

A LICENÇA-MATERNIDADE E O IMPACTO DO PL 6.136/2023: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES

Jéssica Teles Moura¹

Juliana Oliveira da Silva²

Priscilla Raísa Mota Cavalcanti³

RESUMO

Este estudo investiga os desafios da Licença-Maternidade no Brasil e os impactos do Projeto de Lei 6.136/2023, que propõe sua ampliação para 180 dias. O objetivo é analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, considerando barreiras estruturais, discriminação profissional e desigualdade salarial. A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica baseada em artigos acadêmicos, legislações e relatórios sobre o tema. Os resultados indicam que muitas empresas evitam contratar mulheres em idade reprodutiva para reduzir custos, dificultando sua inserção e progressão profissional. Além disso, identificou-se que o retorno ao trabalho após a licença é marcado por desafios emocionais e estruturais, incluindo a falta de suporte organizacional e de infraestrutura adequada, como creches e espaços para amamentação. O estudo destaca a importância de políticas públicas que incentivem a adoção de medidas inclusivas, como a adesão ao Programa Empresa Cidadã e a equiparação da Licença-Paternidade à Licença-Maternidade para promover a equidade de gênero. Conclui-se que a implementação do PL 6.136/2023 pode representar um avanço na proteção dos direitos das mães trabalhadoras, mas deve ser acompanhada por medidas que assegurem um ambiente laboral mais justo. Reformas legislativas e mudanças na cultura organizacional são essenciais para garantir que a maternidade não seja um entrave à ascensão profissional das mulheres.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade de Gênero; Licença-Maternidade; Mercado de Trabalho; PL 6.136/2023; Políticas Públicas.

INTRODUÇÃO

A Licença-Maternidade é um direito trabalhista garantido pela legislação brasileira, criado para assegurar às mulheres um período de descanso e recuperação pós-parto, além de possibilitar os cuidados iniciais ao recém-nascido. Entretanto, a efetividade desse direito é frequentemente comprometida por desafios estruturais e práticos que impactam tanto as trabalhadoras quanto os empregadores. Questões como a dificuldade de retorno ao mercado de trabalho, a falta de suporte para conciliar carreira e maternidade e os efeitos na progressão profissional e na remuneração são algumas das problemáticas enfrentadas pelas mulheres que usufruem desse benefício (Badinter, 2022).

A relevância desse tema se amplia com a proposição do Projeto de Lei 6.136/2023, que sugere alterações significativas no período de Licença-Maternidade e nos direitos das mães no ambiente de trabalho. Essas mudanças podem trazer avanços para a proteção das

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, jessicateles62@gmail.com.

² Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, julianafonttes29@gmail.com.

³ Professora Orientadora. Mestra pela UEG TECCER. Especialista em Pós Graduação de Civil e Processo Civil. Centro Universitário de Anápolis, UniEvangélica, Anápolis, Goiás, pcavalcanti976@gmail.com.

mulheres e seus filhos, mas também levantam questões sobre seus impactos nas dinâmicas empresariais e

na economia de forma geral. Diante disso, torna-se essencial analisar os desafios enfrentados pelas mulheres durante a Licença-Maternidade e as possíveis consequências da implementação do PL.

No entanto para Hooks (2020), esse direito, apesar de fundamental, enfrenta diversos desafios práticos e estruturais que afetam tanto as trabalhadoras quanto os empregadores. Entre os desafios mais comuns estão a dificuldade de retorno ao mercado de trabalho, a falta de suporte para conciliar carreira e maternidade, além de possíveis impactos sobre a progressão profissional e remuneração.

Dessa forma, o Projeto de Lei 6.136/2023 surge como uma proposta que pode alterar significativamente o cenário atual da Licença-Maternidade no Brasil. O projeto busca ampliar os direitos das mães no ambiente de trabalho, o que demanda uma análise cuidadosa de suas possíveis implicações, tanto positivas quanto negativas. O aumento do período de licença 120 dias para 180 dias e as condições estabelecidas no Projeto de Lei podem representar avanços importantes, mas também impõem questões econômicas e sociais que precisam ser discutidas, como o impacto sobre a produtividade das empresas e as condições de empregabilidade das mulheres (Aguilar, 2025).

Diante disso, esta pesquisa se justifica pela necessidade de uma análise detalhada sobre como o PL 6.136/2023 pode influenciar o mercado de trabalho e as condições sociais das mães trabalhadoras. Entender essas dinâmicas é essencial para garantir que as políticas públicas sejam eficientes em promover a igualdade de gênero e em assegurar que as mulheres não sejam prejudicadas no ambiente profissional por exercerem a maternidade. Além disso, a pesquisa contribui para o debate sobre a necessidade de adequações na legislação trabalhista, visando um melhor equilíbrio entre os direitos das mulheres e as demandas econômicas.

O objetivo desse estudo é analisar os principais desafios enfrentados pelas mulheres durante o período de Licença-Maternidade no Brasil e avaliar o impacto do Projeto de Lei 6.136/2023 sobre as condições laborais e sociais das mulheres que se tornam mães. Dessa forma, investigando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no retorno ao mercado de trabalho após o término da Licença-Maternidade e identificando como o aumento da Licença- Maternidade pode influenciar as desigualdades de gênero no

ambiente de trabalho.

Este artigo está organizado em três seções principais: A primeira seção apresenta o funcionamento da Licença-Maternidade no Brasil, abordando sua regulamentação legal e a importância do benefício para a proteção das mães trabalhadoras. A segunda seção discute as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no retorno ao mercado de trabalho após a Licença-Maternidade, analisando as barreiras estruturais e institucionais que dificultam esse processo, incluindo discriminação de gênero. Por fim, a terceira seção examina os impactos do PL 6.136/2023 e suas implicações para as mães trabalhadoras, avaliando como as mudanças propostas podem afetar a produtividade e a sustentabilidade financeira, além de contribuir para a promoção da equidade de gênero no ambiente corporativo.

1. A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL: PANORAMA LEGAL

A licença-maternidade é um benefício garantido às trabalhadoras que geram ou adotam filhos, assegurando um período de afastamento remunerado. Conforme a CF o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empregada gestante tem direito a 120 dias de licença sem prejuízo do emprego e do salário. Esse direito visa proporcionar à mãe um tempo adequado para a recuperação pós-parto e os cuidados iniciais com o recém-nascido. O salário-maternidade, por sua vez, é pago pelo empregador e ressarcido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), garantindo que a trabalhadora continue recebendo sua remuneração normalmente durante o período de afastamento (Brasil, 1943).

Nesse sentido conforme Gunther e Alvarenga (2021), o direito à licença-maternidade não se restringe só às trabalhadoras com carteira assinada. Mulheres desempregadas ou autônomas que contribuem com o INSS, empregadas domésticas e cônjuges em caso de falecimento da segurada também podem usufruir desse benefício. Independentemente do tipo de contrato, seja ele por tempo determinado, indeterminado ou de experiência, a gestante tem assegurado o direito à licença. Caso seja demitida sem justa causa durante a gravidez, a empregada pode ser reintegrada ou indenizada, garantindo maior proteção à maternidade.

