



Maternagem e o Mundo do Trabalho

conheça os seus direitos



Maternagem e o Mundo do Trabalho

conheça os seus direitos

Prefácio	07
Apresentação	09
Introdução	13
<hr/>	
Quais direitos a pessoa que gesta deve saber que tem?	17
Atendimento no Sistema Único de Saúde (SUS): atenção integral à gestante com respeito, equidade e dignidade	20
Violência obstétrica: reconhecer para combater	23
<hr/>	
“Mãe é tudo igual!”	29
Direitos à maternidade das mulheres negras	31
Direitos à maternidade das mulheres indígenas	35
Direitos à maternidade das mulheres encarceradas	37
Direitos das pessoas que gestam em situação de rua	39
Direitos das pessoas que gestam e são trabalhadoras do sexo	42
Direitos das pessoas com deficiência que gestam	43

Microempreendedoras Individuais (MEI)	43
Trabalhadoras terceirizadas	44
Trabalhadoras Domésticas	47
Trabalhadoras de plataformas digitais	49
Servidoras Públicas	51
Pesquisadoras beneficiárias de bolsas públicas	53
Direitos das famílias homoafetivas	55
Maternagem da pessoa trans	57
Gravidez na adolescência	60
Mães alunas	63
Adoção e direitos da pessoa adotante	69
Direitos de mães e pais com filhos com deficiência	70
Em caso de aborto: quais são seus direitos	71
Cuidado com os idosos	76
Maternagem, trabalho e direitos: políticas públicas por uma sociedade mais justa	77
Atitudes e práticas abusivas e discriminatórias no ambiente de trabalho	83

Conhecer para se proteger: direitos, canais de denúncia e apoio **85**

Canais de denúncia **88**

Referências **90**

Prefácio

Esta cartilha nasce como quem oferece um abraço. Nasce do desejo de que nenhuma mulher, nenhuma pessoa que materna, caminhe sozinha quando a vida se transforma em cuidado. Maternar é gesto de amor cotidiano.

Mas a maternagem também é trabalho — invisível muitas vezes, essencial sempre. É força que move casas, escolas, comunidades e cidades inteiras. Por isso, precisa ser reconhecida, protegida e celebrada como direito. Conhecer esses direitos é abrir janelas para respirar melhor, é encontrar caminhos para que o afeto não seja atravessado pela injustiça, pela desigualdade ou pelo medo.

Que estas páginas cheguem como companhia, como conversa boa, como semente. Que fortaleçam quem cuida, que inspirem quem decide, que lembrem a todas nós que a vida floresce quando o cuidado encontra respeito. O Ministério das Mulheres celebra esta cartilha com esperança, com ternura e com a certeza de que maternar com dignidade é construir um país mais humano e mais justo.

Parabenizamos todas as autoras, as entidades parceiras e cada pessoa que participou desta construção coletiva. O trabalho de vocês transforma conhecimento em proteção, palavra em amparo e direitos em caminhos possíveis.

Que esta publicação circule amplamente, alcance muitas mãos e siga iluminando trajetórias de cuidado, luta e amor.

Márcia Lopes
Ministra de Estado das Mulheres

Apresentação

A cartilha “Maternagem e o Mundo do Trabalho: conheça seus direitos” nasce de uma construção coletiva, forjada na luta cotidiana por direitos, dignidade e justiça social. Por isso, começo saudando a diretoria da ADunicamp, as autoras e o autor dos textos que compõem esta publicação, a equipe da LBS Advogadas e Advogados, e todas as pessoas, coletivos e entidades que, com trabalho colaborativo e compromisso político, tornaram possível que este material chegasse às mãos de quem mais precisa dele.

As parcerias que sustentaram essa jornada viabilizaram essa produção e elas afirmaram, na prática, que a maternagem é uma questão central no mundo do trabalho e deve estar incorporada à agenda sindical, às lutas feministas e às pautas dos movimentos sociais.

Esta publicação carrega a trajetória de uma entidade que é referência histórica na luta das mulheres negras trabalhadoras. A Casa Laudelina é uma das cinco coordenações nacionais da Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB), rede nacional que articula resistência, formulação política e incidência institucional e integra também o Comitê Impulsor Nacional da Segunda Marcha Nacional de Mulheres Negras.

Para nós, mulheres negras em movimento, é motivo de profunda alegria ver o debate sobre maternagem, direitos e trabalho ocupar, de forma concreta, o espaço da luta sindical. Nosso trabalho é precioso para a sociedade. Somos uma presença expressiva nos serviços públicos e, em muitas categorias, especialmente no serviço público municipal, somos a maioria. Ainda assim, seguimos enfrentando violações sistemáticas de direitos, invisibilização e sobrecarga.

Refletir sobre a maternagem no mundo do trabalho é falar

de direitos desde antes da gestação, durante e após o parto. É identificar violações, denunciar práticas abusivas e oferecer ferramentas de proteção que permitam às mulheres viver sua vida profissional e cotidiana com mais segurança, autonomia e tranquilidade. Esta cartilha cumpre exatamente esse papel: reúne informação, denúncia e orientação como instrumentos de empoderamento.

Em uma conjuntura marcada por retrocessos e disputas em torno dos direitos das mulheres, esta publicação assume um papel estratégico ao recolocar no centro do debate a justiça reprodutiva. E essa não é uma pauta nova para o movimento de mulheres negras. Desde a década de 1990, denunciávamos a esterilização em massa de mulheres negras no Brasil, sob a lógica perversa do controle de natalidade disfarçado de planejamento familiar.

A publicação “Maternagem e o Mundo do Trabalho: conheça seus direitos”, da ADunicamp, em parceria com a LBS Advogadas e Advogados, é uma iniciativa pioneira. Este material é, ao mesmo tempo, registro político e ferramenta prática. Um instrumento que circula, forma, orienta e fortalece mulheres nos mais diversos territórios e realidades.

Visibilizar direitos, afirmar a não violação e exigir respeito é reafirmar que a maternagem é um direito humano. E esse direito se expressa de forma diversa: somos muitas, diferentes, plurais. Existem múltiplas maternagens, atravessadas por desigualdades econômicas, sociais, territoriais, ambientais e políticas, que precisam ser reconhecidas e consideradas.

A cartilha também se fortalece ao trazer depoimentos de mulheres que compartilharam suas vivências, preservando seus nomes para garantir proteção e cuidado diante de trajetórias marcadas por desafios e violações. Ao longo das páginas, leitoras e leitores encontrarão essas narrativas, assim como as ilustrações sensíveis e potentes da artista visual Luara Souza, que traduzem em imagens aquilo que tantas vezes é silenciado.

Em nome de todas as entidades e pessoas que participaram dessa construção coletiva, parablenzo essa iniciativa da ADu-nicamp e LBS. Que este material alcance um número imenso de pessoas, fortalecendo consciências, ampliando direitos e reafirmando que maternar com dignidade é parte indissociável da luta por justiça social. Seguimos juntas. Seguimos em movimento.

Cleusa Silva

Dirigente da Casa Laudelina de Campos Mello

Organização da Mulher Negra

Introdução

A Associação de Docentes da Unicamp (ADunicamp), entidade comprometida com a defesa dos direitos sociais, da democracia e da equidade de gênero, apresenta esta cartilha, elaborada em parceria com a LBS Advogadas e Advogados, na qual reúne informações fundamentais sobre os direitos das pessoas que cuidam em todas as suas dimensões.

Este material foi desenvolvido com o esforço consciente de adotar uma linguagem inclusiva e diversa, buscando contemplar todas as pessoas que maternam — em suas múltiplas identidades, experiências e contextos sociais. Sabe-se que o cuidado e a maternagem extrapolam os limites do gênero e envolvem uma pluralidade de sujeitos. No entanto, em diversos momentos da cartilha, optou-se pelo uso de categorias de gênero binárias (como “mulheres” e “homens”), sobretudo quando se trata de dados estatísticos, legislações específicas ou da explicitação das desigualdades históricas e estruturais entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Essa escolha reflete a persistência da desigualdade de gênero, que, embora não seja nova, ainda configura uma realidade concreta que necessita ser urgentemente abordada pelo direito do trabalho.

No âmbito dos múltiplos cuidados, a maternagem é uma vivência reconhecida legalmente como um direito a ser garantido e protegido. No entanto, para muitas pessoas que gestam, esse cuidado se impõe como uma tarefa solitária, exaustiva e invisibilizada. Embora a legislação brasileira preveja garantias como licença-maternidade, estabilidade no emprego e acesso a benefícios previdenciários, esses direitos ainda são, em muitos casos, ignorados, descumpridos ou desconhecidos pelas próprias pessoas a quem se destinam.

Mais do que informar sobre os direitos formais, esta cartilha coloca em evidência a maternagem: o cuidado cotidiano e essen-

cial para o desenvolvimento de um ser humano. Maternar é um trabalho que vai além da dimensão biológica e se materializa em gestos diários de proteção, educação, nutrição. Ao reconhecer a maternagem como prática social e política, afirmamos que ela deve ser compartilhada, valorizada e amparada por políticas públicas e relações laborais justas.

Esta cartilha foi construída para dialogar com todas as pessoas que maternam, em suas múltiplas realidades de vida e trabalho: celetistas, servidoras públicas, microempreendedoras, autônomas, informais e trabalhadoras que cuidam, frequentemente negligenciadas pelas políticas públicas, pelo sistema jurídico e pelo mercado de trabalho.

Aborda os direitos relacionados à maternagem e ao cuidado tanto sob a ótica das “categorias” profissionais reconhecidas pelo Direito e pela lógica empregatícia, quanto das pessoas que estão fora dessas estruturas formais, mas que exercem a função essencial de garantir a produção e a reprodução da vida em sociedade.

A cartilha parte de recortes interseccionais que consideram os marcadores de raça, classe social e gênero, entendendo que as desigualdades atravessam de forma distinta as experiências de quem gesta e cuida.

São tratados temas como: licença-maternidade, estabilidade no emprego, benefícios do INSS; direitos em caso de adoção, inclusive por casais homoafetivos e famílias com diferentes composições; tratamento jurídico diante do aborto espontâneo ou legal; direitos de quem cuida de crianças com deficiência e os desafios de conciliar maternagem e trabalho.

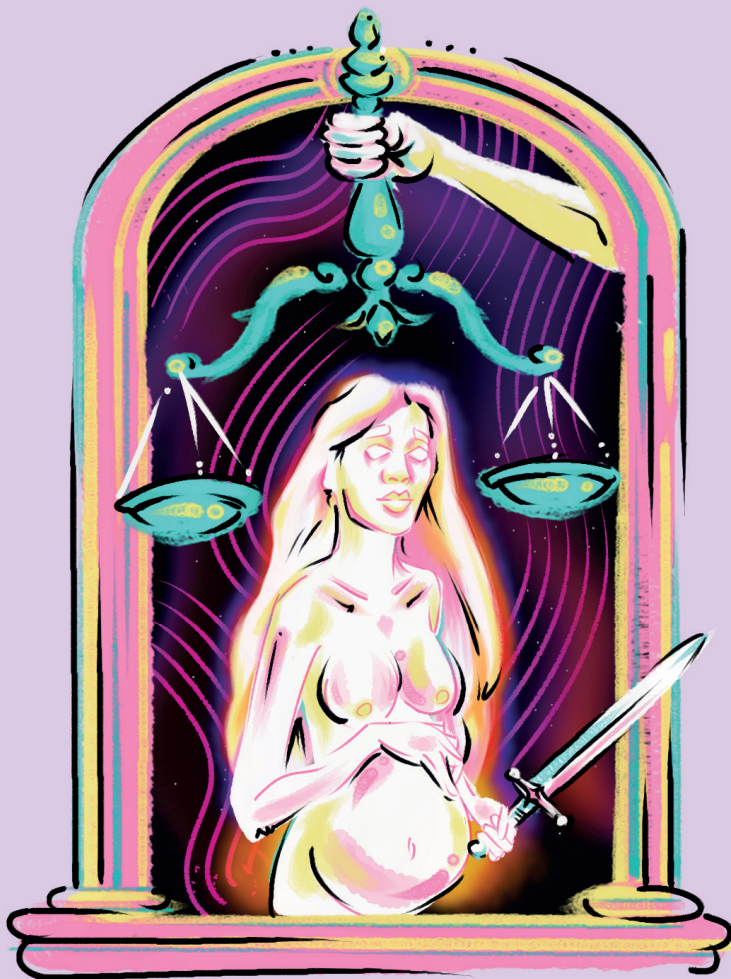
A cartilha é uma ferramenta de informação, empoderamento, denúncia e mobilização por justiça reprodutiva e equidade no mundo do trabalho.

