



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS GESTANTES NO ÂMBITO TRABALHISTA**

ORIENTANDA: GISELE SOUZA MEIRELES  
ORIENTADOR: PROF: ME. HÉLIO CAPEL GALHARDO FILHO

GOIÂNIA-GO

2023

GISELE SOUZA MEIRELES

**PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS GESTANTES NO ÂMBITO TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Professor orientador: Me. Hélio Capel Galhardo Filho

GOIÂNIA-GO

2023

GISELE SOUZA MEIRELES

**PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS GESTANTES NO ÂMBITO TRABALHISTA**

Data da Defesa: 31 de maio de 2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof. Me. Hélio Capel Galhardo Filho

Nota:

---

Examinador Convidado: Prof.: Me. Altamir Rodrigues Vieira Júnior

Nota:

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro momento, quero agradecer a Deus por sempre fortalecer nessa trajetória que não foi fácil, mas com sua ajuda eu consegui.

Agradecer também aos meus familiares.

Além disso, um agradecimento especial aos orientadores que participaram dessa etapa comigo e me instruíram para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

# PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS GESTANTES NO ÂMBITO TRABALHISTA

Gisele Souza Meireles<sup>1</sup>

## RESUMO

O foco do presente artigo é ter uma breve demonstração e desenvoltura doutrinária e jurisprudencial, desde a história antiga até dos dias atuais sobre os direitos das gestantes no âmbito trabalhista. Trata-se de um tema bastante discutível e necessário, pois apesar de estarmos em um século onde não é mais um tabu a mulher trabalhar fora de casa, em especial a gestante, pois ainda ocorre muito preconceito. Sendo assim, o trabalho discorre sobre os direitos assegurados às mulheres gestantes, os quais foram conquistados no decorrer do tempo, sobre as mudanças trazidas pela reforma trabalhista e também as diversas formas discriminatórias ainda presentes na sociedade atual.

**Palavras-chave:** Gestantes. Proteção. Trabalho. CLT. Discriminação.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela PUC Goiás. Email: gisesouzameireles@gmail.com

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS GESTANTES .....</b>	<b>7</b>
1.1 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS .....	8
1.2 DIREITO À ESTABILIDADE DA MULHER GRÁVIDA TRABALHADORA .....	9
1.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	10
<b>2 MUDANÇAS TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA A RESPEITO DA PROTEÇÃO A MULHER GESTANTE.....</b>	<b>11</b>
2.1 ESSAS MUDANÇAS TROUXERAM AVANÇO OU RETROCESSO? .....	12
2.2 CONSEQUÊNCIAS DO LOCAL INSALUBRE NA VIDA DA CRIANÇA .....	14
<b>3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER GESTANTE NO LOCAL DE TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
3.1 FORMAS E CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS .....	16
3.2 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	16
3.3 DIFICULDADE DE RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PÓS- PARTO.....	17
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>21</b>

## INTRODUÇÃO

O presente artigo consiste em, primordialmente, expor a evolução dos direitos das gestantes ao longo dos anos, demonstra como a legislação adaptou-se e continua se adaptando, com o principal objetivo de proteger a mulher gestante trabalhadora.

Por anos as mulheres se submeteram a condições inapropriadas de trabalho, para que pudessem conseguir um local no mercado de trabalho. Foi nesse sentido que surgiram as primeiras leis regulamentadoras do trabalho da mulher gestante,

A seção I disserta sobre a evolução dos direitos e garantias das mulheres gestantes ao longo do tempo, com enfoque na estabilidade da mulher trabalhadora em estado gravídico nas diversas formas de contrato de trabalho existentes. O que se fez extremamente necessário, para que cada vez mais mulheres conheçam seus direitos e não fiquem à mercê da falta de conhecimento sobre os direitos e garantias no período gestacional.

Em seguida a seção II, trata das mudanças trazidas pela reforma trabalhista a respeito da proteção a mulher gestante, com enfoque em mostrar se essas mudanças trouxeram avanço ou retrocesso a legislação.

Além disso, disserta sobre o motivo das mulheres, em especial as gestantes, serem mais atingidas com essas mudanças advindas da reforma trabalhista.