Para trabalhadoras de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade pode ser estendida para 180 dias. Para isso, a empregada deve solicitar a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto. Embora a extensão do período seja vantajosa para o bem-estar materno e infantil, os últimos 60 dias da licença são pagos diretamente pela empresa, que pode deduzir esse valor do Imposto de Renda (Brasil, 2008).

Outro aspecto importante da licença-maternidade é a estabilidade no emprego. A trabalhadora tem garantia de estabilidade até um mês após o término da licença, não podendo ser demitida sem justa causa. Além disso, ao retornar ao trabalho, a empregada tem o direito de reassumir o mesmo cargo e salário que possuía antes da licença, sem a possibilidade de antecipação do retorno, pois o afastamento é um direito garantido por lei (Terra; Testi, 2023).

Dessa forma, situações excepcionais podem levar à prorrogação da licença-maternidade. Em casos de risco para a vida da gestante ou do feto, o afastamento pode ser ampliado em duas semanas antes e/ou depois do parto, conforme determina a Portaria Conjunta nº 28/2021 do INSS. Além disso, mães de crianças com sequelas neurológicas causadas por doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti* têm direito à extensão da licença para 180 dias (Brasil, 2021).

Com isso, a legislação também garante a licença-maternidade para trabalhadoras que adotam crianças. Inicialmente, o tempo de salário-maternidade variava de acordo com a idade da criança adotada, mas, em 2016, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o período deve ser de 120 dias, independentemente da idade do adotado. Dessa forma, as mães adotantes passaram a ter os mesmos direitos das gestantes, promovendo maior equidade na legislação trabalhista (Brasil, 2002).

No caso da adoção de mais de uma criança ao mesmo tempo, a licença-maternidade continua sendo de 120 dias. Entretanto, se a adotante possuir mais de um emprego, ela tem direito a receber o salário-maternidade proporcional a cada vínculo empregatício. Desde 2013, homens solteiros que adotam crianças também passaram a ter direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade pelo período de 120 dias, garantindo a igualdade de direitos entre os adotantes.

Segundo Terra e Testi (2023), se a mãe biológica falecer durante o período da licença-maternidade, o cônjuge tem direito a usufruir do tempo restante da licença e do salário-maternidade. No entanto, se a criança vier a falecer ou o cônjuge abandonar o filho, o benefício não será concedido. Paralelamente à licença-maternidade, há também a licença-paternidade, que, inicialmente, era de apenas um dia, mas foi ampliada para cinco dias e pode ser estendida para 20 dias em empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã.

Dessa forma, a licença-maternidade também se aplica a casais homoafetivos que adotam filhos. O direito é o mesmo concedido a casais heterossexuais, garantindo 120 dias de afastamento remunerado. Além disso, as trabalhadoras podem juntar a licença-maternidade com as férias, desde que tenham tempo de serviço suficiente para usufruir desse direito. A Reforma Trabalhista também trouxe avanços ao reconhecer a gravidez de risco como fator gerador do salário-maternidade, garantindo afastamento prolongado para trabalhadoras expostas a ambientes insalubres (Gunther; Alvarenga, 2021).

Por fim, além da licença-maternidade, as mães têm outros direitos, como pausas para amamentação. Até a criança completar seis meses, a trabalhadora tem direito a dois descansos de meia hora por dia, podendo esse período ser estendido mediante recomendação médica. Empresas com pelo menos 30 mulheres acima de 16 anos devem oferecer um local apropriado para amamentação. No entanto, é importante ressaltar que o benefício só pode ser solicitado por mulheres que engravidaram ou adotaram durante um vínculo empregatício, não sendo possível requerer a licença após o nascimento ou adoção sem vínculo anterior.

A licença-maternidade é um direito essencial para garantir que as trabalhadoras possam se afastar de suas funções sem prejuízo financeiro, enquanto cuidam de seus filhos recém-nascidos ou adotados. Antes da criação desse benefício, muitas mulheres perdiam seus empregos ao engravidar, enfrentando dificuldades financeiras e falta de assistência. Dessa forma, a implementação da licença-maternidade foi um avanço fundamental para a dignidade e estabilidade das trabalhadoras.

Além de proporcionar segurança financeira, a licença-maternidade possibilita que as mães se dediquem integralmente ao cuidado de seus filhos nos primeiros meses de vida. Esse período é crucial para o desenvolvimento da criança, garantindo não apenas a amamentação, mas também a criação de um vínculo afetivo entre mãe e filho. Segundo Meireles; Freguglia; Corseuil (2021), a licença-maternidade contribui significativamente para o aleitamento materno exclusivo, promovendo a saúde e imunidade do bebê.

Outro aspecto relevante é que a licença-maternidade não se aplica apenas às mães biológicas, mas também às mães adotivas. Isso assegura que todas as crianças recebam a atenção necessária para sua adaptação ao novo lar, independentemente da forma como ingressam na família. Essa medida reforça a importância da equidade nos direitos parentais e fortalece a estrutura familiar (Meireles; Freguglia; Corseuil, 2021).

Contudo para Matos e Borelli (2023), a recuperação física e emocional da mãe também é um fator determinante para a relevância da licença-maternidade. Durante o puerpério, a mulher passa por intensas transformações hormonais e psicológicas, podendo vivenciar o blues puerperal, uma condição de tristeza transitória. A possibilidade de se afastar do trabalho nesse período permite que ela se recupere adequadamente, minimizando o risco de complicações de saúde mental.

Dessa forma, a legislação trabalhista prevê não apenas o afastamento remunerado, mas também direitos complementares, como intervalos especiais para amamentação e a obrigatoriedade de creches em empresas com um número significativo de funcionárias. Esses benefícios auxiliam a mulher a conciliar maternidade e carreira.

Segundo Priori (2023), ainda que a licença-maternidade seja um direito consolidado, muitas mulheres enfrentam dificuldades ao retornarem ao trabalho. Algumas empresas, por preconceito ou falta de políticas inclusivas, não oferecem suporte adequado para essa transição, levando algumas mães a enfrentarem instabilidade profissional. A conquista da licença- maternidade foi resultado de anos de luta por direitos femininos no mercado de trabalho. Historicamente, as mulheres não tinham acesso a direitos trabalhistas e, ao engravidar, muitas perdiam seus empregos sem qualquer assistência. Graças à mobilização social, a legislação evoluiu para assegurar maior proteção e estabilidade para as mães trabalhadoras.

Em suma, a licença-maternidade desempenha um papel fundamental na proteção da mulher e da criança nos primeiros meses de vida. Seu impacto vai além da esfera trabalhista, abrangendo saúde, família e desenvolvimento infantil. Dessa forma, no próximo tópico, será abordada a discriminação sofrida por mulheres por conta da licença-maternidade, analisando como essa realidade impacta suas oportunidades profissionais, perpetua desigualdades de gênero e reforça barreiras à equidade no ambiente corporativo.

