também é garantida a maternidade às mulheres transgênero que desejam ser mães e constituir família.

Programas como o Programa de gestante nas empresas que tenta proporcionar proteção a empregada, trazendo benefícios e suporte para colaboradoras grávidas, oferecendo acompanhamento no período gestacional e até mesmo em momentos anteriores, desde o planejamento da gravidez até a volta da empregada ao local de trabalho. Tem sido usado nas empresas para incentivar a participação da mulher gestante no mercado de trabalho e atrair novas candidatas. (Conexa, 2021)

Desse modo, é importante destacar, que além das desigualdades já existirem antes da mulher ter filhos, após a concepção, os obstáculos aumentam, tornando a mulher gestante refém de um mercado de trabalho antiquado e dominado, em sua maioria, por homens.

Em suma, apesar de existirem normas que regulamentam a participação da gestante no mercado, as ilegalidades ainda existem, não sendo raro a gravidez se tornar alvo de especulações e críticas dentro das empresas. As medidas existentes ainda não são suficientemente eficazes para garantir o verdadeiro bem-estar profissional, emocional e financeira da empregada gestante, necessitando de uma aplicação mais coerente e da criação de normas e políticas públicas capazes de garantir, em especial, o tratamento justo e igualitário com as empregadas gestantes e mães.

### **3. Conclusão**

A maternidade e o mercado de trabalho são dois mundos que continuam se colidindo e entrando em atrito, especialmente, por questões sociais. A mulher ao longo da história conquistou diversos direitos e reivindicou comportamentos e funções que antes eram atribuídos



apenas aos homens. O movimento feminista e suas 4 ondas tornaram possível o acesso da mulher a política, ao mercado de trabalho, o poder de obter independência financeira, entre outros grandes avanços que se tornaram indispensáveis na luta da mulher pela conquista da igualdade de direitos.

A mulher brasileira tem, cada vez mais, buscado adiar a maternidade para conquistar espaço dentro do mercado de trabalho e cultivarem uma carreira profissional estável, adiando desejos de constituir família em prol da vida financeira. Apesar das mulheres que não possuem filhos demonstrarem terem conquistado mais espaço no mercado e atingido cargos mais altos, mas ainda sem igualdade de salário em relação aos homens, o adiamento da maternidade pode se tornar algo perigoso para a saúde física da mulher e até mesmo do bebê. É certo de que mulheres que engravidam com mais de 40 anos estão expostas a riscos maiores, como a diabetes gestacional ou até mesmo o mal desenvolvimento do feto durante a gravidez.

Contudo, existem diversas normas que tentam regulamentar o trabalho da mulher gestante, concedendo benefícios como a licença e o salário-maternidade. Mais ainda, houve criação de algumas políticas públicas que podem ser instituídas nas empresas para auxiliar e proteger a empregada gestante, durante e depois da gravidez.

Em conclusão, a presente pesquisa buscou demonstrar como a mulher gestante enfrenta dificuldades quando se trata da inserção e manutenção no mercado de trabalho. Apesar dos avanços conquistados pelas ondas feministas e as evoluções nas normas para a proteção dos direitos das mulheres, esses ainda são lesados dia após dia por empregadores que buscam por empregados dispostos a se dedicarem mais ao trabalho e deixarem parte considerável de seus objetivos pessoais em segundo plano pelo bem-estar da empresa. Portanto, a contratação ou manutenção da mulher gestante no mercado de trabalho se torna um obstáculo aos empregadores alcançarem perspectivas de produção, tendo em vista a necessidade de cumprimento estrito dos direitos previstos para a empregada gestante.

#### **4. Referências**

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal, de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF

BRASIL. 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**. Brasília, DF.

BONNIE, Marcus. **Faz sentido adiar a maternidade pela carreira?** Revista Forbes, fevereiro, 2023.

CONEXA. **Gestão de Pessoas O que é o Programa de Gestante nas empresas?** 2021.

Disponível em:

<https://www.conexasaude.com.br/blog/o-que-e-o-programa-de-gestante-nas-empresas/>.

Acesso em: 14 mar. 2025.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Congresso. Câmara dos Deputados.

**Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 3ª Edição. IBGE, 2022.

ROCHA, Jaqueline de Jesus. **Desafios da Maternidade na Carreira Profissional de Mulheres**. 2023. 17 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Naviraí, 2023.