Logo mais, a seção III dispõe sobre a discriminação sofrida pela mulher gestante no ambiente de trabalho, sendo ainda muito presente na atualidade, apesar de diversos dispositivos legais que vedam essa prática. O que vai totalmente contra o Princípio da Não Discriminação, princípio este que baseia na igualdade de todos e é uma consequência lógica da igual dignidade do ser humano.

A metodologia utilizada no presente artigo consiste em revisões bibliográficas, doutrinas, jurisprudências e pesquisas em sites.

A partir disso, buscou compreender os desafios vivenciados pelas mulheres gestantes ao longo do tempo e fazer um aparado de suas garantias previstas em lei.

No que tange aos resultados, consiste em compreender as mudanças adquiridas através do tempo e questionar se houve um avanço ou retrocesso nos direitos das mulheres gestantes. Além disso, demonstrar as discriminações sofridas

no ambiente de trabalho e apontar hipóteses de melhorias referentes a essas discriminações.

## **1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS GESTANTES**

Com o advento da 1ª Guerra Mundial na metade do século XIX, os homens foram encaminhados para defenderem suas pátrias. Por este motivo as mulheres ficaram responsáveis pelo sustento de seus lares, deixando assim o tradicional papel de dona de casa, passando a trabalhar nas indústrias durante a segunda Revolução Industrial.

Porém, o primeiro ordenamento jurídico a tratar dos direitos da gestante foi a Lei nº 1.596 DE 29 DE DEZEMBRO DE 1917, porém, esta lei era muito limitada. Apenas previa que a mulher não poderia trabalhar no último dia de gestação e no primeiro dia após o parto. Dois anos depois, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) em sua convenção nº 3 do ano de 1919, trouxe diversas normas que beneficiavam as gestantes, inclusive a licença-maternidade antes e depois do parto. Esse direito era garantido desde que a gravidez fosse comprovada mediante a apresentação de atestado médico.

Em 1932, foi publicado o Decreto nº 21.417-A, que estabelecia o repouso obrigatório das gestantes por quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. Conforme afirma Barros, “durante o afastamento foi assegurada assistência correspondente a metade dos seus vencimentos, de acordo com a média dos últimos seis meses”.

A Constituição Federal de 1934 foi considerada, até o presente momento, a mais benéfica com relação aos direitos das mulheres gestantes. As mulheres em estado gravídico possuíam direito à assistência médica e sanitária, salário maternidade e licença maternidade.

Já em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor e trouxe em seus artigos 391 e 392, a proteção à maternidade.



Na Constituição Federal de 1967, as mulheres gestantes adquiriram o direito ao descanso remunerado, antes e depois do parto, sem prejuízo algum no emprego e no seu respectivo salário.

Com essas constantes mudanças, houve a promulgação da lei Nº 6.136, DE 7 DE NOVEMBRO DE 1974, a qual passou a licença maternidade para um benefício da Previdência Social, licença essa que foi ampliada para 14 semanas com a Convenção nº 183 da OIT.

Após isso, a Constituição Federal de 1988 ampliou a licença à maternidade para 120 dias, sem qualquer prejuízo do salário ou emprego.

## 1.1 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Em se tratando dos principais direitos adquiridos pelas trabalhadoras gestantes, insta salientar: a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, segundo o artigo. 10, inciso II, letra b) do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT da Constituição Federal de 1988 “Art. 10, é vedada a dispensa da trabalhadora grávida sem justa causa, desde que esta tenha estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário, conforme artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho Art. 392. A empregada grávida tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do trabalho e salário, ainda conforme o artigo 392, parágrafo 4º, inciso II a empregada tem direito a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares.

A empregada também tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada um para a amamentação do seu filho, até que ele complete 6 meses de idade, conforme artigo 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas CLT.

Nesse sentido, dispõe o artigo 400 da CLT que os locais destinados para a amamentação devem possuir, no mínimo um berçário, uma saleta para amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Além disso, a mãe empregada tem o direito a licença de um dia por ano para levar o filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, conforme artigo art. 473, XI da Consolidação das Leis Trabalhistas.

## 1.2 DIREITO À ESTABILIDADE DA MULHER GRÁVIDA TRABALHADORA

A estabilidade provisória é o período em que o trabalhador tem a garantia legal de emprego, não podendo o empregador despedi-la voluntariamente, exceto se a dispensa for por justa causa ou força maior.