1.1 A discriminação sofrida por mulheres por conta da licença-maternidade

A licença-maternidade foi criada com o propósito de garantir que as trabalhadoras possam gerar ou adotar filhos com dignidade e estabilidade no emprego. No entanto, essa medida protetiva tem gerado um efeito colateral preocupante: a discriminação de mulheres no mercado de trabalho. Muitas empresas demonstram receio em contratar funcionárias devido aos

custos e responsabilidades que envolvem a licença-maternidade, preferindo, assim, a contratação de homens.

A desigualdade de gênero se manifesta de forma evidente na diferença entre os períodos de afastamento concedidos a mães e pais. Enquanto as mulheres têm direito a 120 dias de licença-maternidade, os homens possuem apenas cinco dias de licença-paternidade. Isso reforça a visão estereotipada de que a responsabilidade principal pelo cuidado dos filhos recai sobre as mães, perpetuando um cenário de desigualdade no ambiente de trabalho (Miranda; Silva, 2019). Aluízio Silva (2023) aponta que a concessão de licença exclusiva para mulheres contribui para a perpetuação da discriminação de gênero no mercado de trabalho. A legislação, ao proteger as mães, acaba dificultando a empregabilidade feminina, pois os empregadores tendem a evitar os custos adicionais associados à licença-maternidade. Isso resulta em uma realidade paradoxal, na qual os direitos conquistados pelas mulheres acabam sendo um fator de exclusão profissional.

Com isso, o argumento empresarial para evitar a contratação de mulheres baseia-se na ideia de que a licença-maternidade gera um custo adicional. Embora esse afastamento seja ressarcido pela Previdência Social, as empresas precisam remanejar ou contratar outro profissional para substituir a funcionária afastada. Como consequência, algumas organizações preferem evitar essa situação, optando pela contratação masculina (Silva, 2023).

Essa mentalidade discriminatória não se limita apenas a empresários homens. Há diversos relatos de estabelecimentos gerenciados por mulheres que evitam contratar outras mulheres para não arcar com os custos da licença-maternidade. Garcia e Viecili (2018) ressaltam que a visão empresarial sobre o aumento de despesas organizacionais devido à maternidade influencia diretamente a inserção feminina no mercado de trabalho.

Além da licença-maternidade, outros direitos garantidos às mães trabalhadoras, como pausas para amamentação e locais adequados para os cuidados com os filhos, também são utilizados como justificativa para a discriminação. Estabelecimentos que empregam mais de 30 mulheres acima de 16 anos precisam fornecer um espaço apropriado para amamentação, o que pode ser visto como um ônus adicional pelas empresas.

Segundo Garcia e Viecili (2018), outro problema relacionado à licença-maternidade é o chamado assédio materno. Muitas mulheres, ao retornarem ao trabalho após a licença, enfrentam mudanças de função, realocação para filiais distantes, rebaixamento salarial e isolamento no ambiente profissional. Essas ações, muitas vezes, visam pressionar a trabalhadora a pedir demissão, livrando a empresa de pagar seus direitos trabalhistas.

A discriminação também se manifesta no processo seletivo. Algumas empresas perguntam às candidatas se desejam ter filhos ou até exigem testes de gravidez como critério de contratação, prática ilegal, mas ainda comum. Essa preocupação excessiva com a possibilidade de uma funcionária engravidar demonstra como a licença-maternidade é vista como um problema, em vez de um direito essencial para a proteção da maternidade e do bem-estar infantil.

A disparidade na divisão das responsabilidades familiares também reforça essa discriminação. Rabenhorst (2021) destaca que, mesmo quando ambos os pais trabalham em período integral, o peso do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos recai majoritariamente sobre as mulheres. Esse cenário perpetua a desigualdade no ambiente profissional, dificultando a ascensão das mulheres no mercado de trabalho.

Para combater essa discriminação, algumas propostas sugerem a equiparação entre as licenças-maternidade e paternidade, transformando-as em licença parental. Essa medida poderia contribuir para a igualdade de gênero e reduzir o impacto negativo da licença-maternidade na empregabilidade feminina. No entanto, essa mudança por si só não resolverá o problema. É fundamental um esforço coletivo para mudar a mentalidade social e empresarial, garantindo que as mulheres tenham oportunidades justas no mercado de trabalho, sem que a maternidade seja vista como um obstáculo para suas carreiras.

Diante disso, no próximo tópico, será abordado como o retorno ao mercado de trabalho após a licença-maternidade pode ser um processo desafiador, analisando os obstáculos enfrentados pelas mulheres, as dificuldades na conciliação entre maternidade e carreira e as medidas que podem ser adotadas para minimizar esses impactos.

2. DIFICULDADES NO RETORNO AO MERCADO DE TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

A maternidade é um período marcado por transformações profundas que envolvem mudanças biológicas, emocionais e sociais. Para as mulheres que desempenham papéis profissionais, esses desafios tornam-se ainda mais complexos, pois é necessário equilibrar as responsabilidades pessoais e as exigências do mercado de trabalho. Desde a gestação até o retorno ao emprego após a licença-maternidade, muitas mães enfrentam uma sobrecarga física e emocional que impacta tanto suas vidas profissionais quanto familiares.

Durante a gestação e o período pós-parto, as mulheres vivenciam intensas alterações hormonais e emocionais, conhecidas como fase gravídico-puerperal. Esse momento pode

despertar sentimentos de angústia e reavivar conflitos psicológicos, como aponta Silva e Mota (2024). Embora a maternidade traga alegrias, é também uma fase de desafios que geram sentimentos como culpa e solidão, especialmente quando as mães precisam retomar suas atividades profissionais, reorganizando suas rotinas para atender às novas demandas.

Historicamente, as mulheres acumularam múltiplas funções, como mães, cuidadoras e trabalhadoras, reflexo de uma sociedade patriarcal. A inserção feminina no mercado de trabalho adicionou mais um desafio ao cotidiano das mulheres, que já era sobrecarregado. Segundo Martins (2018), muitas mães optam por deixar o emprego após a licença-maternidade devido à dificuldade de conciliar suas responsabilidades. Esse cenário destaca a necessidade de políticas públicas mais eficazes para apoiar as mães trabalhadoras.

Dessa forma, no início da industrialização, as mulheres grávidas enfrentavam condições de trabalho desumanas, como jornadas exaustivas em ambientes insalubres, sem qualquer proteção legal. Conforme aponta Martins (2018), a força de trabalho feminina era amplamente explorada, especialmente por mulheres de famílias pobres, que não tinham outra alternativa senão trabalhar, mesmo sob condições precárias. Essa situação reflete as desigualdades de gênero e a exploração que predominavam na época.

Nesse sentido, as condições de trabalho adversas durante a Revolução Industrial não afetavam apenas as mulheres, mas também toda a estrutura familiar. Jornadas extensas e salários baixos geravam estresse e conflitos dentro das famílias, comprometendo o bem-estar de todos. Como destaca Prado (2023), a exploração da força de trabalho tinha como único objetivo a acumulação de lucro, aprofundando ainda mais as desigualdades sociais.