Ao distribuir este material entre sindicatos, movimentos sociais e comunidades, a ADunicamp reafirma seu compromisso com a construção de um mundo do trabalho que respeite as

pessoas que gestam, que cuidam, que educam e que merecem exercer seus papéis com dignidade, autonomia e proteção.

“Eu engravidei no meio da graduação de filosofia. Foi um misto de susto, alegria e medo. Eu vinha de uma família simples e era a primeira a entrar numa universidade pública. Aquele diploma era mais do que um sonho pessoal, era a chance de mudar a realidade da minha família. Durante a gravidez, continuei estudando como pude. Depois que minha filha nasceu, tudo ficou mais difícil. Madrugadas sem dormir, trauma na amamentação, um bebê que dependia de mim e uma rotina acadêmica que não parava. Trabalhos, provas e prazos continuavam iguais, como se todos os alunos vivessem nas mesmas condições. A pressão era constante. Tentei pedir prazos, explicar minha situação, negociar. Às vezes havia empatia, mas muitas vezes eu sentia que estava pedindo um favor, não exercendo um direito. Cada atraso vinha acompanhado de culpa e medo de não conseguir continuar.

O momento mais doloroso foi descobrir que a universidade tinha creche, mas apenas para filhos de funcionárias. Como aluna, eu não tinha acesso. Sem rede de apoio e sem dinheiro para pagar uma creche particular, comecei a faltar aulas e acumular reprovações. Desisti do curso e me jubilei. Abandonar o curso não foi falta de esforço, nem de capacidade. Foi falta de estrutura. Mães alunas, principalmente as de baixa renda, precisam de políticas reais: creches universitárias inclusivas, prazos mais humanos e acolhimento. Nenhuma mãe deveria ter que escolher entre cuidar do filho e continuar estudando. Educação é um direito e esse direito também precisa alcançar quem carrega uma criança no colo e um futuro nas mãos.”



**Gestar e matutar com dignidade
é um direito. Exigir respeito e cuidado
humanizado é um ato de justiça
e cidadania.**

Quais direitos a pessoa que gesta deve saber que tem?

Há muito tempo, pessoas que gestam, em especial mulheres, vêm reivindicando por autonomia financeira e reconhecimento profissional, buscando salários justos e oportunidades iguais no mundo do trabalho. No entanto, em muitos ambientes profissionais, a gestação ainda é vista como um fator que reduz a produtividade e a eficiência no trabalho, o que resulta em demissões, estagnação na carreira ou exclusão de oportunidades após o nascimento ou a adoção de uma criança.

Para combater essa discriminação, a Constituição Federal garante estabilidade no emprego à pessoa gestante, proibindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, a legislação constitucional e infraconstitucional assegura outros direitos importantes, como:

Licença-maternidade para as pessoas que gestam com vínculo empregatício

Direito a 120 dias de afastamento remunerado, um benefício concedido pelo INSS. No caso do nascimento do bebê prematuro, com necessidade de internação prolongada, a licença-maternidade pode ser prorrogada.

Ausências para exames

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

Mudança de função

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

salarial, priorizando local salubre e seguro.

Direito à amamentação

Pessoas que amamentam têm direito, durante a jornada de trabalho, a duas pausas especiais de 30 minutos cada para amamentar a criança, até que esta complete seis meses de idade, ou por período maior, se recomendado por orientação médica. Além disso, a legislação prevê que estabelecimentos com um número igual ou superior a trinta empregadas mulheres com mais de 16 anos devem manter creches, diretamente ou mediante convênios, a fim de possibilitar que as trabalhadoras possam exercer suas atividades com tranquilidade, sabendo que seus filhos estão em ambiente seguro e adequado.

Acompanhamento do filho em exames e internações

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante aos trabalhadores, responsáveis pela criança até 6 anos de idade, um dia de folga justificada por ano para acompanhamento em consulta médica ou internação.

Mulheres vítimas de violência doméstica

A trabalhadora vítima de violência doméstica tem garantido o direito à estabilidade no emprego, nos casos em que se fizer necessário o afastamento do local de trabalho, pelo período de até seis meses, conforme dispõe o art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha. A medida visa assegurar a continuidade do vínculo empregatício como instrumento de fortalecimento da autonomia financeira e emocional da mulher em situação de vulnerabilidade, permitindo que ela rompa o ciclo de violência sem comprometer sua subsistência e a de seus filhos.

Convenções coletivas

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

Direito universal à creche

Toda pessoa que gesta e materna tem direito ao acesso à creche para seus filhos, independentemente de estar empregada formalmente, ser trabalhadora autônoma, exercer atividades em casa ou estar fora do mercado de trabalho.

A Constituição Federal (art. 208, IV) estabelece como dever do Estado a oferta de educação infantil em creche e pré-escola para crianças de 0 a 5 anos de idade, sem qualquer distinção de vínculo de trabalho da mãe, do pai ou da pessoa responsável. Esse direito é essencial para permitir que todas as famílias conciliem o cuidado com a criança e o exercício de atividades profissionais, educacionais ou de subsistência.

Trata-se de um direito fundamental da criança e também um direito da mãe e da família, que pode inclusive ser exigido judicialmente quando o poder público não garante vaga em creche. Diversas decisões dos tribunais brasileiros já consolidaram o entendimento de que o Estado é obrigado a assegurar esse acesso.

Além da rede pública, algumas categorias contam com auxílio-creche ou reembolso-creche previstos em convenções coletivas. No entanto, é dever do Estado assegurar que nenhuma criança fique sem atendimento, especialmente em situações de vulnerabilidade social.

Atendimento no Sistema Único de Saúde (SUS): atenção integral à gestante com respeito, equidade e dignidade

Toda pessoa gestante tem direito a ser atendida pelo Sistema Único de Saúde (SUS) com respeito e acolhimento, antes, durante e após o parto. Esse atendimento deve considerar a diversidade de corpos, identidades de gênero, raças, culturas e orientações sexuais, garantindo que ninguém seja discriminado por ser mulher, pessoa trans, negra, indígena, adolescente, com deficiência ou em situação de vulnerabilidade.

A Constituição Federal e a Lei do SUS (Lei nº 8.080/1990) reconhecem a saúde como um direito de todos e dever do Estado, assegurando que o cuidado seja gratuito, de qualidade e universal. A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher e outras normas específicas ampliam esse direito para incluir a atenção humanizada à gestação, ao parto, ao puerpério e à infância.

O que a gestante tem direito de receber pelo SUS:

- Pré-natal completo e humanizado, com acompanhamento regular, realização de exames, vacinas, orientações sobre o parto e aleitamento;
- Atendimento respeitoso, sem julgamentos sobre o corpo, a sexualidade, a identidade de gênero, a idade ou sobre o número de filhos;

- Escolha de acompanhante em consultas e no momento do parto;
- Informações claras e acessíveis sobre o seu estado de saúde e o da criança;
- Direito a Plano de Parto, respeitado sempre que não houver risco à vida;
- Encaminhamento garantido à maternidade, com vaga assegurada para o parto;
- Parto humanizado, sem intervenções desnecessárias e com manejo da dor;
- Atendimento imediato ao recém-nascido, incluindo vacinas, teste do pezinho, orelhinha, coraçãozinho e olhos;
- Apoio à amamentação e aos cuidados com o bebê no pós-parto;
- Visitas domiciliares da equipe de saúde, quando necessário;
- Serviços de saúde mental, planejamento reprodutivo e apoio psicológico, especialmente em casos de gravidez de risco, luto gestacional ou violência.

O cuidado precisa ser diverso e inclusivo

Gestar e maternar com dignidade é um direito. Exigir respeito e cuidado humanizado é um ato de justiça e cidadania.

O SUS deve reconhecer que as maternagens são múltiplas. Mulheres cisgênero, pessoas trans e não binárias podem gestar e todas devem ser acolhidas com dignidade e sem discriminação. Da mesma forma, mulheres negras, indígenas, adolescentes, com deficiência, em situação de rua ou migrantes devem ter seus direitos garantidos com atendimento equitativo, sensível às suas especificidades.

Onde buscar ajuda?

- Se o seu direito for negado ou se for desrespeitada durante o atendimento, procure:
- A ouvidoria do SUS (Disque 136).
- O Conselho Municipal de Saúde.
- A Defensoria Pública ou o Ministério Público.
- Organizações da sociedade civil ou movimentos de mulheres e da saúde.

Gestar e maternar com dignidade é um direito. Exigir respeito e cuidado humanizado é um ato de justiça e cidadania.

Violência obstétrica: reconhecer para combater

A maternagem começa muito antes do nascimento. Por isso, é fundamental que toda pessoa gestante tenha garantido o direito a um parto seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência. No entanto, muitas mulheres e pessoas que gestam ainda vivenciam situações de desrespeito, negligência e abuso nos serviços de saúde durante a gestação, o parto, o pós-parto e até mesmo em processos de aborto. Essas situações são conhecidas como violência obstétrica.

Violência obstétrica é toda ação ou omissão de informação que venha causar dor, constrangimento, humilhação ou violação dos direitos da pessoa gestante. Ela pode ocorrer em hospitais, postos de saúde, maternidades e também em atendimentos domiciliares, e se manifesta de diversas formas: físicas, verbais, emocionais ou institucionais.

Exemplos de violência obstétrica incluem:

- Desconsiderar a vontade da gestante sobre o parto e seus procedimentos;
- Realizar intervenções desnecessárias ou sem consentimento (como episiotomia ou cesariana forçada);
- Impedir a presença de acompanhante durante o parto;
- Gritar, humilhar, julgar ou ironizar a gestante;
- Negar medicação ou alívio para a dor;
- Realizar exames de forma invasiva ou dolorosa sem necessidade;

- Atribuir culpa à gestante por complicações no parto ou pelo choro do bebê;
- Ignorar denúncias de dor, sangramento ou mal-estar.

A violência obstétrica é violação dos direitos humanos, reprodutivos e à saúde e atinge de forma mais dura mulheres negras, indígenas, periféricas, adolescentes e pessoas trans, sendo uma expressão escancarada do racismo, do machismo e da desigualdade social nas práticas de cuidado.

A pessoa gestante tem direito a:

- Ser tratada com dignidade e respeito;
- Escolher o tipo de parto, quando não houver risco à própria saúde;
- Ter um plano de parto e ser ouvida sobre as próprias escolhas;
- Ser informada sobre todos os procedimentos médicos;
- Ter um acompanhante de própria escolha durante o parto;
- Recusar procedimentos que não deseje.

Como denunciar a violência obstétrica:

A violência obstétrica é inaceitável, e existem formas de acolhimento e apoio para quem decide enfrentá-la.