Demitir um empregado durante o período de estabilidade, além de ser antiético, é ilegal, pois a garantia do emprego serve para dar ao trabalhador um período de tranquilidade em um momento de necessidade.

Nas palavras de Nascimento, a estabilidade provisória representa o 25<sup>o</sup> direito do empregado em manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no sentido jurídico. Esta se subdivide em estabilidade definitiva e estabilidade transitória, uma produzindo efeitos para toda a relação de emprego, outra somente enquanto persistir uma causa especial que a motive. (RIBEIRO, 2021, on-line, acesso em: 19 de novembro de 2022)

Diante do conceito de estabilidade provisória, urge enfatizar e aprofundar o direito à estabilidade da gestante, conforme disposto no art. 10, inciso II, letra b, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada grávida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Como a teoria da responsabilidade diz que o importante é a confirmação da gravidez para a própria trabalhadora e não para o empregador, a estabilidade independe da notificação, pois a gravidez com o tempo é percebida por todos, mesmo sem a notificação. (MARTINS, 2000)

Nesse sentido, reforça a súmula 244, I do Tribunal Superior do Trabalho, que a empregada gestante tem direito à estabilidade temporária, mesmo na hipótese de admissão em regime de contrato por tempo determinado - CTPD, incluindo o contrato de experiência, que tem duração de 90 dias.

Essa estabilidade da gestante pode ser ampliada pelas Convenções Coletivas de Trabalho. O que se amplia é a vedação da dispensa sem justa causa, ou seja, a

estabilidade e não a quantidade de dias de licença-maternidade, vez que a Previdência Social não reembolsa a empresa por mais que 120 dias.

A licença-maternidade possui um prazo de 120 dias, sendo 28 dias antes e 92 dias após o parto, conforme artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Importante ressaltar que a estabilidade é de grande valia, visto que o nascituro é completamente dependente da mãe e precisa da mesma 24 horas por dia. Além disso, seria muito difícil uma mulher gestante conseguir um novo emprego.

### 1.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência circunscreve-se a um acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, tendo prazo de duração máximo de 90 dias, onde poderão as partes colacionar aspectos positivos para a continuidade do contrato. (DELGADO, 2005)

Essa modalidade de contrato está presente no artigo 443, § 2º, alínea “c” da Consolidação das Leis Trabalhistas, no qual assim está disposto:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:[...]

c) de contrato de experiência.

Sendo assim, a empregada que firma contrato individual por prazo determinado tem seu direito à estabilidade garantido, esclarecimento feito pela Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho- TST.

A respeito do tema o Ministro Maurício Godinho Delgado já decidiu na Corte máxima do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS.10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIAÇÃO

(ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). [...] A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-RR-21700- 25.2009.5.01.0079. Data de Julgamento: 08/02/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma. acesso em 17 de novembro de 2022.

Com isso, restou esclarecido que a gestante em contrato de experiência possui direito à estabilidade.

## **2 MUDANÇAS TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA A RESPEITO DA PROTEÇÃO À MULHER GESTANTE**

A lei 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 conhecida como “Reforma Trabalhista”, elaborada pelo então presidente da república Michel Temer trouxe diversas medidas em seu texto para alterar a Consolidação da Legislação Trabalhista.

Alterou diversos artigos e dentre os temas mais comentados, destacam-se: duração da jornada de trabalho, a não obrigatoriedade da contribuição sindical e o fracionamento das férias. No tocante a proteção ao trabalho da mulher, em especial os que tratam da proteção à gestante, tem-se os artigos. 394-A e 396.

Sendo assim, faz-se necessário analisar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, começando pelo artigo 394-A.

A antiga redação trazia em seu dispositivo:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais

insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016).

Já a redação da reforma trabalhista dispõe o seguinte:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º [...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Ou seja, a antiga redação proibia expressamente as gestantes ou lactantes a exercerem o labor em locais considerados insalubres, já a nova redação diz que a empregada só será afastada do labor caso o local seja considerado insalubre em grau máximo.

Em se tratando do artigo 396, acrescentou-se o parágrafo 2º “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. Os horários de descanso em comento são para amamentação e conforme nova redação serão definidos por acordo individual.