Com o passar do tempo, movimentos internacionais e legislações começaram a reconhecer a necessidade de proteção à maternidade no ambiente de trabalho. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi um marco nesse processo, promovendo normas laborais inclusivas e justiça social, como enfatiza Salvagni *et al.* (2023). Essas mudanças abriram caminho para a criação de políticas que valorizassem o papel das mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, as primeiras regulamentações trabalhistas voltadas à proteção da maternidade surgiram na década de 1930. Nesse período, o Estado começou a estabelecer direitos que beneficiavam as mães trabalhadoras, como a licença-maternidade. Embora ainda limitados, esses avanços representaram um passo importante para garantir melhores condições de trabalho e reduzir as desigualdades enfrentadas pelas mulheres (Prado, 2023).

Apesar dos avanços legais, muitos desafios ainda persistem. A discriminação, a falta de políticas efetivas e a precariedade das condições de trabalho dificultam a conciliação entre maternidade e carreira. As mães enfrentam preconceitos e barreiras estruturais que frequentemente as impedem de alcançar igualdade no mercado de trabalho, perpetuando desigualdades de gênero (Silva; Mota, 2024).

Diante dessa realidade, é essencial que as políticas públicas avancem para oferecer maior suporte às mães trabalhadoras. Medidas como a expansão da licença-maternidade, a criação de creches acessíveis e horários flexíveis são fundamentais para aliviar os desafios enfrentados pelas mães no ambiente corporativo. Essas iniciativas podem criar um cenário mais inclusivo, que valorize a maternidade e promova a equidade de gênero (Silva; Mota, 2024).

Portanto, a maternidade no ambiente de trabalho reflete uma luta constante por reconhecimento e igualdade. Embora tenham ocorrido avanços significativos ao longo da história, ainda há muito a ser feito para superar preconceitos e barreiras estruturais. Promover uma cultura que valorize a maternidade como parte essencial da vida profissional é um passo crucial para construir uma sociedade mais justa.

Harmonizar a rotina entre trabalho e responsabilidades familiares tem se mostrado um grande desafio para as mães, como apontam Lins e Teixeira (2022). A inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe consigo a chamada "jornada dupla", que se torna ainda mais complexa para aquelas que precisam equilibrar as demandas corporativas com os cuidados maternos. Este é um dos desafios mais significativos enfrentados por mulheres que retornam ao mercado após a maternidade.

No ambiente empresarial, há um discurso que frequentemente reflete um viés patriarcal, como destacado por Cavalcanti e Baía (2017). Nesse contexto, as mulheres são frequentemente vistas como trabalhadoras "problemáticas" ou "diferentes", principalmente em comparação ao modelo masculino de trabalhador, que dispõe de mais tempo para se dedicar integralmente ao emprego, geralmente com o suporte de uma mulher em casa. Esse discurso acaba reforçando estereótipos e desvantagens estruturais que dificultam o avanço das mães no mercado de trabalho.

Dessa forma, o dilema enfrentado por essas mulheres é exaustivo, são cobradas a desempenharem suas funções como se não tivessem filhos, ao mesmo tempo em que se espera que assumam plenamente o papel de mães, como se não trabalhassem. Segundo Morais e Rezende (2023) revelam que 48% das mulheres que retornam ao trabalho após a licença-maternidade deixam seus empregos em até 12 meses. Isso ocorre devido à dificuldade de

conciliar as responsabilidades de trabalho remunerado com as demandas familiares, além de casos de desligamento pelas empresas.

Nesse sentido, a duração da licença-maternidade é outro fator crítico. Lacombe (2020) destaca que mães com licenças de seis meses apresentam uma menor taxa de desistência em comparação com aquelas que têm apenas quatro meses, o período coberto pelo INSS. Os primeiros meses são essenciais para o vínculo mãe-bebê, e a separação precoce causa sofrimento tanto para a mãe quanto para a criança. A produção intensa de leite materno nesse período também agrava o desconforto. Por outro lado, a licença-paternidade de apenas cinco dias reflete a visão tradicional de que as atividades de cuidado infantil são exclusivamente femininas.

Outro reflexo desse cenário é o adiamento da maternidade ou até mesmo a decisão de não ter filhos, motivada pelo temor de prejuízos profissionais. A situação é ainda mais delicada para mães solo, que enfrentam sozinhas a sobrecarga dos cuidados com os filhos, muitas vezes devido à omissão do pai. Essas mulheres acumulam as responsabilidades de sustento, cuidado e educação dos filhos, o que agrava os desafios já enfrentados por mães em geral (Lacombe, 2020).

Conforme Goulart (2024), a dificuldade de delegar o cuidado dos filhos a terceiros também é um problema recorrente. Além disso, a falta de flexibilidade nos horários e o pouco tempo disponível para estar com os filhos afetam diretamente a qualidade de vida das mães. Mulheres que cumprem jornadas de trabalho extensas frequentemente passam apenas algumas horas por dia com seus filhos, o que gera um sentimento de culpa e reforça a necessidade de reorganização das rotinas domésticas.

Dessa forma, o impacto emocional desse desequilíbrio é significativo. O retorno ao trabalho muitas vezes exige que as mães designem os cuidados infantis a outras pessoas, o que, aliado à pressão para desempenharem suas funções laborais com excelência, podendo causar grande sofrimento psicológico. Não raramente, essas mulheres colocam o trabalho em segundo plano, priorizando a maternidade como uma forma de aliviar essa sobrecarga emocional (Goulart, 2024).

Além disso, o assédio moral no ambiente de trabalho também é um problema relevante para mulheres que retornam após a licença-maternidade. Mudanças abruptas de setor, aumento das demandas e "testes" de competência são estratégias comuns usadas por gestores para questionar a capacidade dessas mães de manter o desempenho profissional anterior. A falta de

infraestrutura e de políticas de apoio à maternidade nas empresas, tanto públicas quanto privadas, agrava ainda mais essa realidade (Morais; Rezende, 2023).

Outro obstáculo significativo é a falta de acesso a creches para os filhos pequenos. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase metade das crianças de 0 a 3 anos no Brasil necessita desse serviço, mas não consegue acesso devido à chamada "fila da creche". A ausência de suporte adequado para o cuidado infantil reforça as dificuldades enfrentadas pelas mães que desejam ou precisam continuar trabalhando (Morais; Rezende, 2023).

Por fim, como alternativa, muitas mulheres têm buscado no empreendedorismo uma forma de superar esses desafios. Para elas, o empreendedorismo não é apenas uma forma de gerar renda, mas também uma oportunidade de ter maior flexibilidade de tempo, independência financeira e trabalho com propósito. Essa escolha demonstra a resiliência e a busca por soluções que atendam tanto às demandas pessoais quanto profissionais dessas mulheres.

2.1 Desigualdade de gêneros no trabalho

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho tem raízes profundas na história da humanidade. Durante os períodos primitivos, as mulheres lideravam sociedades matriarcais, onde sua função de procriação era vital. Com o desenvolvimento do patriarcado, os papéis sociais foram reconfigurados, relegando as mulheres ao âmbito doméstico e submetendo-as ao domínio masculino. Esse sistema, reforçado ao longo dos séculos, perpetuou desigualdades que ainda persistem, principalmente no mercado de trabalho, onde as mulheres enfrentam barreiras significativas.