Denunciar a violência obstétrica é o primeiro passo importante para que deixe de ser naturalizada. Caso algum dos direitos mencionados seja violado, a vítima pode procurar a ouvidoria do hospital, o Ministério Público, as Defensorias Públicas, organizações de direitos das mulheres, ou ainda relatar ao Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher).

“Minha filha tem 27 anos e sofreu violência obstétrica no parto. Só me dei conta disso há pouco tempo. Na hora me senti culpada. A médica de plantão que fez meu parto de cócoras reclamou da opção do parto e ainda fez um comentário sobre a “sujeira” que fiz quando a placenta caiu e sujou tudo de sangue. Me senti péssima. O que era pra ser um momento de êxtase se transformou em vergonha.”

**Violência obstétrica é toda
ação ou omissão que cause dor,
constrangimento, humilhação ou
violação dos direitos da pessoa gestante.**

**Maternar é um trabalho que vai além da
dimensão biológica e se materializa em
gestos diários de proteção, educação,
nutrição e resistência.**

“Mãe é tudo igual!”

A frase é tão popular em nosso país que poderia ser considerada um verdadeiro ditado nacional. Seja no gesto carinhoso de lembrar de levar um casaco em dias frios, preparar a lancheira, buscar na escola, acompanhar nas tarefas, acalmar no medo noturno, medicar durante uma febre, orientar nas frustrações ou celebrar pequenas conquistas do dia a dia, os cuidados cotidianos são muitos e profundamente semelhantes.

No entanto, quando se consideram os recortes de classe e raça, percebe-se que a maternagem é vivenciada de forma muito diversa e desigual no Brasil. Mulheres negras e indígenas enfrentam diariamente o racismo, a barreira da língua (o Brasil registra 274 línguas indígenas diferentes faladas por 305 etnias (FUNAI, 2022)) e de atendimento básico à saúde e ao pré-natal devido à distância.

Além disso, mulheres encarceradas, majoritariamente negras, pobres e periféricas, lidam com a precariedade das condições prisionais, a ausência de estruturas adequadas para a gestação e o cuidado com os filhos, e, muitas vezes, com a separação forçada de seus bebês logo após o parto, ferindo o vínculo materno e seus direitos fundamentais.

Este tópico é um convite à reflexão sobre o tratamento desigual recebido pelas pessoas que gestam, historicamente negligenciadas em nosso país. Ao compreendermos o abismo dessas desigualdades, podemos lutar por uma sociedade mais justa e com políticas públicas realmente eficazes.



A maternagem, quando atravessada pelo racismo institucional, revela de forma contundente as desigualdades no acesso à saúde, à justiça e às políticas públicas.

Direitos à maternidade das mulheres negras

Segundo dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022), nosso país é composto majoritariamente por pessoas negras (soma de pretas e pardas). Contudo, seu peso numérico não condiz com sua posição social, uma vez que desde o fim do período da escravidão a população negra enfrenta enormes dificuldades no acesso e permanência no sistema educacional, vivência diária negligência no acesso à saúde e à justiça, por exemplo.

Os impasses sociais refletem principalmente na vida de mulheres negras. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua/IBGE 2022), elas representam cerca de 28% da população brasileira e são maioria entre as chefes de família monoparental, atingindo mais de 50% de ausência de união estável ou casamento. Isso se traduz em uma maternagem marcada pela alta carga de responsabilidades e pela solidão, já que muitas não possuem com quem compartilhar os cuidados da vida gerada.

A centralidade da mulher negra no cuidado e na sustentação da família reflete uma herança histórica e permanente do racismo estrutural. Já no período de escravidão, o trabalho dessas mulheres esteve associado a uma eterna servidão (seja como amas de leite, empregadas domésticas ou cuidadoras), em que o cuidado com o outro (naquele âmbito, seus senhores) importava muito mais do que sua própria vida. Não por acaso, seu lugar na sociedade tem sido frequentemente reduzido ao papel de responsáveis por servir, no lar, no trabalho e aos outros, sem o devido apoio, seja pela ausência de políticas públicas efetivas por parte do Estado, seja pela falta de companheirismo no compartilhamento das responsabilidades da vida. Nesse

sentido, é importante ressaltar que, ainda segundo a PNAD (2022), mulheres negras recebem, em média, 44% do salário de um homem branco que exerce a mesma função. Ou seja, a disparidade salarial afeta diretamente sua qualidade de vida e de suas crianças, bem como dificulta o acesso a direitos básicos, como saúde, educação e alimentação.

Ainda que existam leis que garantam o direito à saúde, à educação e à assistência social, na prática, muitas mães negras não conseguem acessar esses serviços com a mesma facilidade que mulheres brancas. O racismo institucional faz com que o atendimento em hospitais, escolas e órgãos públicos seja, muitas vezes, mais burocrático, desrespeitoso ou até mesmo negado a essas mães.

Pontua-se que a omissão e a negligência contra esses corpos ocorre de forma evidente no período gestacional. De acordo com o relatório “Nascer no Brasil”, coordenado pela Fiocruz em 2020, mulheres negras têm maior risco de morrer no parto do que mulheres brancas.

O risco está relacionado tanto à violência obstétrica, que envolve negligência médica, humilhações, ausência de anestesia, toques sem consentimento e recusas de atendimento, resultando em maior incidência de intervenções desnecessárias e menor acesso a anestesia em procedimentos dolorosos, quanto às condições estruturais, como a precariedade dos hospitais, a insuficiência de recursos e profissionais, as barreiras de acesso ao pré-natal de qualidade e a persistência do racismo institucional. Além disso, muitas mulheres negras relatam terem sido tratadas com frieza e desconfiança pelos profissionais de saúde durante o pré-natal e o parto.

A maternagem, quando atravessada pelo racismo institucional, revela de forma contundente as desigualdades no acesso à saúde, à justiça e às políticas públicas. Mulheres negras, em especial, carregam uma sobrecarga histórica de responsabilidades no cuidado e enfrentam maior risco de violência obstétrica,

mortalidade materna e infantil, além da negligência no atendimento básico de saúde. Como demonstra Werneck (2016), a saúde da população negra ainda é invisibilizada nas agendas científicas e institucionais, o que resulta em omissões graves e perpetua vulnerabilidades.

Reconhecer essas barreiras significa adotar uma perspectiva interseccional, que articule raça, gênero e classe, assegurando que o direito de maternar seja pleno e digno para todas as pessoas, sem discriminação. Devido a tantas formas de violência, as mulheres negras têm buscado dentro de sua própria comunidade, apoio mútuo e resistência por meio de projetos de mães periféricas, organizações de base e coletivos negros que têm atuado de forma essencial para oferecer informação, acolhimento e alternativas concretas para essas mulheres e suas famílias.

Maternar é um direito em nosso país, que não pode ser tornado privilégio de poucas. Mulheres negras, que sustentam o país com seu trabalho e cuidado, devem ter assegurado o direito de maternar com dignidade, segurança e apoio. Discutir a maternidade negra e seus desafios é promover um debate urgente sobre justiça social, equidade e futuro da sociedade. Quando uma mãe negra tem seus direitos respeitados, toda uma geração cresce com mais chances de viver com liberdade, dignidade, segurança e plenitude.

Garantir a efetivação dos direitos das mulheres negras no campo da maternagem exige o fortalecimento e a reformulação de políticas públicas que enfrentem de forma explícita as desigualdades raciais. Isso implica ampliar o acesso a serviços de saúde sexual e reprodutiva de qualidade, com acompanhamento pré-natal humanizado, atenção obstétrica livre de violência e suporte adequado no pós-parto. É fundamental que tais políticas incorporem o recorte racial em sua elaboração, implementação e monitoramento, reconhecendo que as mulheres negras são historicamente as mais afetadas pela



O atendimento materno-indígena deve respeitar as práticas tradicionais de cuidado e a inclusão de parteiras indígenas.

negligência estatal (DANTAS SILVA et al., 2024). Somente ao considerar o racismo estrutural como determinante social da saúde será possível construir respostas efetivas que garantam dignidade, proteção e equidade no exercício da maternagem.

Direitos à maternidade das mulheres indígenas

As pessoas indígenas no Brasil têm garantido, por lei, o direito à maternidade com os mesmos fundamentos constitucionais e legais aplicáveis à população em geral, assegurado às especificidades culturais, sociais e territoriais dos povos indígenas.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, no Artigo 231, o reconhecimento dos modos de vida e tradições dos povos indígenas, o que inclui práticas de cuidado durante a gravidez, o parto e o puerpério. Já o artigo 196 assegura o direito universal à saúde, devendo o atendimento às gestantes indígenas ser integral, gratuito e realizado pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Além disso, o Estatuto do Índio (Lei nº 6.001/1973) e a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas, garantem atendimento materno-infantil com acolhimento intercultural. Essa política prevê o respeito às práticas tradicionais de cuidado e a inclusão de parteiras indígenas, quando assim desejado pela comunidade, bem como o acompanhamento pré-natal e o parto humanizado.

No campo da seguridade social, as pessoas indígenas que são seguradas da Previdência Social – inclusive aquelas que atuam como trabalhadoras rurais em regime de economia familiar (seguradas especiais) – têm direito ao salário-maternidade, conforme previsto na Lei nº 8.213/1991. Da mesma forma, aquelas que estão empregadas formalmente têm direito

à licença-maternidade de 120 dias, prorrogáveis para 180 dias nos casos previstos por programas como o Empresa Cidadã.

Apesar dos direitos assegurados, as pessoas indígenas ainda enfrentam obstáculos no acesso a esses serviços, como distância geográfica, racismo institucional, barreiras linguísticas e desrespeito às práticas tradicionais. Por isso, é fundamental que o poder público promova políticas específicas, com participação das comunidades indígenas, para garantir o acesso pleno e respeitoso aos direitos à maternidade.

Direitos à maternidade das mulheres encarceradas

O Brasil ocupa o lamentável terceiro lugar no ranking mundial de população feminina encarcerada. Segundo dados da Agência Brasil, publicados em agosto de 2023, quase 43 mil mulheres estavam presas no final de 2021, sendo que, deste total, 45% aguardavam julgamento, conforme dados do Departamento Penitenciário Nacional.

A maioria das mulheres encarceradas tem como principal motivo de prisão o envolvimento com o tráfico de drogas. Trata-se, em sua maioria, de mulheres jovens: 47,33% têm entre 18 e 29 anos e 63,55% se autodeclaram negras. Além disso, 74% são mães, conforme dados do INFOPEN Mulheres (2021).

É sabido que nosso país possibilita o exercício da maternidade como direito protegido por normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais. Contudo, o direito à maternagem, que já é atravessada por desigualdades sociais e raciais fora das prisões, é ainda mais desrespeitado pelo sistema prisional que reproduz e acentua casos de violações de direitos humanos contra as mulheres encarceradas.

As pessoas gestantes e mães presas possuem o direito a acompanhamento médico e psicológico durante todo o período de pré-natal, parto e pós-parto, com total privacidade, ou seja, profissionais da saúde não podem divulgar resultados dos exames sem a autorização das pacientes.

A Constituição Federal assegura às encarceradas o direito fundamental a condições para permanecer com seus filhos durante todo período de amamentação (Artigo 5º, inciso L), direito este reiterado, inclusive, pelo ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente – art1234s. 19 e 23).

O Marco Legal da Primeira Infância (Lei 13.257/2016) e a

Decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) (Habeas corpus Coletivo 143.641/2018) incentiva, no Judiciário, a substituição da prisão preventiva por prisão domiciliar para gestantes ou mães de crianças até 12 anos, em cumprimento do princípio do melhor interesse da criança desde que não envolvidas em crimes violentos ou contra os próprios filhos.