## 2.1 ESSAS MUDANÇAS TROUXERAM AVANÇO OU RETROCESSO?

Muito se discute a respeito das mudanças trazidas pela reforma trabalhista. Em alguns aspectos houve realmente um avanço, porém não é o caso dos dispositivos supracitados, que tratam da proteção ao trabalho da mulher gestante ou lactante.

Com relação à mudança do artigo 396, parágrafo 2º, que dispõe sobre os horários para amamentação das crianças de até 6 meses de idade e diz que serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, percebe-se logo, que a mãe e a criança acabam saindo em desvantagem, tendo seu tempo comprometido. O empregador tentará ao máximo reduzir esse tempo para que não seja comprometido o trabalho da mulher, e muitas vezes as mulheres empregadas estão em situação menos favorecida e acabam aceitando acordos desproporcionais, comprometendo, inclusive, a saúde do bebê.

Conforme visto, com a nova redação do artigo 394-A a empregada só será afastada do local de trabalho caso seja constatada insalubridade em grau máximo. Para insalubridade em grau médio ou mínimo é necessário atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher.

Essa nova redação traz consigo uma problemática enorme, tendo em vista que mulheres trabalhadoras de baixa renda não possuem o conhecimento da lei e de seus direitos e podem não procurar um médico para certificar a possibilidade de continuar suas atividades em locais insalubres, perdendo assim o adicional de insalubridade e prejudicando a saúde do feto.

Além disso, para atestar que o ambiente é insalubre o médico precisa ter conhecimento do local e dificilmente o médico de confiança da gestante ou lactante irá ter conhecimento de tal local.

Sendo assim, viola o artigo 6º da Constituição Federal, o qual assegura:

Art. 6 São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Além disso, viola também o artigo 196 da Constituição Federal, o qual assegura que a saúde é direito de todos e dever do estado garantir mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos. (BRASIL, 2013)

Afronta também o artigo 170 da Constituição Federal, que versa sobre os princípios gerais da ordem econômica: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos

existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.”

Sendo assim, restou esclarecido que em se tratando do artigo em comento houve um retrocesso em relação à proteção da maternidade. Conforme já havia sido tratado pela Lei 13.287/16, que era um direito da mulher gestante ou lactante se afastar de atividades insalubres independente do grau, não havia a necessidade da retroatividade desse direito outrora garantido.

Tendo em vista isso, restou esclarecido que, quanto a proteção à mulher gestante na reforma trabalhista, houve um retrocesso. Que, inclusive causa danos não só a mulher como também à criança

## 2.2 CONSEQUÊNCIAS DO LOCAL INSALUBRE NA VIDA DA CRIANÇA

As consequências causadas na vida da criança são as mais diversas, dentre elas destacam-se os problemas auditivos, conforme assevera Giovana Verri:

O desenvolvimento da audição inicia por volta do 5º mês de gestação, mas o feto não parece estar preparado para os estímulos sonoros externos ao corpo da mãe. Estudos recentes [...] revelaram que os ruídos de 60 db a 80 db produzem estresse no conceito, e acima de 80 db são nocivos à saúde fetal. Conscientes disso, os estudiosos da área empenharam-se em analisar os efeitos da exposição do feto a ruído intenso, principalmente no terceiro trimestre da gestação e no recém-nascido. Esses estudos procuraram determinar o nível de exposição a ruído necessário para alterar o desenvolvimento da audição e da linguagem bem como as situações nas quais estes danos podem ocorrer, visando a prevenção e a orientação das gestantes. (VERRI, 1999, apud PEREIRA 2017)

A referida autora analisou um estudo de crianças entre 6 e 10 anos, nas quais as mães enquanto grávidas foram expostas por vários meses por diferentes tipos de ruídos.

[...] 31% das crianças testadas apresentavam perda auditiva em um ou ambos ouvidos. A maior perda encontrada estava no grupo de maior exposição. Conclui-se, então que é de 3 a 4 vezes maior a possibilidade de perda auditiva significativa em crianças cujas mães foram expostas durante a gestação a níveis de ruído maiores de 85 db, quando comparadas às crianças cujas mães foram expostas a intensidade menores. Baseado nesses estudos Lalande et al (1986) propôs o limiar de 85 db como limite máximo para as gestantes trabalharem, levando em consideração a necessidade de excelente acuidade auditiva em crianças para o desenvolvimento da linguagem e da fala. Da mesma forma Smeja concluiu em seus estudos de

1979 que gestantes trabalhando com intensidade abaixo de 90 db não estariam expondo o desenvolvimento auditivo de seus bebês a riscos significativos. (VERRI, 1999 apud PEREIRA 2017).