Segundo Rosa *et al.* (2023) com o advento do cristianismo na Idade Média, as mulheres passaram a estar subordinadas, primeiro ao pai e depois ao marido. Apesar de alguns avanços durante o Renascimento, como a entrada em profissões anteriormente exclusivas dos homens, as mulheres continuaram sendo remuneradas de forma desigual. Além disso, a Revolução Industrial intensificou essas disparidades ao explorar amplamente a mão de obra feminina, utilizando seu menor custo como vantagem. Tal contexto impulsionou o surgimento de leis trabalhistas, embora essas tenham tido impactos limitados na equidade de gênero.

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho é um reflexo dessas construções históricas. Mesmo nos dias atuais, funções continuam sendo designadas como femininas ou masculinas, restringindo as mulheres a ocupações domésticas ou relacionadas a cuidados. Essa segregação

não apenas reforça estereótipos de gênero, mas também limita as possibilidades de ascensão profissional para as mulheres, uma discriminação que se manifesta de forma horizontal e vertical, como descrito pelos conceitos de piso pegajoso e teto de vidro (Rosa, *et al.* 2023).

Com isso para Silva, Costa e Pires (2024), o fenômeno piso pegajoso revela como as mulheres são frequentemente confinadas a funções mal remuneradas e com baixa mobilidade. Por outro lado, o teto de vidro expõe as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar posições de liderança. Esses mecanismos estruturais mantêm as mulheres na base da pirâmide social e econômica, perpetuando desigualdades que se refletem em salários inferiores e menor representatividade em cargos de destaque.

Outro fator que intensifica a desigualdade de gênero no trabalho é o fenômeno da "abelha-rainha", no qual mulheres em cargos de liderança reproduzem o sistema patriarcal, criando obstáculos para outras mulheres. Esse comportamento, frequentemente motivado pelo medo de perder autoridade, reforça as hierarquias de gênero e impede a construção de um ambiente laboral mais equitativo (Costa; Pires; Silva, 2024).

Dados revelam a extensão dessas desigualdades no Brasil. De acordo Medeiros e Dantas (2021), em 2021, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 64,3%, enquanto a masculina alcançava 83%. Essa disparidade é ainda mais acentuada quando se considera a questão racial, sendo as mulheres negras as mais marginalizadas. A segregação ocupacional também permanece evidente, com as mulheres predominando em setores como saúde, educação e serviços domésticos, enquanto os homens ocupam atividades de maior prestígio e remuneração.

Além disso, a desigualdade salarial é uma das expressões mais claras dessa discriminação. Segundo Medeiros e Dantas (2021), as mulheres ganham, em média, 29% menos que os homens, mesmo desempenhando funções similares. Esse padrão histórico reforça a necessidade de medidas mais eficazes para equiparar os rendimentos entre os gêneros, além de políticas que promovam uma distribuição mais justa de oportunidades no mercado.

Além das disparidades salariais, as mulheres enfrentam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, fatores que impactam sua produtividade e bem-estar. Práticas como explicações condescendentes, apropriação indevida de ideias e interrupções frequentes revelam atitudes discriminatórias que minam a confiança e a capacidade das mulheres de se expressarem plenamente. Esse cenário, agravado por insinuações e comportamentos inadequados, contribui para o abandono de carreiras e a perpetuação de desigualdades (Dutra; Freitas; Oliveira, 2020).

Por fim, a desigualdade de gênero no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência econômica e bem-estar coletivo. Reduzir essas disparidades requer um esforço conjunto, com a implementação de políticas que promovam equidade salarial, combate ao assédio e apoio à ascensão feminina em todas as áreas profissionais. Só assim será possível construir um mercado de trabalho mais justo.

2.2 Legislações: direitos da mulher

Após longas lutas por igualdade e justiça, as mulheres conquistaram importantes direitos que garantem sua proteção em diversos âmbitos da sociedade, incluindo o trabalhista. Uma das mais significativas vitórias foi a conquista da licença-maternidade, que assegura às mães um período de afastamento remunerado do trabalho, permitindo que possam cuidar de seus filhos sem perder sua segurança financeira. Essa conquista é fundamental, pois não só assegura o direito das mulheres, mas também tem um impacto direto no bem-estar das crianças e no fortalecimento da relação mãe-filho.

Dessa forma, a licença-maternidade foi garantida pela Constituição Brasileira de 1988, que estabelece o direito das mulheres trabalhadoras a um período de 120 dias de afastamento remunerado após o parto. Essa legislação é um benefício previdenciário que abrange todas as mulheres empregadas, inclusive as empregadas domésticas, e proporciona uma maior estabilidade no mercado de trabalho para as mães. Além disso, a Constituição garante que, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida, assegurando-lhe a proteção durante esse período delicado (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a remuneração durante o período da licença-maternidade, conhecida como salário-maternidade, é paga pelas empresas, que posteriormente são ressarcidas pela Previdência Social (INSS). A trabalhadora pode usufruir desse benefício a partir do último mês de gestação, permitindo que se prepare adequadamente para o nascimento do filho. Para as mulheres que são contribuintes individuais ou empregadas domésticas, o pedido do benefício deve ser feito diretamente nas agências da Previdência Social, o que proporciona acesso a esse direito mesmo para aquelas que não possuem vínculo formal com uma empresa (Melo, 2021).

Contudo para Melo (2021), embora a licença-maternidade tenha sido um avanço considerável, o período de 120 dias de afastamento ainda não está completamente alinhado com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde. Segundo essas entidades, o aleitamento materno exclusivo deve ser mantido até os seis meses de vida da

criança, e a amamentação deve continuar até os dois anos ou mais. No entanto, com a licença-maternidade limitada a quatro meses, muitas mulheres se veem forçadas a interromper o aleitamento materno antes do recomendado, o que pode prejudicar a saúde do bebê.

Dessa forma, o leite materno é reconhecido como fundamental para o desenvolvimento saudável da criança, pois oferece uma combinação única de nutrientes e substâncias imunológicas que ajudam a proteger o bebê contra doenças. Além disso, o aleitamento materno fortalece o vínculo afetivo entre mãe e filho e contribui significativamente para o desenvolvimento cognitivo e psicomotor da criança. No entanto, a falta de tempo para amamentar, especialmente quando a mãe retorna ao trabalho antes de completar os seis meses de amamentação, pode comprometer todos esses benefícios (Neto, 2021).

Em 2008, a Lei 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, uma exceção à legislação anterior que possibilita a prorrogação da licença-maternidade para até 180 dias. Essa lei oferece um incentivo fiscal para as empresas que optam por estender a licença para seis meses, sendo que os primeiros quatro meses continuam sendo pagos pelo INSS e os dois meses adicionais são de responsabilidade do empregador. Essa prorrogação foi criada para permitir que as mães tenham mais tempo para amamentar exclusivamente seus filhos, respeitando as recomendações da OMS e garantindo um vínculo mais forte entre mãe e bebê (Brasil, 2008).