Além disso, está para ser decidido no Superior Tribunal de Justiça (STJ) se o tempo de amamentação no período de encarceramento deve ser reconhecido como trabalho para fins de remição de pena, na proporção de 1 dia de pena para cada 3 dias de cuidado. Sustenta-se que se trata de uma atividade exaustiva, com valor social e jurídico, que contribui para a ressocialização da mulher, nos termos do Artigo 126 da Lei de Execução Penal.

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (2022), pelo menos 60% das unidades prisionais femininas não possuem estrutura adequada para atendimento pré-natal, parto ou cuidados com o recém-nascido. Em muitos estados as gestantes encarceradas não conseguem acesso à saúde para o devido acompanhamento obstétrico regular, o vínculo mãe-bebê é frequentemente rompido após o nascimento, mesmo antes do fim da amamentação e há relatos de partos desacompanhados, em violação da Lei 11.108/05, e com uso de algemas, prática proibida pela Recomendação nº 62 do CNJ.

O objetivo desta reflexão não é justificar ou explicar os delitos que levaram essas mulheres ao cárcere, mas sim lançar luz sobre as graves violações de direitos humanos que afetam suas experiências de maternagem, gerando impactos físicos e emocionais profundos e muitas vezes irreversíveis tanto para elas quanto para seus filhos o que sem dúvida concorre para acentuar o ciclo de violências na sociedade.

Toda forma de negligência ou violência dirigida a quem cuida ou materna contribui para aprofundar e perpetuar o ciclo de violência social. A maternidade não pode ser um privilégio de

algumas em detrimento de outras. Enfrentar essas violações exige um olhar crítico, interseccional e comprometido com a dignidade da pessoa humana.

Direitos das pessoas que gestam em situação de rua

As pessoas que gestam em situação de rua enfrentam um dos cenários mais críticos de vulnerabilidade social. A ausência de moradia segura, de acesso contínuo à alimentação, à higiene e ao acompanhamento médico coloca em risco tanto a saúde da gestante quanto a do bebê.

A Constituição Federal e a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS – Lei nº 8.742/1993) asseguram o direito à proteção social, devendo o poder público oferecer políticas específicas de acolhimento, como casas de gestantes e programas de abrigo temporário. Além disso, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) prevê o atendimento prioritário dessas pessoas, garantindo acesso a benefícios como o Bolsa Família (Lei nº 14.601/2023), que inclui adicional específico para gestantes.

É fundamental reconhecer o direito da pessoa que gesta em situação de rua de permanecer com seu filho e exercer a maternagem, recebendo o apoio necessário do Estado para tanto. No entanto, muitas vezes essas mães sofrem pressão para que seus filhos sejam encaminhados compulsoriamente a abrigos ou instituições de acolhimento, sob o argumento de proteção da criança. Embora a legislação permita medidas excepcionais de acolhimento institucional, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei nº 8.069/1990) estabelece que a separação entre mãe e filho só pode ocorrer em último caso, mediante decisão judicial fundamentada, e sempre priorizando



Garantir o cuidado materno à pessoa que gesta em situação de rua exige políticas de habitação, saúde e apoio psicossocial.

o princípio do melhor interesse da criança.

Garantir o cuidado materno à pessoa que gesta em situação de rua exige políticas de habitação, saúde, assistência social e apoio psicossocial, que preservem o vínculo familiar e evitem que a pobreza seja utilizada como justificativa para a violação do direito de maternar.

Direitos das pessoas que gestam e são trabalhadoras do sexo

As pessoas que gestam e são trabalhadoras do sexo enfrentam dupla vulnerabilidade: a ausência de reconhecimento legal de sua atividade e o estigma social. Embora a prostituição não seja crime no Brasil, tampouco é regulamentada como profissão formal pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, desde 2002, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho reconhece oficialmente a categoria “Profissional do sexo” (código 5198-05), o que permite sua identificação estatística e, em alguns casos, o enquadramento previdenciário.

Essa realidade impacta diretamente o acesso ao SUS,, em que muitas vezes essas pessoas vivenciam situações de julgamento moral e desrespeito durante o pré-natal, parto e puerpério.

A Constituição Federal e a Lei nº 8.080/1990 (Lei do SUS) garantem atendimento integral e humanizado a todas as pessoas que gestam, sem qualquer forma de discriminação. As trabalhadoras do sexo que contribuem para a Previdência Social, como seguradas individuais ou Microempreendedoras Individuais (MEI), têm direito ao salário-maternidade por 120 dias.

É essencial afirmar o direito dessas pessoas de gestar, parir e cuidar de seus filhos sem estigmas e sem discriminação institucional, cabendo ao Estado assegurar acolhimento digno, políticas de inclusão e proteção social.

Direitos das pessoas com deficiência que gestam

As pessoas com deficiência que gestam têm direito a um atendimento acessível, inclusivo e livre de discriminação, conforme previsto na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Ainda assim, enfrentam barreiras físicas (infraestrutura inadequada), comunicacionais e atitudinais, tanto no sistema de saúde quanto no mundo do trabalho.

No campo da saúde, é dever do SUS garantir pré-natal acessível, infraestrutura adaptada, atendimento humanizado e comunicação inclusiva. No trabalho, a legislação assegura a proibição de discriminação e a possibilidade de flexibilização da jornada ou prioridade para o teletrabalho (Lei nº 14.457/2022).

É necessário reforçar que essas pessoas têm o direito de exercer a maternagem e cuidar de seus filhos com dignidade, devendo o Estado e a sociedade assegurar recursos de apoio, inclusão e acessibilidade.

Microempreendedoras Individuais (MEI)

Pessoas que gestam e atuam como MEI também têm direito ao salário-maternidade, benefício assegurado pela Previdência Social.

Desde 2024, por decisão do STF, é necessário apenas o recolhimento de uma contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para ter acesso ao benefício.

O salário-maternidade é concedido por 120 dias, podendo

ser solicitado a partir de 28 dias antes da previsão do parto ou após o nascimento da criança. O valor do benefício corresponde a um salário-mínimo mensal vigente durante o período de recebimento.

Esse direito também se estende a casos de adoção, guarda judicial para fins de adoção e, conforme a legislação, em casos de aborto espontâneo ou previsto em lei, com prazos diferentes para cada situação.

O requerimento pode ser feito diretamente pelo site ou aplicativo “Meu INSS”, com apresentação dos documentos necessários (como laudo médico, certidão de nascimento ou termo de guarda, conforme o caso).

É importante destacar que, mesmo sendo trabalhadora por conta própria, a MEI tem proteção previdenciária e deve ser reconhecida como tal nas políticas públicas voltadas à maternagem e ao cuidado.

Trabalhadoras terceirizadas

As trabalhadoras terceirizadas representam uma parcela significativa da força de trabalho no Brasil, especialmente nos setores de limpeza, portaria, vigilância, alimentação e serviços gerais. Conforme dados do IBGE (2022), esses postos são majoritariamente ocupados por mulheres, muitas delas negras, que enfrentam condições marcadas por precarização, instabilidade e desvalorização.

A luta contra a terceirização irrestrita no Brasil é antiga. Desde os anos 1990, sindicatos, movimentos sociais e juristas vêm denunciando os efeitos da fragmentação das relações de trabalho, que fragilizam os vínculos empregatícios, dificultam a organização coletiva e intensificam a desigualdade salarial e de direitos entre contratadas diretas e terceirizadas.

Apesar da aprovação da Lei nº 13.429/2017, que ampliou a terceirização inclusive para atividades-fim, as trabalhadoras terceirizadas seguem amparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Previdência Social, com direito a salário, férias, 13º, licença-maternidade, FGTS, estabilidade gestacional, entre outros.

É dever da empresa prestadora de serviços (a empregadora formal) garantir todos esses direitos, inclusive os relacionados à maternagem. Caso isso não ocorra, a empresa tomadora dos serviços pode ser responsabilizada subsidiária ou solidariamente, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), especialmente quando há falhas de fiscalização.

Estudos do Dieese (2017) apontam que trabalhadoras terceirizadas recebem, em média, 25% menos do que as contratadas diretas, além de enfrentarem maior rotatividade e menor acesso a benefícios estruturais, como salas de amamentação, creches ou jornadas adaptadas no retorno da licença-maternidade.

Essas desigualdades revelam que, embora formalmente protegidas, as trabalhadoras terceirizadas ainda têm seus direitos constantemente violados na prática, exigindo ações sindicais e institucionais constantes para garantir o respeito à legislação e à dignidade no mundo do trabalho.

“Antes das 5h da manhã eu tinha que colocar meu filho de 5 meses, dormindo, na perua que o levava para a creche. Ele era o primeiro a ser pego e a perua demorava mais de hora rodando os bairros periféricos para pegar as crianças. Às 6h eu entrava no meu trabalho, era doméstica e cuidava da filha da minha patroa, que estava dormindo em sua cama quentinha, como toda criança deveria estar nessa hora. A todo tempo me perguntava se valia a pena todo esse sacrifício, mas as contas não me davam outra escolha.”

Trabalhadoras Domésticas

As domésticas compõem uma das categorias mais antigas e numerosas do país. Segundo a PNAD Contínua/IBGE (2022), o Brasil contava com cerca de 5,7 milhões de trabalhadoras domésticas, sendo 92% mulheres e 65% negras. Historicamente invisibilizadas, essas mulheres realizam um trabalho essencial, mas muitas vezes desvalorizado.

Com a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015, importantes avanços foram conquistados no reconhecimento de direitos como FGTS, salário-maternidade, jornada regulamentada, férias, descanso semanal remunerado, entre outros. No entanto, a informalidade ainda atinge cerca de 70% das trabalhadoras da categoria.

O Poder Judiciário tem firmado entendimento de que a prestação de trabalho doméstico de forma contínua (mais de duas vezes por semana) na residência de uma mesma pessoa ou família deve ser registrada formalmente, com carteira assinada e todos os direitos previstos na CLT e na Previdência Social. O descumprimento dessa obrigação pode ser discutido judicialmente, com apoio jurídico do sindicato da categoria.

Já as diaristas, que atuam de forma esporádica ou eventual, podem e devem se inscrever como contribuintes individuais no INSS para garantir o acesso aos benefícios previdenciários, como o salário-maternidade. Basta realizar o cadastro como contribuinte e efetuar os pagamentos mensais, sendo possível utilizar a categoria de “facultativa de baixa renda” quando aplicável.

Embora muitas dessas mulheres sejam responsáveis pelo cuidado das casas, filhos e idosos de outras famílias, elas próprias enfrentam barreiras para exercer sua maternagem, devido à precarização, à ausência de apoio institucional e à sobrecarga da dupla ou tripla jornada.



A ausência de vínculo formal e a instabilidade financeira tornam extremamente difícil o acesso ao salário-maternidade.

É urgente o fortalecimento de políticas públicas que garantam acesso à creche, segurança previdenciária e combate à informalidade para que essas mulheres possam maternar com dignidade.

Trabalhadoras de plataformas digitais

No contexto da chamada “uberização” do trabalho, as mulheres plataformizadas (motoristas de aplicativo, entregadoras, cuidadoras via plataformas digitais, entre outras) vivem um cenário ainda mais precário. Como destaca Ricardo Antunes, em obras como “O privilégio da servidão” e “Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0”, essa forma de trabalho intensifica a exploração e rompe com a noção de direitos mínimos, tornando as trabalhadoras invisíveis para o Estado e para as garantias do sistema de proteção social.

A ausência de vínculo formal e a instabilidade financeira tornam extremamente difícil o acesso ao salário-maternidade, à licença e a qualquer tipo de amparo em caso de gestação de risco ou necessidade de cuidado integral com a criança.

