



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.307, DE 2026

(Da Sra. Denise Pessôa)

Institui medidas de acolhimento e retenção da empregada após o encerramento da licença-maternidade.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Da Sra. DENISE PESSÔA)

Institui medidas de acolhimento e retenção da empregada após o encerramento da licença-maternidade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui medidas de acolhimento e retenção da empregada após o encerramento da licença-maternidade.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 392-D. As empresas com 20 (vinte) ou mais empregados deverão implementar um programa estruturado de retorno da licença-maternidade, visando ao pleno acolhimento da trabalhadora no retorno ao trabalho.

§ 1º O programa de acolhimento de que trata o *caput* deverá contemplar, no mínimo, uma entrevista logo após o retorno ao trabalho, para alinhamento de escopo, cobertura de tarefas e atualização sobre eventuais mudanças organizacionais.

§ 2º Os empregadores deverão organizar as suas atividades de modo a garantir, na maior medida possível, o acolhimento, a retenção e a valorização das empregadas mães, mesmo após o término do período da estabilidade provisória referida no art. 391-A desta Consolidação.

§ 3º O retorno da empregada após a licença-maternidade deverá observar, sempre que possível, a preservação do cargo, da função anteriormente exercida e da carga horária contratada antes do afastamento, ressalvadas hipóteses de recomendação médica, pedido da empregada ou alteração decorrente de negociação coletiva.”

Art. 3º A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:



“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, maternidade, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei busca instituir medidas concretas de acolhimento e retenção da empregada após o término da licença-maternidade, promovendo a efetiva valorização do trabalho das mães trabalhadoras.

Para compreender a pertinência desta medida, é necessário observar a realidade fática do mercado de trabalho brasileiro de forma objetiva. Dados e estudos consolidados¹, revelam que nos doze meses subsequentes ao início da licença-maternidade vai havendo uma perda progressiva de empregos pelas mães, indicando a insuficiência da atual estabilidade provisória de cinco meses após o parto para garantir a continuidade, no médio e no longo prazo, das mães no emprego.

Levantamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, aponta que, entre 2020 e 2025, mais de 380 mil mulheres foram desligadas sem justa causa após o retorno da licença-maternidade, além de centenas de milhares de pedidos de demissão registrados no mesmo período. O cenário revela que a proteção atualmente assegurada pela legislação ainda se mostra insuficiente para garantir condições reais de permanência e continuidade profissional às trabalhadoras mães. Esse cenário demanda uma resposta legislativa que busque realizar a justiça social.

A maternidade não pode representar obstáculo à permanência da mulher no mercado de trabalho. As mulheres mães exercem papel essencial

¹ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil.** Rio de Janeiro: FGV EPGE, 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/927d5bd3-21d5-4ad1-bcc3-92a5ebe36364>. Acesso em: 15 abr. 2026.



na estrutura produtiva, econômica e social do país, sendo responsáveis, em inúmeros lares brasileiros, pela principal fonte de renda familiar. Ainda assim, são frequentemente submetidas a processos de exclusão profissional, perda de oportunidades, rebaixamento funcional e desligamentos indiretos após o período de licença-maternidade, justamente em momento de maior vulnerabilidade emocional, física e financeira.

As consequências dessa realidade ultrapassam a esfera individual da trabalhadora. A ruptura precoce do vínculo empregatício aprofunda desigualdades de gênero, reduz a segurança econômica das famílias, impacta diretamente o desenvolvimento das crianças e reforça ciclos históricos de discriminação estrutural contra mulheres no ambiente laboral.

Nesse contexto, é importante destacar que a proposição afasta a falsa dicotomia entre a proteção social da trabalhadora e o desenvolvimento empresarial. A implementação de um programa de retorno ao trabalho focado no alinhamento de tarefas e na atualização profissional reduz os custos operacionais atrelados à alta rotatividade (*turnover*) e previne a perda de capital humano previamente treinado. Dessa forma, a medida concretiza o mandamento constitucional ao fortalecer a produtividade das empresas, aliando a manutenção da mulher no mercado à eficiência corporativa.

No âmbito normativo internacional, a iniciativa alinha a legislação pátria aos preceitos mais basilares do Direito Internacional do Trabalho. Ao incluir expressamente a "maternidade" no rol das vedações discriminatórias, o projeto instrumentaliza as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notadamente o disposto na Convenção nº 111, que repudia a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Trata-se de um avanço que reforça a inserção do Brasil na concretização plena da agenda do Trabalho Decente, assegurando a igualdade material de oportunidades.

Ademais, a inclusão do art. 392-D na Consolidação das Leis do Trabalho e a alteração da Lei nº 9.029, de 1995, promovem inegável segurança jurídica para as relações de trabalho. Ao delimitar o escopo das empresas obrigadas a estabelecer contornos objetivos para o acolhimento — como a exigência de uma entrevista inicial de alinhamento —, a proposta garante



clareza e previsibilidade tanto para empregadores quanto para empregadas, mitigando ambiguidades interpretativas e reduzindo o potencial de judicialização.

Trata-se, portanto, da instrumentalização da equidade nas relações laborais. O projeto institui um protocolo permanente e objetivo que orienta as organizações na recepção destas profissionais após o término da licença-maternidade, evitando subjetivismos e consolidando uma cultura de respeito e valorização que perdura para além do período legal de estabilidade provisória. A medida, em síntese, busca dar efetividade aos princípios de proteção à maternidade e ao emprego, beneficiando o tecido social e, ao mesmo tempo, o ambiente de negócios.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2026.


Deputada DENISE PESSÔA



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1995-0413;9029
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:198810-05;1988

FIM DO DOCUMENTO