A prorrogação da licença-maternidade oferece uma série de benefícios tanto para as mulheres quanto para as empresas. Para as mães, o aumento do período de afastamento permite que continuem a amamentar seus filhos até o tempo recomendado, evitando o desmame precoce e proporcionando um período mais tranquilo para a adaptação à nova rotina. Para as empresas, a participação no Programa Empresa Cidadã oferece benefícios fiscais, o que torna a concessão da licença um investimento que traz vantagens tanto para os funcionários quanto para a organização como um todo (Almeida, 2019).

Apesar dessas melhorias conforme Almeida (2019), muitas mulheres ainda enfrentam grandes desafios ao tentar conciliar a maternidade com a vida profissional. A falta de apoio no ambiente de trabalho, como a ausência de horários flexíveis ou salas de amamentação, pode dificultar a continuidade do aleitamento materno após o retorno ao trabalho. Essa realidade evidencia a necessidade de políticas públicas e empresariais que garantam o apoio adequado às mães, permitindo que possam manter sua carreira sem prejudicar a saúde e o desenvolvimento de seus filhos.

Além do apoio do ambiente de trabalho, a manutenção da amamentação também depende de um suporte fundamental da família e dos profissionais de saúde. Segundo Pereira

(2024), uma das principais razões para a interrupção do aleitamento materno é a ausência de tempo das mães para amamentar com a frequência necessária. Isso torna evidente a necessidade de um esforço coletivo para apoiar as mães nesse processo, seja no ambiente familiar, seja nas políticas públicas voltadas para a saúde infantil.

Por fim, a licença-maternidade, embora represente uma conquista significativa, ainda enfrenta desafios em sua implementação prática, especialmente no que diz respeito ao tempo suficiente para o aleitamento materno exclusivo. O Programa Empresa Cidadã e a ampliação da licença para 180 dias são passos importantes, mas é essencial que as empresas e o Estado continuem a trabalhar para garantir que as mães possam exercer seus direitos sem prejuízos para sua saúde e para o desenvolvimento de seus filhos.

3. O PL 6.136/2023 E SEUS IMPACTOS SOBRE AS MÃES TRABALHADORAS

O Projeto de Lei 6.136/2023, atualmente em tramitação no Congresso Nacional, propõe uma ampliação significativa da licença-maternidade para os trabalhadores brasileiros. O objetivo principal do PL é aumentar o período de afastamento da mulher do trabalho, garantindo mais tempo para o cuidado e adaptação ao novo papel materno, sem que isso resulte na perda de seus salários (Brasil, 2023).

Segundo Ferreira (2024), a proposta legislativa sugere a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias, uma medida que busca garantir melhores condições para a mãe e a criança. Além disso, prevê a possibilidade de prorrogação do benefício para mulheres em situação de risco ou com filhos prematuros, oferecendo maior segurança durante um momento tão delicado. Essa mudança legislativa visa alinhar-se às melhores práticas internacionais, onde o período de licença-maternidade é mais abrangente. O reconhecimento da importância do vínculo inicial entre mãe e filho e o tempo necessário para a recuperação física e emocional da mulher são aspectos essenciais considerados na elaboração do projeto.

O Projeto de Lei é de autoria do senador Carlos Viana e traz ainda uma novidade significativa: a possibilidade de compartilhamento de até 60 dias da licença entre a mãe e o companheiro. Essa medida tem o potencial de incentivar uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais (Ferreira, 2024).

Outro ponto relevante do PL é a ampliação da licença-maternidade para mães de filhos com deficiência ou necessidades especiais. Nesse caso, o período seria dobrado para 360 dias, podendo ser compartilhado de forma alternada entre a mãe e o companheiro, garantindo um suporte mais adequado para essas crianças.

Atualmente, empresas participantes do Programa Empresa Cidadã já oferecem 180 dias de licença-maternidade, com os últimos 60 dias sendo pagos diretamente pela empresa e deduzidos do Imposto de Renda. O PL 6.136/2023 busca universalizar esse benefício, garantindo que todas as trabalhadoras tenham direito ao período ampliado, independentemente da adesão ao programa (Brasil, 2023).

Dessa forma para Matos (2025), empresas que ainda não adotam a licença de 180 dias, a mudança pode representar custos adicionais relacionados à contratação de funcionários temporários para cobrir o afastamento prolongado. Além disso, podem surgir despesas administrativas associadas à gestão dessas substituições e à manutenção da produtividade. Por outro lado, o compartilhamento de até 60 dias da licença entre mãe e companheiro pode minimizar o impacto do afastamento prolongado de uma única funcionária. Essa divisão contribui para um ambiente de trabalho mais equilibrado e para a promoção da paternidade ativa.

Por fim, a proposta do PL 6.136/2023 traz avanços importantes na garantia dos direitos das trabalhadoras e no fortalecimento das relações familiares. No entanto, é fundamental avaliar os impactos econômicos e as formas de viabilizar sua implementação, garantindo que os benefícios para mães e bebês sejam acompanhados de medidas que permitam a sustentabilidade das empresas e do mercado de trabalho.

3.1 Impacto da ampliação da licença-maternidade nas mães trabalhadoras

A ampliação da licença-maternidade proposta pelo PL 6.136/2023 tem um impacto profundo na vida das mães trabalhadoras, proporcionando mais tempo para que elas se recuperem física e emocionalmente após o parto, além de estabelecer um vínculo mais forte com seus filhos. Com a extensão do período de afastamento, as mães têm a oportunidade de se dedicar ao cuidado dos bebês sem a pressão de retorno ao ambiente de trabalho, o que pode diminuir a ansiedade associada ao momento de separação precoce rapidamente (Brasil, 2023).

Para muitas mulheres segundo Batista (2024), o período mais longo de licença significa mais segurança e conforto no pós-parto, permitindo-lhes ajustar-se ao novo papel de mãe e a um novo ritmo de vida, com o apoio de familiares e profissionais. A licença ampliada também pode diminuir o estresse relacionado ao retorno ao trabalho, pois as mães têm tempo suficiente para se recuperarem física e emocionalmente. Essa medida também favorece a saúde do bebê, proporcionando um tempo crucial para o desenvolvimento da criança nos primeiros meses de vida, um período de grande importância para o desenvolvimento físico e psicológico.

No entanto, para algumas mães, o aumento da licença-maternidade pode gerar uma sensação de desconexão do ambiente profissional. O afastamento prolongado pode fazer com que as mulheres se sintam inseguras ou distantes das atualizações e mudanças que ocorrem no local de trabalho, o que pode gerar um desconforto emocional e desafios para reintegração posterior. Apesar dos benefícios, o impacto psicológico de uma separação mais longa pode variar de acordo com a experiência pessoal de cada mãe.