Segundo dados da PNAD Contínua/IBGE (2022), mais de 1 milhão de mulheres atuam como autônomas ou por conta própria em plataformas digitais, muitas delas exercendo também a função de cuidadoras, babás ou diaristas. Esse contingente revela a urgência de políticas públicas inclusivas e do reconhecimento legal dessas formas de trabalho.

Enquanto não há legislação específica que lhes assegure licença-maternidade, cobertura previdenciária e proteção contra acidentes, existem dois caminhos práticos para reduzir a vulnerabilidade:

- Inscrição como Microempreendedora Individual (MEI), permite contribuir ao INSS com alíquota reduzida, garantindo acesso ao salário-maternidade e a outros benefícios previdenciários. Após decisão do STF em 2024, basta uma única contribuição para ter direito ao benefício de salário maternidade, corresponde a um salário-mínimo mensal vigente, independentemente da renda efetivamente obtida pela trabalhadora.
- Contribuição como segurada individual ou facultativa — indicada para quem ultrapassa o limite de faturamento do MEI ou deseja contribuir com valores maiores, podendo assim receber benefícios previdenciários superiores a um salário-mínimo, conforme a base de contribuição escolhida.

É fundamental que as mulheres em situação de informalidade conheçam essas possibilidades de contribuição, pois garantem o acesso a direitos básicos como licença remunerada, aposentadoria e auxílio-doença.

Há, ainda, uma perspectiva de avanço internacional: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) está discutindo, em 2025, a formulação de uma Convenção e uma Recomendação sobre o trabalho em plataformas digitais. Caso aprovadas e ratificadas pelo Brasil, essas normas podem estabelecer padrões mínimos de proteção social, abrindo caminho para que essas trabalhadoras deixem de estar à margem da legislação trabalhista e previdenciária.

Enquanto esse marco regulatório global ainda está em construção, formalizar-se como MEI ou contribuinte individual continua sendo a principal estratégia para garantir uma rede mínima de proteção social durante a maternagem.

Servidoras Públicas

As servidoras públicas contam, além dos direitos garantidos pela Constituição, com instrumentos específicos de proteção à maternidade, essenciais para a promoção da equidade de gênero e da dignidade no serviço público.

Essas garantias não se limitam à licença-maternidade, mas abrangem também condições laborais mais justas e adequadas para quem exerce o cuidado com crianças, sobretudo nos primeiros anos de vida. Abaixo, destacam-se alguns dos principais direitos:

Afastamento de atividades insalubres e perigosas durante a lactação

As servidoras públicas que exercem atividades insalubres ou perigosas têm direito ao afastamento dessas funções durante o período de lactação, sem prejuízo do recebimento do adicional de insalubridade ou periculosidade. O prazo máximo estabelecido para esse afastamento é de 2 (dois) anos, garantindo à servidora a manutenção da remuneração integral e a preservação de sua saúde e da criança.

Licença-maternidade para servidoras temporárias e comissionadas

O Supremo Tribunal Federal, em decisão de janeiro de 2025, reconheceu, com base no princípio da igualdade, que o direito à licença-maternidade também se aplica a servidoras públicas ocupantes de cargos temporários ou comissionados, inclusive nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção. O tempo e as condições da licença devem seguir as normas estabelecidas pelo estatuto de cada ente federativo, mas o direito é garantido constitucionalmente.

Auxílio-creche ou auxílio pré-escolar

De acordo com o regime jurídico de cada ente da federação, as servidoras públicas podem receber o chamado “auxílio-creche”, ou benefício equivalente, destinado a custear parte das despesas com o cuidado de filhos ou dependentes em idade pré-escolar.

No serviço público federal, esse benefício é conhecido como “Auxílio Pré-Escolar”, concedido desde o nascimento da criança até os 5 anos e 11 meses de idade. Em outras instituições, como a UNICAMP, o benefício recebe o nome de “Auxílio-Criança” e é pago durante todo o período pré-escolar.

Prorrogação de prazos para avaliação de desempenho e progressão na carreira

Diversos estatutos e normas administrativas preveem que, em razão de licenças associadas à maternidade (como a licença-maternidade, licença adoção, licença para acompanhamento de filho com deficiência ou doença grave), as servidoras públicas têm direito à prorrogação dos prazos de avaliação de desempenho, produtividade e progressão funcional.

Essa medida visa evitar que a maternagem penalize a trajetória profissional da servidora e busca corrigir as desigualdades estruturais que afetam especialmente as mulheres no serviço público. É um reconhecimento de que cuidar dos filhos é um direito e uma responsabilidade social, que não pode ser motivo de estagnação na carreira.

Pesquisadoras beneficiárias de bolsas públicas

Desde 2013, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) garante a licença-maternidade de 4 meses (120 dias) para bolsistas, com possibilidade de prorrogação por até 60 dias, mediante solicitação. O prazo da bolsa é automaticamente prorrogado pelo tempo da licença, sem prejuízo financeiro. Vale para bolsas de iniciação científica, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Desde 2021, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) assegura a licença-maternidade de até 6 meses (180 dias) para bolsistas da pós-graduação (mestrado e doutorado). O prazo da bolsa é automaticamente prorrogado pelo mesmo período da licença. Também há previsão de licença-paternidade de até 20 dias.

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) permite prorrogação de até 4 meses em caso de nascimento ou adoção durante a vigência da bolsa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado.

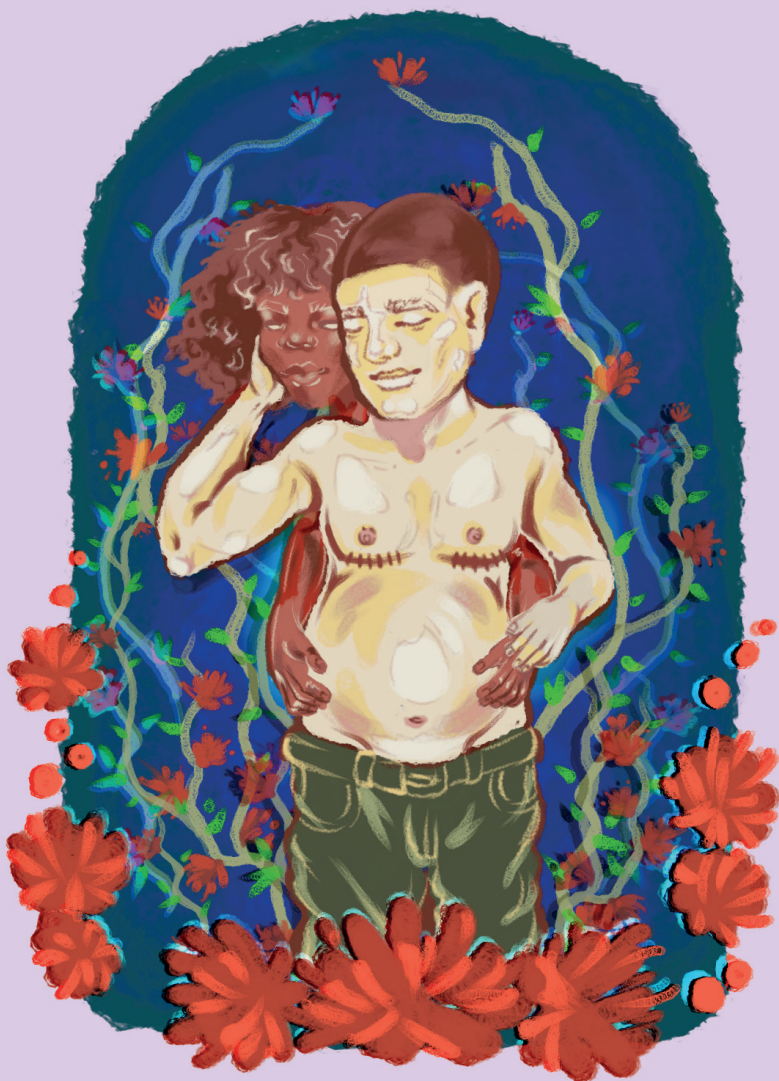
“Eu tinha 37 anos, estava no último ano do mestrado. Eu era mãe de 2 e engravidei de gêmeas. Meu orientador, visivelmente contrariado com o fato e com meu desempenho acadêmico, pelo qual ele aliás era -ou deveria ser- no mínimo também responsável, disse na defesa que no Brasil era comum as mulheres engravidarem para escapar de seus compromissos acadêmicos. Um “combo” de machismo, xenofobia e misoginia autorizado por uma estrutura ultra patriarcal.”

Direitos das famílias homoafetivas

Nos últimos anos, importantes avanços têm ocorrido no reconhecimento dos direitos de casais homoafetivos no Brasil. Em 2024, o STF, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.211.446/SP, decidiu que, em uma união entre duas mulheres, a mãe não gestante também tem direito à licença-maternidade. Assim, o casal pode escolher quem usufruirá dos 120 dias de licença-maternidade (ou 180 dias, no caso do serviço público) e quem ficará com a licença paternidade 5 dias (ou 7 dias em caso do serviço público), assegurando maior igualdade e autonomia às famílias.

Essa decisão do STF tem repercussão geral, ou seja, deve servir de referência para outros julgamentos semelhantes em todo o país, reduzindo a insegurança jurídica vivida por muitas famílias.

Além disso, está em tramitação no Congresso o Projeto de Lei 5423/20, que busca garantir o direito ao registro de dupla maternidade ou dupla paternidade para casais homoafetivos, independentemente do estado civil. Esse projeto representa mais um passo para o reconhecimento da diversidade familiar no Brasil e para a proteção integral das crianças e adolescentes, assegurando que tenham seus vínculos familiares plenamente reconhecidos.



O direito à licença-maternidade, ao cuidado com a criança e à proteção no emprego deve ser garantido com base na experiência reprodutiva e na função social do maternar, e não no marcador de gênero.

Maternagem da pessoa trans

A maternagem não é uma experiência exclusiva de corpos cisgênero. Pessoas transmasculinas e não binárias também podem gestar, parir e maternar e é fundamental que essa realidade seja reconhecida com respeito, amparo legal e acesso integral à proteção social e aos direitos.

Apesar dos avanços em debates sobre diversidade, pessoas trans que gestam ainda enfrentam uma série de violências institucionais e sociais, tanto no sistema de saúde quanto no mundo do trabalho. A negação de sua identidade de gênero, o uso de pronomes incorretos, o não reconhecimento da maternagem como um direito legítimo e os obstáculos no acesso ao salário-maternidade são apenas alguns exemplos dessas barreiras.

No âmbito da saúde, o SUS reconhece, por meio da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Portaria nº 2.836/2011), o dever de prestar atendimento humanizado, acolhedor e respeitoso às pessoas trans. Isso inclui o acompanhamento pré-natal, o parto humanizado e o cuidado no pós-parto. No entanto, muitas vezes, a realidade se impõe em forma de discriminação, desinformação e exclusão.

A maternagem da pessoa trans também encontra desafios no mundo do trabalho. Em muitos casos, o estigma em torno da identidade de gênero impede que essa pessoa tenha vínculo empregatício formal e com isso acesso a benefícios como o salário-maternidade, garantido pela Previdência Social. É fundamental que a proteção social seja assegurada a todas as pessoas gestantes, independentemente de sua identidade de gênero, por meio do reconhecimento previdenciário da função de cuidado e da ampliação de políticas públicas de inclusão e reparação.

“Ser mãe de uma mulher trans é sentir o coração apertar todos os dias — de amor e de preocupação. A gente quer proteger, mas sabe que o mundo nem sempre é gentil. Mesmo assim, o orgulho de ver minha filha sendo quem ela é me dá força. Ela me ensina coragem todos os dias.”

O direito à licença-maternidade, ao cuidado com a criança e à proteção no emprego deve ser garantido com base na experiência reprodutiva e na função social do materno, e não no marcador de gênero.

Reconhecer a maternagem das pessoas trans é um passo decisivo na luta por uma sociedade mais justa, plural e democrática. Exigir respeito a essa vivência é defender o princípio constitucional da dignidade humana, a equidade de gênero e o direito universal à saúde, à previdência, à proteção social e ao cuidado.

Pessoas responsáveis pela maternagem de crianças e jovens trans e não binários

As famílias e responsáveis pela maternagem de crianças, adolescentes e jovens trans e não binários vivenciam um contexto marcado por preconceito social, transfobia e pela ausência de políticas públicas adequadas. Frequentemente enfrentam barreiras para garantir aos seus filhos, filhas e filhas acesso integral à saúde, a uma educação inclusiva e à proteção contra a violência.

A Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei nº 8.069/1990) asseguram a todas as pessoas em desenvolvimento o direito à proteção integral, sem qualquer forma de discriminação. Além disso, o Sistema Único de Saúde (SUS), por meio da Política Nacional de Saúde Integral LGBT (Portaria nº 2.836/2011), reconhece a necessidade de atendimento humanizado à população trans e de respeito à diversidade de gênero.

É imprescindível garantir às famílias e responsáveis o direito de cuidar e proteger suas crianças e jovens trans e não binários sem discriminação institucional, assegurando acesso a apoio psicossocial, jurídico e educacional. Reconhecer e apoiar essa maternagem é essencial para combater a transfobia estrutural

e garantir que crianças e adolescentes cresçam em ambientes seguros, saudáveis e respeitosos.

Gravidez na adolescência

A gravidez na adolescência é um tema que exige atenção, cuidado e compromisso com os direitos humanos. Pode ocorrer de forma não planejada, em contextos marcados por desigualdades sociais, desinformação, falta de acesso a métodos contraceptivos e, em muitos casos, por violência sexual.

Segundo a legislação brasileira, toda relação sexual com pessoa menor de 14 anos é considerada estupro de vulnerável, independentemente de consentimento. Nesses casos, é dever da rede de proteção, incluindo saúde, assistência social e sistema de justiça, garantir acolhimento, escuta qualificada, atendimento médico e psicológico, e a proteção legal da vítima.

Em casos de gravidez decorrente de estupro, o Código Penal Brasileiro garante o direito ao aborto legal e seguro, que pode ser realizado pelo SUS, sem necessidade de autorização judicial, desde que haja o consentimento da pessoa gestante (ou de seu responsável legal, caso seja menor de idade). Nenhuma adolescente deve ser obrigada a levar adiante uma gestação fruto de violência. O atendimento deve ser ético, respeitoso e livre de julgamentos por parte dos profissionais da saúde.

Além disso, o SUS disponibiliza gratuitamente métodos anticoncepcionais como preservativos, pílulas, injetáveis, implantes hormonais, DIU e anticoncepção de emergência (a “pílula do dia seguinte”). O acesso deve ser garantido a todas as pessoas, inclusive adolescentes, com sigilo e orientação adequada. A educação sexual e reprodutiva é parte essencial da prevenção e da autonomia.

“Sou mãe de quatro filhos, a primeira nasceu quando eu tinha 15 anos, e fiquei num relacionamento abusivo até meus 18 anos, quando me separei com filhos. Passei 10 anos sozinha e me casei de novo, tive mais dois filhos, mas infelizmente fiquei viúva com 35 anos, com quatro filhos. Foi muito difícil, mas hoje, estão todos criados.”

“Fui mãe aos quinze anos, em um tempo em que a gravidez na adolescência era vivida em silêncio e com muita vergonha. Eu senti essa vergonha, mas a minha família nunca sentiu. Ao contrário, fui profundamente acolhida. Tive apoio, cuidado e afeto em todos os momentos da gestação e após o nascimento da minha filha. Minha família cuidou de mim e dela com muito amor. Meu pai dizia que eu não precisava trabalhar, que meu papel era cuidar da minha filha, e minhas irmãs garantiram que nada lhe faltasse, não apenas materialmente, mas, sobretudo, em carinho e presença. Só comecei a trabalhar quando minha filha tinha quase quatro anos, por escolha, não por necessidade. Retomei os estudos e, desde então, nunca mais parei de estudar nem de trabalhar. Mais tarde tive outra filha. Hoje, ambas são casadas, tenho netos e sigo estudando. Minhas filhas cresceram com afeto, responsabilidade e presença. Sempre dizem que tiveram, em mim, a melhor mãe e o melhor pai ao mesmo tempo. Olhando para trás, reconheço que foi o cuidado coletivo, o amor e o apoio familiar que tornaram possível a continuidade da minha história.”

Quando uma adolescente engravida, seja de forma voluntária, não planejada ou decorrente de violência, ela tem direito a um atendimento integral, humanizado e livre de preconceitos. Isso inclui pré-natal, exames, vacinas, escuta psicológica e apoio à continuidade dos estudos e de seus planos pessoais e profissionais.

Mães alunas

Maternar e estudar ao mesmo tempo é um desafio real e cotidiano para muitas pessoas. A sobrecarga de tarefas, a ausência de apoio institucional e a invisibilidade da maternagem nos espaços educacionais ainda afetam profundamente o percurso acadêmico das pessoas que gestam. Muitas enfrentam a interrupção dos estudos, o abandono escolar ou a estigmatização por parte de colegas e professores. No entanto, existem direitos legais e políticas públicas que reconhecem a maternagem como uma experiência que merece respeito, apoio e permanência garantida nos espaços de ensino.

Licença-maternidade para alunas

Toda estudante gestante, seja da educação básica ou do ensino superior, tem direito a licença-maternidade, que pode ser realizada em forma de exercícios domiciliares, com garantia de reposição de conteúdos e avaliações. Esse direito está previsto na Lei nº 6.202/1975, e deve ser respeitado por escolas e universidades, públicas ou privadas.

Além disso, alunas da graduação e pós-graduação em instituições públicas têm o direito de prorrogar prazos acadêmicos, suspender disciplinas ou estender o tempo da bolsa, nos casos de gravidez, adoção ou cuidado com recém-nascidos. Bolsistas do CNPq, CAPES e FAPESP, por exemplo, podem solicitar

prorrogação do período da bolsa por até 120 a 180 dias, sem prejuízo financeiro.

Direito à creche e ao auxílio para estudantes com filhos

A Constituição Federal reconhece o direito à educação infantil em creche e pré-escola para crianças de 0 a 5 anos como obrigação do Estado (art. 208, IV). Muitas universidades públicas possuem creches universitárias ou oferecem auxílio-creche para estudantes com filhos pequenos.

A Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) também garante prioridade para mães estudantes no acesso a auxílios como moradia, alimentação e transporte. É importante que toda aluna que materna procure o setor de assistência estudantil de sua instituição para se informar sobre esses benefícios.

Acolhimento, respeito e permanência

Estudar enquanto se materna não deve ser motivo de exclusão, discriminação ou abandono acadêmico. Escolas e universidades têm a obrigação de promover o acolhimento de mães e pessoas gestantes com dignidade, flexibilidade e apoio institucional. Isso inclui:

- não ser penalizada por faltas justificadas por gravidez, parto ou cuidados com a criança;
- ter direito a salas de amamentação, horários flexíveis e adaptações pedagógicas;
- não ser constrangida, invisibilizada ou culpabilizada por exercer o cuidado.

A educação é um direito humano universal, e deve estar ao alcance de todas as pessoas — inclusive daquelas que

maternam. Apoiar mães alunas é construir uma sociedade que reconhece o cuidado como valor social e o conhecimento como ferramenta de emancipação.

Onde buscar ajuda?

Se seus direitos como aluna gestante ou mãe estão sendo desrespeitados, procure:

- a coordenação do curso ou setor de assistência estudantil;
- o Núcleo de Acolhimento ou Comissão de Direitos Humanos da sua instituição;
- a Defensoria Pública, o Ministério Público ou coletivos de mães estudantes;
- os movimentos estudantis, sindicais e associações que lutam por permanência estudantil com equidade.

Ninguém deve ser forçado a escolher entre maternar e estudar. O direito à educação e à maternidade deve andar lado a lado — com dignidade, apoio e respeito institucional.



**Ninguém deve ser forçado a escolher
entre maternar e estudar.**

“O companheiro e pai das gêmeas também marcou muitos pontos e não ficou atrás no quesito “mulher, você que se vire para dar conta da sua jornada quádrupla”. Durante o período da escrita da dissertação, eu não tive licença da universidade (!), então eu dava aulas, cuidava da casa, dos filhos, cozinhava, levava os filhos para a escola e o marido para o trabalho (!), além de dar aulas particulares para completar o orçamento. A grana era realmente muito curta. Eu via na carreira acadêmica e na titulação uma oportunidade de melhorar nossas condições. Um dia, o marido chegou em casa, tarde da noite, quando eu pendurava suas roupas no varal. Ele muito nervoso com a nossa situação econômica, me perguntou “como assim”, eu, aos 37 anos, tendo tido tanto tempo e oportunidades (sic) ainda não havia me titulado. Eu respondi que entre outras coisas, cuidava dos filhos, dele, e dos meus pais, que também dependiam de mim financeiramente. Fiquei tão indignada ouvindo minha própria justificativa, que, “na força do ódio”, defendi meu mestrado como pude, fiz um projeto de doutorado, passei na seleção e comecei a contagem regressiva para me divorciar.

Estas cenas e diálogos são emblemáticos para mim. Os absurdos que suportamos e normalizamos é simplesmente incrível. E os meus absurdos nem chegam aos pés daquilo que muitas companheiras enfrentam. Mas quando as mulheres se juntam e compartilham seus relatos de vida e lutas, a “ficha cai”... é muito potente esse nosso encontro.”

“Durante minha trajetória acadêmica, vivi de forma muito concreta os desafios de conciliar maternagem e pesquisa. Meu filho nasceu no início de um semestre em que eu ainda era aluna de mestrado, e acompanhei as disciplinas de forma remota, fazendo o que era possível naquele momento. Ao final do mestrado, quando precisava escrever artigos e concluir experimentos, enfrentei uma situação marcante: o grupo de pesquisa me pediu que escolhesse no que eu daria prioridade, se no cuidado com meu filho, que estava doente naquela época, ou no artigo que precisava ser escrito. Essa situação me atravessou profundamente. Senti decepção comigo mesma por não conseguir conciliar tudo naquele momento, mas, principalmente, senti a falta de acolhimento e compreensão dentro do ambiente acadêmico. Foi um período de muita culpa, desgaste emocional e reflexão. Concluí o mestrado, mas fiz uma escolha importante: seguir o doutorado em outra área, em um contexto diferente. Hoje, olhando para trás, entendo que aquela decisão foi também um ato de cuidado comigo mesma. Atualmente, sinto que posso estudar, pesquisar e cuidar dos meus filhos sem que uma dimensão precise anular a outra. Aprendi que maternagem não é incompatível com a produção científica, o que muitas vezes falta é um ambiente acadêmico mais humano, empático e disposto a reconhecer que pesquisadores também são pessoas, com vidas, corpos e afetos.

Esse percurso me ensinou que conciliar ciência e maternidade não deveria ser um ato de resistência solitária, mas um direito sustentado por acolhimento, políticas institucionais e respeito.”

Adoção e direitos da pessoa adotante

A legislação brasileira reconhece plenamente o direito das pessoas adotantes, assegurando-lhes as mesmas garantias fundamentais dos pais biológicos. Isso inclui o acesso à licença-maternidade, à licença paternidade, à estabilidade no emprego e aos benefícios previdenciários, sem qualquer distinção quanto à origem do vínculo familiar.