3.2 Desafios enfrentados pelas mães com a implementação do PL 6.136/2023

Embora o PL 6.136/2023 traga benefícios claros para as mães trabalhadoras, ele também apresenta desafios significativos. Um dos principais obstáculos está relacionado à adaptação ao retorno ao trabalho após um período mais longo de licença. Com a ampliação da licença-maternidade, muitas mães enfrentam a dificuldade de conciliar as demandas familiares com o retorno à rotina profissional (Brasil, 2023).

O período de afastamento, que pode variar entre 120 e 180 dias, acaba criando um distanciamento do ambiente corporativo, o que pode resultar em um sentimento de insegurança e a necessidade de readaptação ao ritmo de trabalho. Além disso, o impacto psicológico de deixar o filho tão novo e a pressão para retomar a carreira podem afetar a autoestima e a produtividade das mães no retorno ao trabalho (Thomas, 2020).

Portanto, mesmo com o tempo adicional de adaptação, algumas mulheres podem sentir um estigma relacionado à maternidade, temendo que a pausa na carreira prejudique seu crescimento profissional. Muitas mães também podem se deparar com a dificuldade de encontrar soluções adequadas de cuidados infantis, o que adiciona uma camada extra de estresse ao processo de reintegração ao mercado de trabalho.

3.3 Perspectivas futuras: o PL 6.136/2023 e a evolução dos direitos das mães trabalhadoras

O PL 6.136/2023 representa um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, mas também abre o debate sobre a necessidade de mais reformas que busquem garantir a igualdade de condições para as mães. A ampliação da licença-maternidade não deve ser vista como uma solução isolada, mas como parte de um movimento mais amplo que visa melhorar a qualidade de vida das mulheres no mercado de trabalho, especialmente aquelas que conciliam a maternidade com uma carreira profissional (Carta Capital, 2025).

A longo prazo, espera-se que a implementação do PL 6.136/2023 inspire outras mudanças legislativas que promovam a igualdade de gênero, como políticas de incentivo à paternidade ativa e a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e flexíveis. A expectativa é que a ampliação da licença-maternidade seja apenas o primeiro passo para um sistema mais justo, onde a maternidade não seja vista como um obstáculo à ascensão profissional das mulheres, mas sim como um direito que deve ser plenamente respeitado e apoiado (Ibdfam, 2024).

Além disso, o PL pode ser um marco na construção de uma cultura corporativa mais inclusiva, que entenda as necessidades das mães e que ajude a se reintegrar ao mercado de trabalho com mais segurança e apoio. A evolução contínua das políticas públicas, aliada ao compromisso das empresas com a inclusão e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, será crucial para garantir que as mães possam desfrutar de seus direitos sem que isso prejudique suas perspectivas profissionais.

CONCLUSÃO

As discussões ao longo deste estudo evidenciaram a relevância da Licença-Maternidade como um direito fundamental para as mulheres trabalhadoras no Brasil, garantindo a elas um período de afastamento remunerado para se dedicarem ao cuidado dos filhos e à própria recuperação pós-parto. No entanto, apesar de sua importância, a implementação desse direito ainda enfrenta desafios significativos, que incluem discriminação no mercado de trabalho, dificuldades na reinserção profissional e barreiras estruturais para a conciliação entre maternidade e carreira.

O Projeto de Lei 6.136/2023 surge como uma proposta relevante para mitigar algumas dessas dificuldades, ao sugerir a ampliação do período da Licença-Maternidade para 180 dias. Essa medida visa não apenas garantir melhores condições para o cuidado materno-infantil, mas também alinhar a legislação brasileira com padrões internacionais. No entanto, a implementação dessa proposta levanta questionamentos sobre seus impactos econômicos para as empresas e a sustentabilidade do sistema previdenciário.

A análise realizada demonstrou que um dos maiores desafios enfrentados pelas mães é a discriminação no mercado de trabalho. Muitas empresas, ao perceberem os custos associados à Licença-Maternidade, optam por contratar homens ou mulheres sem filhos, perpetuando desigualdades de gênero. Tal prática reforça a necessidade de políticas mais inclusivas que

incentivem a contratação e permanência de mulheres no mercado de trabalho, independentemente de sua condição materna.

Outro aspecto relevante é a dificuldade no retorno ao trabalho após o período de afastamento. Muitas mulheres enfrentam desafios na retomada de suas atividades, seja pela falta de suporte organizacional, seja pelo impacto emocional da separação precoce dos filhos. A extensão da Licença-Maternidade pode amenizar esse impacto, permitindo uma transição mais suave para a rotina profissional.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres também se apresenta como um obstáculo significativo. A pesquisa evidenciou que mulheres mães frequentemente são preteridas em promoções e oportunidades de crescimento profissional, reforçando a necessidade de medidas que promovam equidade no ambiente corporativo. A equiparação entre as licenças-maternidade e paternidade pode ser uma estratégia eficaz para redistribuir as responsabilidades parentais e reduzir essa discriminação.

A ausência de infraestrutura adequada para o apoio à maternidade no ambiente de trabalho, como creches e espaços para amamentação, também foi um ponto de destaque na discussão. Empresas que adotam medidas para auxiliar mães trabalhadoras demonstram um compromisso com a inclusão e tendem a apresentar maiores índices de satisfação e produtividade entre seus funcionários.

Dessa forma, a adoção de políticas públicas que incentivem empresas a aderirem ao Programa Empresa Cidadã e oferecerem a extensão da Licença-Maternidade de forma mais ampla pode representar um avanço importante. Isso garantiria não apenas a proteção das trabalhadoras, mas também maior segurança para o desenvolvimento infantil.

Ademais, o PL 6.136/2023 pode impulsionar o debate sobre a paternidade ativa, incentivando a ampliação da Licença-Paternidade e promovendo maior equilíbrio na divisão das responsabilidades parentais. Essa medida poderia ajudar a desconstruir estereótipos de gênero e garantir uma maior participação dos pais no cuidado com os filhos.

Por fim, este estudo reitera a necessidade de avanços na legislação trabalhista brasileira para garantir que a maternidade não seja vista como um obstáculo à ascensão profissional das mulheres. A criação de condições mais equitativas no mercado de trabalho é essencial para promover um ambiente mais justo e igualitário, beneficiando não apenas as mulheres, mas toda a sociedade.

MATERNITY LEAVE AND THE IMPACT OF PL 6,136/2023: Challenges and implications

ABSTRACT

This study investigates the challenges of Maternity Leave in Brazil and the impacts of Bill 6,136/2023, which proposes its extension to 180 days. The objective is to analyze the difficulties faced by women in the job market, considering structural barriers, professional discrimination and wage inequality. The methodology adopted was a bibliographic review based on academic articles, legislation and reports on the topic. The results indicate that many companies avoid hiring women of reproductive age to reduce costs, making their insertion and professional progression difficult. Furthermore, it was identified that returning to work after leave is marked by emotional and structural challenges, including the lack of organizational support and adequate infrastructure, such as daycare centers and breastfeeding spaces. The study highlights the importance of public policies that encourage the adoption of inclusive measures, such as joining the Citizen Company Program and equating Paternity Leave with Maternity Leave to promote gender equality. It is concluded that the implementation of PL 6,136/2023 may represent an advance in protecting the rights of working mothers, but must be accompanied by measures that ensure a fairer working environment. Legislative reforms and changes in organizational culture are essential to ensure that motherhood is not an obstacle to women's professional advancement.