Adoção por casais homoafetivos

Casais homoafetivos têm o direito legal de adotar e compartilham igualmente todos os deveres e responsabilidades parentais, como guarda, educação, alimentação, plano de saúde, sucessão patrimonial, acesso a benefícios sociais e previdenciários. No entanto, a legislação atual estabelece que apenas um dos adotantes, independentemente do sexo ou identidade de gênero, poderá usufruir da licença remunerada pelo INSS: 120 dias de salário-maternidade ou 180 dias em caso de funcionários em que a empresa é aderente a Lei da Empresa Cidadã.

Direitos de mães e pais com filhos com deficiência

Trabalhadoras e trabalhadores responsáveis por filhos com deficiência têm direitos assegurados por lei, com foco na conciliação entre o cuidado familiar e a vida profissional.

Prioridade para o teletrabalho: A CLT (Lei nº 14.457/2022) garante prioridade para empregados com filhos ou dependentes com deficiência ocuparem vagas em regime de teletrabalho.

Redução de jornada no serviço público: Servidores públicos federais têm direito à redução da jornada, sem prejuízo salarial, para cuidar de dependente com deficiência (Lei nº 8.112/90, art. 98, §2º). Diversas universidades e órgãos estaduais adotam medidas semelhantes.

Flexibilidade e abonos no setor privado: Embora a CLT não regulamente expressamente a redução de jornada, é possível solicitar ajustes de horário ou abono de faltas com base no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Algumas categorias já conquistaram esse direito por meio de acordos coletivos. A Justiça do Trabalho também tem reconhecido a necessidade de redução e flexibilização da jornada nesses casos.

Proibição de discriminação: a Constituição e o Estatuto da Pessoa com Deficiência proíbem qualquer forma de discriminação direta ou indireta contra trabalhadores responsáveis por filhos com deficiência, incluindo represálias ou restrições funcionais.

Em caso de aborto: quais são seus direitos

A perda gestacional, seja por aborto espontâneo ou nos casos legalmente previstos (como risco à vida da gestante, estupro ou anencefalia fetal), é uma experiência dolorosa e sensível, que exige acolhimento e proteção, também no mundo do trabalho. A legislação brasileira assegura direitos específicos às trabalhadoras nessas situações, com o objetivo de garantir tempo para recuperação física e emocional, além de prevenir discriminações no ambiente laboral.

Licença remunerada: Conforme o artigo 395 da CLT, a pessoa que sofre aborto espontâneo ou legalmente previsto tem direito a até 14 dias de afastamento remunerado, mediante apresentação de atestado médico. Esse período é contado como tempo de serviço, e o vínculo empregatício permanece ativo.

Afastamentos maiores: Se houver recomendação médica para um período maior de recuperação, a trabalhadora poderá requerer auxílio-doença junto ao INSS. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando há comprometimento da saúde física ou mental após o evento.

Acolhimento e atendimento psicológico: A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher garante atendimento integral e humanizado pelo SUS, incluindo apoio psicológico, escuta qualificada e acompanhamento médico. Nenhuma pessoa deve passar por essa experiência sozinha ou sem suporte.

Proibição de discriminação: O aborto legal não configura falta grave ou abandono de emprego. A trabalhadora não pode

ser demitida, punida ou constrangida por ter exercido um direito legal ou por estar em processo de recuperação física e emocional.

Descriminalização do aborto: no mundo e no Brasil

A discussão sobre o aborto é um tema central quando se fala em direitos reprodutivos e justiça social. Em muitos países, a descriminalização e a legalização do aborto representam a garantia do direito das pessoas que gestam de decidir sobre seus corpos e suas vidas, além de ser uma medida de saúde pública para reduzir mortes maternas evitáveis.

No mundo

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 73 milhões de abortos são realizados todos os anos no mundo, sendo que quase metade deles em condições inseguras. A legalização do aborto em países como Uruguai, Argentina, México, Portugal, França e Espanha reduziu drasticamente as mortes maternas relacionadas a procedimentos clandestinos. Em diversos países da Europa e da América Latina, o aborto é reconhecido como parte da política de saúde e como um direito fundamental à autonomia reprodutiva.

No Brasil

O Código Penal Brasileiro (1940) ainda criminaliza o aborto, prevendo pena para quem pratica ou consente com a prática. Atualmente, o aborto só é permitido em três situações:

- Risco à vida da gestante;
- Gravidez resultante de estupro;
- Em casos de anencefalia fetal (autorizado pelo STF em 2012, ADPF 54).

“Em 1987, entrei no mestrado na UFRGS; tinha um bebê de meio ano. Em 1988 engravidei novamente e resolvi manter o bebê. Contudo, quando contei ao meu orientador, este sugeriu que eu abortasse, pois era uma traição a ele eu ser sua orientanda e ficar grávida. Sofri muitas represálias dele depois que voltei a trabalhar. Foram momentos muito estressantes. Na época não existia auxílio-maternidade e tive que voltar a pesquisa em poucos meses.”



Falar de descriminalização do aborto é também falar de justiça reprodutiva.

Fora dessas hipóteses, o aborto continua sendo tratado como crime. Isso faz com que milhares de mulheres e pessoas que gestam, sobretudo as mais pobres e negras, recorram a procedimentos clandestinos e inseguros, expondo-se a risco de morte, complicações de saúde e criminalização.

Debate atual

O STF tem pautado discussões sobre a descriminalização do aborto até a 12ª semana de gestação (ADPF 442), ressaltando que a criminalização fere direitos fundamentais como a dignidade humana, a igualdade de gênero e o direito à saúde. Movimentos feministas, de direitos humanos e de saúde pública defendem que a decisão de interromper uma gravidez deve ser respeitada como um direito de autonomia reprodutiva.

Justiça reprodutiva

Falar de descriminalização do aborto é também falar de justiça reprodutiva. Significa reconhecer que nenhuma pessoa deve ser obrigada a levar adiante uma gestação contra a sua vontade e que o acesso ao aborto seguro é parte da proteção à vida e à dignidade das pessoas que gestam.

Cuidados com os idosos

Atualmente, não existe uma norma legal específica que garanta o direito automático ao teletrabalho para pessoas que cuidam de idosos, mesmo que dependentes. No entanto, alguns caminhos jurídicos e normativos podem ser utilizados para fundamentar esse pedido, especialmente no setor público ou em contextos em que há diálogo com o empregador. A Justiça do Trabalho tem reconhecido o direito de trabalhadores ao teletrabalho para cuidar de familiares, incluindo idosos, quando demonstrada a necessidade de cuidados constantes e a possibilidade de realização das atividades laborais de forma remota.

Maternagem, trabalho e direitos: políticas públicas por uma sociedade mais justa

Lei nº 11.770/08 - Lei da Empresa Cidadã

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

Lei nº 13.257/16 - Marco Legal da Primeira Infância

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

É necessário reconhecer a realidade das mães, avós ou famílias monoparentais que arcam com a responsabilidade pelo cuidado e criação de crianças, muitas vezes sem o apoio legal, afetivo ou financeiro de outro responsável. Embora em número menor, também existem pais que exercem essa função de forma isolada. Essas pessoas enfrentam, de maneira ainda mais intensa, as dificuldades de conciliar a jornada de trabalho com os cuidados com a criança e a instabilidade financeira.

A ausência de corresponsabilidade de outro responsável familiar nas famílias monoparentais gera não apenas uma sobrecarga emocional e física para quem assume sozinho os cuidados com os filhos, mas também reforça desigualdades no ambiente de trabalho, em que o suporte institucional é frequentemente insuficiente.

Por isso, é fundamental que políticas públicas e iniciativas do setor privado considerem as especificidades de mães solo, pais solo e demais responsáveis por famílias monoparentais, assegurando-lhes condições reais de permanência, crescimento e proteção no mercado de trabalho, como o acesso prioritário a creches, a flexibilização da jornada, o trabalho remoto e ações afirmativas que levem em conta a dupla jornada enfrentada por essas pessoas.

Lei nº 14.457/22 - Programa Emprega + Mulheres

Incentiva a empregabilidade de mulheres e a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Determina que as empresas incluam normas internas de prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho. Obriga a criação de

“Para poder sustentar minha família, por um tempo, tive que deixar minha bebê de menos de um ano aos cuidados do meu filho mais velho, que tinha 12. Tinha que deixar os dois sozinhos à noite para trabalhar no serviço que aparecia. Trabalhava em serviços gerais, limpando uma empresa, mas a cabeça ficava o tempo todo em casa, rezando pra que nada de ruim acontecesse com minhas crianças. Éramos só nós três. Os pais das crianças nunca assumiram o dever de cuidar nem de ajudar financeiramente.”

canais de denúncia e ações de capacitação anuais sobre igualdade de gênero, assédio e diversidade.

A lei estabelece que as empresas devem priorizar a concessão do trabalho remoto para empregadas gestantes, lactantes ou mães de crianças de até seis anos de idade, quando possível, ou oferecer jornadas flexíveis, sempre que compatível com as atividades exercidas. Essa medida reconhece a necessidade de conciliar o trabalho com os cuidados especiais que essas crianças demandam.

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

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

Mais recentemente foi sancionada a Lei nº 14.611/2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa norma determina que empresas com 100 ou mais empregados devem garantir transparência salarial e apresentar relatórios semestrais com dados comparativos entre homens e mulheres em cargos equivalentes, abrangendo critérios como remuneração fixa, variável e benefícios. A lei também impõe multa em caso de discriminação salarial e obriga o empregador a apresentar plano de ação para correção das desigualdades. Ao exigir transparência e fiscalização ativa, fortalece os instrumentos de controle social e impulsiona as trabalhadoras, incluindo as mães, a reivindicar equidade de tratamento.

Lei nº 14.601/2023 - Bolsa Família

O Programa Bolsa Família é uma política pública de transferência direta de renda que tem impacto significativo na vida de pessoas que maternam, especialmente em contextos de vulnerabilidade social. Criado pela Lei nº 10.836/2004, o programa integra ações de combate à pobreza com foco em segurança alimentar, acesso à saúde e educação infantil.

Em sua versão atual, Lei nº 14.601/2023, o Bolsa Família passou a adotar um formato ampliado de benefícios, reconhecendo a diversidade das composições familiares e o peso social da maternagem. A lei garante que o benefício seja pago preferencialmente à mulher responsável pela família.

Valores pagos em 2025, conforme o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate a Fome:

R\$ 600 de valor base por família.

R\$ 150 adicionais para cada criança de 0 a 6 anos.

R\$ 50 adicionais para gestantes, nutrizes (mulheres que amamentam) e para crianças e adolescentes entre 7 e 18 anos.

Condições e obrigações

Para manter o benefício, as famílias devem:

- Cumprir o calendário de vacinação e acompanhamento nutricional das crianças;
- Garantir a frequência escolar mínima;
- Realizar o acompanhamento pré-natal durante a gestação.

Por que o Bolsa Família é essencial para quem materna?

- Combate à insegurança alimentar: garante renda mínima para a compra de alimentos e itens básicos para o cuidado infantil.
- Apoio durante a gestação: o benefício voltado às gestantes contribui diretamente para o acesso ao pré-natal e à proteção social nesse período.
- Reconhecimento do cuidado como trabalho: ao transferir a renda prioritariamente à mulher cuidadora, o programa valoriza a maternagem como função social essencial.
- Proteção diante da informalidade: para mulheres sem vínculo formal de trabalho ou sem acesso a benefícios como o salário-maternidade, o Bolsa Família é, muitas vezes, o único suporte financeiro contínuo.

O Bolsa Família é, portanto, uma política de justiça social que atua diretamente na proteção da maternagem e na redução das desigualdades de gênero, classe e raça. Não substitui os direitos trabalhistas e previdenciários, mas complementa a renda e promove dignidade para milhões de mulheres e famílias em todo o país.

Atitudes e práticas abusivas e discriminatórias no ambiente de trabalho

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

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

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

A exclusão de pessoas no ambiente de trabalho também pode ocorrer de forma sutil, por meio da redução de responsabilidades, da limitação de oportunidades ou da estagnação na carreira — especialmente em situações como a gestação, a licença-maternidade ou o retorno após períodos de cuidado com filhos e dependentes.

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

A inexistência de políticas claras de enfrentamento ao assé-

dio moral e sexual, especialmente contra gestantes e lactantes, também constitui uma falha institucional grave, que contribui para a perpetuação de um ambiente hostil à maternagem.

Diante desse cenário, é fundamental que os empregadores compreendam seu papel e responsabilidade na inclusão, retenção e valorização de profissionais que maternam. A adoção de políticas internas que reconheçam e respeitem o direito à maternagem é essencial. Isso inclui a criação de salas de apoio à amamentação, a possibilidade de jornadas flexíveis ou de trabalho remoto, especialmente nos primeiros anos da criança, e a implementação de programas de retorno ao trabalho pós-licença-maternidade, que garantam acolhimento, reintegração e oportunidades de desenvolvimento na carreira.

Conhecer para se proteger: direitos, canais de denúncia e apoio

Para que todas as pessoas, especialmente aquelas que gestam, amamentam ou exercem funções de cuidado com filhos, idosos ou dependentes, possam se proteger no exercício do trabalho, do estudo ou em suas atividades de subsistência, é fundamental conhecer e compreender profundamente os seus direitos.

O primeiro passo é buscar informações qualificadas sobre as garantias previstas na Constituição Federal, na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas de proteção à maternidade e à equidade de gênero (como a Lei nº 14.457/2022 – Emprega + Mulheres e a Lei nº 14.611/2023 – Igualdade Salarial), bem como em políticas públicas universais de saúde, assistência social e educação, como o direito à creche e ao atendimento integral pelo SUS.

Sindicatos, associações, coletivos feministas, movimentos sociais, núcleos de apoio jurídico, projetos de extensão universitária e grupos de defesa da diversidade são espaços fundamentais para obter informação, fortalecer a organização coletiva e ampliar a defesa de direitos.

Diante de qualquer situação de discriminação, violência, assédio ou violação de direitos, é essencial formalizar a ocorrência: guardar provas, registrar comunicações e buscar apoio jurídico. As vítimas podem recorrer a canais oficiais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Defensoria Pública, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os Conselhos de Saúde e Assistência Social, além de ouvidorias do SUS e centrais de atendimento como o Ligue 180 (violência contra a mulher) e o Disque 136 (Ouvidoria do SUS).

Outro pilar da proteção é o acesso a informações confiáveis em fontes seguras, como sites oficiais do governo (Ministério do Trabalho e Emprego, INSS, Ministério da Saúde, Ministério da Mulher), cartilhas produzidas por sindicatos e entidades da sociedade civil, e materiais educativos sobre igualdade de gênero e justiça reprodutiva.

Por fim, é essencial reiterar: acesso à informação, apoio coletivo e organização social são estratégias fundamentais para enfrentar desigualdades, combater abusos e garantir que todas as pessoas que cuidam e maternam exerçam esse papel com dignidade, autonomia e respeito.

“Meu filho, com cinco anos, foi diagnosticado com câncer. Precisou de cirurgia, quimioterapia e radioterapia. Eu trabalhava numa multinacional, e quando contei que ia precisar me afastar para acompanhar o tratamento, a empresa me disse que podia me demitir pra eu não precisar pedir demissão. Meu trabalho era o que sustentava a casa, o plano de saúde do meu filho era o da empresa. Foi aí que descobri que não existe licença para mãe acompanhar um filho pequeno num tratamento tão difícil. Consegui me afastar pelo INSS por depressão, o que não era mentira. Mas penso que uma mãe ou um pai, numa situação assim, devia ter o direito de uma licença para cumprir com o dever de cuidar do filho doente.”

Canais de denúncia

Disque 136 (Ouvidoria do SUS)

Para denúncias de violação de direitos na saúde pública, como violência obstétrica, racismo institucional ou recusa de atendimento.

Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher)

Para relatos de violência contra mulheres, inclusive violência doméstica, institucional ou obstétrica.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Denúncias de assédio, discriminação, violação de direitos trabalhistas ou descumprimento da CLT.

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Atua em casos de violações coletivas ou graves a direitos das trabalhadoras, como discriminação por gravidez ou falta de condições para amamentação.

Defensoria Pública

Apoio jurídico gratuito para trabalhadoras em situação de vulnerabilidade, especialmente em casos de violência, violações trabalhistas ou negação de acesso a serviços públicos.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)

Canal interno das empresas para denúncias de assédio moral, sexual e condições inseguras de trabalho.

Ouvidoria de hospitais ou unidades de saúde

Para denúncias de violência obstétrica, maus-tratos ou desrespeito à identidade e aos direitos da gestante.

Sindicatos e associações de trabalhadoras e trabalhadores

Apoio coletivo, orientação sobre direitos, encaminhamento de denúncias e mobilização política.

Movimentos de mulheres e entidades de promoção da igualdade de gênero

Apoio e acolhimento em casos de violência, além de produção de materiais informativos e educativos.

Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.108, de 7 de abril de 2005. Garante às parturientes o direito à presença de acompanhante durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato no SUS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 abr. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11108.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 08 jun. 2025.

DANTAS SILVA, Amanda; GUIDA, José Paulo Siqueira; SANTOS, Débora de Souza; SANTIAGO, Silvia Maria; SURITA, Fernanda Garanhani. Disparidade racial e mortalidade materna no Brasil. *Revista de Saúde Pública*, v. 58, p. 25, 2024. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2024058005862>

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> Acesso em: 08 jun. 2025. Fundação Nacional dos Povos Indígenas – FUNAI. Brasil registra 274 línguas indígenas diferentes faladas por 305 etnias. Notícias. 27.10.2022. Disponível em :<https://www.gov.br/funai/pt-br/asuntos/noticias/2022-02/brasil-registra-274-linguas-indigenas-diferentes-faladas-por-305-etnias> Acesso em: 04.08.2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 08 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher: princípios e diretrizes. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nac_atencao_mulher.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Portaria nº 1.459, de 24 de junho de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde, a Rede Cegonha. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 jun. 2011. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt1459_24_06_2011.html. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Humanização do parto e do nascimento. Caderno HumanizaSUS. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/parto.pdf> Acesso em: 8 jun. 2025. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011. Institui a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais no âmbito do SUS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 dez. 2011. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Diretrizes nacionais de assistência ao parto normal: relatório técnico. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_nacionais_parto_normal.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Secretaria Especial de Saúde Indígena – SESAI. Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas (PNASPI). Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_saude_indigena.pdf Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Humanização do parto e do nascimento. Caderno HumanizaSUS. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/parto.pdf> Acesso em: 8 jun. 2025. Acesso em: 8 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Gravidez na adolescência: atenção integral à saúde da pessoa adolescente gestante. Brasília: Ministério da Saúde, 2000. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/0101adolescente_gravida.pdf Acesso em: 08 jun. 2025.

Ministério da Saúde. Atenção técnica para prevenção, avaliação e conduta nos casos de violência sexual contra mulheres e adolescentes. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/prevencao_agravo_violencia_sexual_mulheres_3ed.pdf Acesso em: 08 jun. 2025.

Nascer No Brasil - Inquérito nacional sobre perdas fetais, partos e nascimentos (2020 a 2022.) Disponível em: https://nascernobrasil.ensp.fiocruz.br/?us_portfolio=nascer-no-brasil-2

Organização Mundial da Saúde – OMS. Dados sobre o aborto no mundo. 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/abortion> Acesso em: 08.09.2025.
Ministério Desenvolvimento e Assistência Social. Família e Combate à Fome. Programa Bolsa Família. Disponível em: www.mds.gov.br/webarquivos/MDS/2_Acoes_e_Programas/Bolsa_Familia/Cartilha/Cartilha_Bolsa_Familia_2024.pdf Acesso em: 04.08.2025.

Rádio Agência Brasil. STF amplia acesso a salário-maternidade para trabalhadoras autônomas. ADI 2.110 do STF. 26/03/2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2024-03/stf-amplia-acesso-salario-maternidade-para-trabalhadoras-autonomas#:~:text=O%20plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,aos%20benef%C3%ADcios%20da%20Previd%C3%A2ncia%20Social.> Acesso em: 04.08.2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Deliberação CAD-A-017, de 16 de abril de 2024. Dispõe sobre a Carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Paepe. Campinas: UNICAMP, 2024. Disponível em: <https://www.pg.unicamp.br/norma/31953/0> Acesso em: 08 jun. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Deliberação CONSU-A-025, de 30 de novembro de 2021. Dispõe sobre o Perfil Acadêmico de Professor Doutor II (MS-3.2), Professor Associado I (MS-5.1), Professor Associado II (MS-5.2), Professor Associado III (MS-5.3) e Professor Titular (MS-6) da Carreira do Magistério Superior (MS) e critérios de mobilidade funcional, do Instituto de Biologia. Campinas: UNICAMP, 2021. Disponível em: <https://www.pg.unicamp.br/norma/28177/0> Acesso em: 08 jun. 2025.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde e Sociedade*, v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016. DOI: 10.1590/S0104-129020162610

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Maternagem e o mundo do trabalho : conheça seus direitos / [organização Associação de Docentes da Unicamp]. -- 1. ed. -- Campinas : LBS Advogados, 2026.

Bibliografia | ISBN 978-65-996236-4-6

1. Direito 2. Acolhimento 3. Crianças - Desenvolvimento 4. Direito das mulheres - Brasil 5. Justiça do trabalho - Brasil 6. Interseccionalidade 7. Maternidade 8. Mulheres - Direitos 9. Mulheres negras I. Associação de Docentes da Unicamp.

26-339493.0

CDD-305.4

Índices para catálogo sistemático:

1. Mulheres : Direitos : Sociologia 305.4

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964

Autoras(es): Luciana Barretto, Leticia Dias Correa e Matheus Cunha Girelli (LBS Advogadas e Advogados)

Organizadoras(es)

Associação de Docentes da Unicamp (ADunicamp) Silvia Gatti (presidenta), Regina Celia da Silva (diretora Tesoureira), Maria José Mesquita (diretora de Comunicação), Fernando Piva e Cristina Segatto (jornalistas)

Colaboradoras

Angelica Toledo (Comissão Central de Pós Graduação/CCPG); Angelina Ferreira Luciano (Acadêmicos Indígenas da Unicamp/AIU); Aparecida do Carmo Miranda Campos (Serviço de Acolhimento e Encaminhamento de Denúncias de Racismo da Unicamp/SAER/DEDH); Cleusa Silva e Dagmar Silveira (Casa Laudelina de Campos Mello Organização da Mulher Negra); Débora de Souza Santos (Faculdade de Enfermagem da Unicamp); Diama Bhadra Vale (Departamento de Tocoginecologia da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp); Elisiene do Nascimento Lobo e Irene Rabelo Moreira Rodrigues (Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp/STU); Maria do Carmo Cabral Carpintéro (Cozinha Solidária São Marcos); Renata Mantovani (Mães Pela Diversidade e Movimento de Mulheres Olga Benário).

Design e diagramação: Victoria Lobo

Capa e ilustrações: Luara Sousa

Revisão: Roseli Coutinho

Apoio

Ministério das Mulheres

FNAE

colaboração



realização e organização



apoio



ISBN: 978-65-996236-4-6



9 786599 623646