KEYWORDS: Gender Equality; Maternity Leave; Labor Market; PL 6,136/2023; Public Policies.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gracielle. Maternidade e mercado de trabalho: significados, sentimentos e possibilidades em um relato de pesquisa acadêmica. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 1–18, 2025. DOI: 10.61164/rnm.v2i01.2606. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2606>. Acesso em: 6 fev. 2025.

ALMEIDA, Felipe. **Responsabilidade Civil no Direito de Família**: Angústias e Aflições nas Relações Familiares. São Paulo: Editora Livraria do Advogado, 2019.

BADINTER, Elizabeth. **O conflito**: a mulher e a mãe. Rio de Janeiro: Editora Record, 2022.

BATISTA, Luciana. Projeto aumenta licença-maternidade para 180 dias. 2024. **JusBrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/projeto-aumenta-licenca-maternidade-para-180-dias/2146672921>. Acesso em: 06 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emendas Constitucionais de Revisão. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 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. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL. **Portaria Conjunta nº 28 de 2021 do INSS**. Trata da prorrogação do Salário-Maternidade em casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.136, de 2023**. Alteração dos arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença-maternidade e da licença-adotante. Autoria: Senador Carlos Viana. Senado Federal. Brasília, DF.

CARTA CAPITAL. Senado pode ampliar as licenças maternidade e paternidade. **Carta Capital**. 17 Jan. 2025. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/senado-pode-ampliar-as-licencas-maternidade-e-paternidade-entenda-as-propostas/>. Acesso em: 06 fev. 2025.

CAVALCANTI, Natalia; BAÍA, Deylane. **Ser mãe no mundo do trabalho**: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. (Trabalho de Conclusão de Curso). 11 p. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia: Florianópolis, 2017.

COSTA, Kaio; PIRES, Max; SILVA, Brenda. Os impactos nos direitos trabalhistas da mulher gestante e lactante sob a instrumentalização da lei nº 13.467/17 na consolidação das leis do trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 6, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rnm.v6i1.2308. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2308>. Acesso em: 27 nov. 2024.

DUTRA, Renata Queiroz; FREITAS, Carlos Eduardo; OLIVEIRA, Murilo Carvalho. **Reforma trabalhista e crise do direito do trabalho no Brasil**: apontamentos críticos. São Paulo: Editora Appris, 2020.

FERREIRA, Amanda. Projeto de lei propõe aumentar licença-maternidade para 180 dias. **Estado Online**. 23 jan. 2024. Disponível em: <https://oestadoonline.com.br/cotidiano/projeto-de-lei-propoe-aumentar-licenca-maternidade-para-180-dias/>. Acesso em: 06 fev. 2025.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. Fractal: **Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 07 fev. 2025.

GOULART, Mariana. **Maternidade e Carreira**: Desafios Econômicos e Soluções. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2024.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia. **O direito do trabalho e a mulher**: estudos em homenagem à professora Alice Monteiro de Barros. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

HOOKS, Bell. **O feminismo é pra todo mundo**: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 2020.

IBDFAM. Licença-maternidade de 180 dias é analisada no Senado. **Instituto Brasileiro de Direito de Família**. 22 jan. 2024. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/11491/Licen%C3%A7a-maternidade+de+180+dias+%C3%A9+analisada+no+Senado>. Acesso em: 06 fev. 2025.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2020.

LINS, Ana Paula Gonçalves; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. **Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: uma análise sob a ótica do direito civil e do direito do trabalho brasileiros**. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

MATOS, Clara. Senado pode votar neste ano aumento das licenças maternidade e paternidade. **CNN Brasil**, 16 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/senado-pode-votar-neste-ano-aumento-das-licencas-maternidade-e-paternidade/>. Acesso em: 06 fev. 2025.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. **Espaço feminino no mercado produtivo: Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2023.

MEDEIROS, Jose Juscelino; DANTAS, Arnaldo. **A Reforma Trabalhista e Suas Implicações Sociais e Jurídicas para os Trabalhadores Brasileiros**. São Paulo: Lisbon, 2021.

MEIRELES, Débora; FREGUGLIA, Ricardo; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os padrões de oferta de trabalho feminina ao nível das empresas**. Brasília: IPEA, 2021.

MELO, Ezilda. **Maternidade no direito Brasileiro: padecer no machismo**. São Paulo: Editora Studio Sala de Aula, 2021.

MIRANDA, Claudia; SILVA, Carla. **Ponha os olhos em mim: sobre direitos humanos e memórias de luta das mulheres escravizadas no Brasil**. Salvador: Editora Plurais, 2019.

MORAIS, Melissa Passos de; REZENDE, Paulo Izídio da Silva. Impactos da pandemia de covid-19 no direito do trabalho: análise dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e empregadores no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 3734–3747, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i9.11500. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11500>. Acesso em: 27 nov. 2024.

NETO, Gabriel. **Maternidade por substituição e a repercussão no direito de filiação**. São Paulo: Editora Simplíssimo, 2021.

PEREIRA, Rodrigo. **Direito das Famílias**. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

PRADO, Ingrid Carvalho. **O impacto da maternidade na trajetória profissional feminina**. (Trabalho de Conclusão de Curso). 49 p. Universidade Federal Fluminense: Campos Dos Goytacazes, 2023.

PRIORI, Mary Del. **Conversas e histórias de mulher**. São Paulo: Editora Planeta, 2023.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade humana e moralidade democrática**. Brasília: Brasília Jurídica, 2021.

ROSA, Nathalia da Silva; VIEIRA, Viviane Cazetta de Lima; NOGUEIRA, Iara Sescon; MARCON, Sonia Silva; FREZ, Flavia Cristina Vieira. Ter um filho durante a pós-graduação em enfermagem: perspectivas e desafios. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, [S. l.], v. 27, n. 3, p. 1126–1146, 2023. DOI: 10.25110/arqsaude.v27i3.2023-006. Disponível em: <https://unipar.openjournalsolutions.com.br/index.php/saude/article/view/9419>. Acesso em: 27 nov. 2024.

SALVAGNI, Julice; AZAMBUJA, Monique; REICHERT, Fernanda Maciel; VERONESE, Marília Veríssimo. Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Revista Confluência**. vol. 25. Rio de Janeiro, 2023.

SILVA, Aluizio. **Direito da mulher no Estado Democrático de Direito**. Rio de Janeiro: Editora Vizeu, 2023.

SILVA, Naiara; MOTTA, Ana Carolina. Perspectiva materna dos desafios do retorno ao trabalho. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 19, n. 55, p. 395–419, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.13382024. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/5262>. Acesso em: 27 nov. 2024.

TERRA, Bibiana; TESTI, Amanda. **O trabalho da Mulher**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

THOMAS, Sumaia. **Os impactos reais da maternidade no trabalho**: Um guia para homens e mulheres. São Paulo: Editora Dialética, 2020.