Além disso, destacam-se problemas desencadeados pela exposição à radiação e determinados produtos químicos, como por exemplo: monóxido de carbono, chumbo, gasolina e mercúrio, pois estas substâncias são denominadas agentes teratogênicos e podem causar diversos defeitos congênitos, inclusive aumenta o risco do aborto espontâneo. (MITTELMARK, 2021)

Visto isso, conclui-se que há sim danos que pode ser transmitidos ao feto, por esse motivo o artigo 394-A foi tão criticado e comentado.

### **3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A discriminação com a gestante no ambiente de trabalho ainda é muito persistente, apesar de existirem leis que proibem tal prática.

A pesquisa “ maternidade e mercado de trabalho”, feita pelo vagas.com afirma que 52% das mães que engravidaram ou tiraram licença maternidade no último emprego vivenciaram algo negativo no local em que trabalhavam.

Além disso, as mulheres também sofreram com substituição, redução da carga horária e salário, exclusão de projetos e até aborto por conta do trabalho. Em 80% dos casos, o chefe foi o responsável pelas situações. Entre as entrevistadas 45,9% também relataram que sofreram preconceito dos colegas.

A legislação brasileira protege a gestante e proíbe a discriminação em razão de situação família. Porém, na prática, entre as trabalhadoras que são mães, 37,5% afirmaram que já sofreram preconceito ou julgamento pelo fato de terem filhos. (Dia das mães: mulheres com filhos ainda sofrem preconceito, (Vagas profissões, on-line, acesso em: 01 de março de 2023.)

Conforme supracitado, essa prática discriminatória ainda se faz muito presente, trazendo consigo uma problemática enorme. Esse preconceito no ambiente pode trazer sérias consequências para a saúde física e mental da mulher e de seu bebê. Ocasiona o estresse, pode levar à ansiedade, depressão e demais problemas relacionados a saúde mental da mulher e que pode impactar diretamente no desenvolvimento do feto.



Sendo assim, faz-se necessário a educação e conscientização sobre os direitos das gestantes e os efeitos negativos da discriminação na vida da mulher. Além disso, as empresas e instituições podem criar políticas que protejam as gestantes e punam quem as desrespeite.

Além disso, o fortalecimento da igualdade de gênero pode ajudar a diminuir essa discriminação, visto que, muitas das vezes esse preconceito está diretamente ligado com a discriminação de gênero no geral.

### 3.1 FORMAS E CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

A discriminação com a mulher gestante no ambiente de trabalho ocorre de diversas formas, dentre elas destacam-se:

A demissão: algumas empresas podem demitir gestantes sob o pretexto de que elas não serão capazes de realizar suas funções adequadamente após o nascimento do bebê ou até mesmo durante a gestação, devido as particularidades que envolvem uma gestação.

Pode ocorrer também a recusa de promoção, as empresas podem se recusar a promover uma gestante, mesmo que ela tenha as habilidades e qualificações necessárias para a posição.

Além disso, a falta de acomodações é uma das formas discriminatórias mais comuns, pois as empresas são obrigadas por lei a fornecer acomodações razoáveis para gestantes, inclusive pausas para lactantes ou para ir ao banheiro com mais frequência. E muitos empregadores usam isso como um pretexto para não contratar uma gestante ou lactante.

Existem também os comentários e tratamento hostil, desferidos pelo empregador e até mesmo por colegas de trabalho. Inclui comentários desagradáveis ou hostis em relação à gestação, o que pode causar constrangimento e desconforto para a gestante. O que vai totalmente contrário ao princípio da não discriminação.

### 3.2 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Admite-se que o princípio da não discriminação pode ser considerado como o tratamento igualitário de todas as pessoas em igualdade de condições, o que implica uma regra que preveja a igualdade, o direito à justiça, o direito à objeção de consciência e a liberdade. “A não discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto.” (BARROS, 2005, p.1057).

Nesse sentido, o artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) reforça ainda que: “Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”

Nessa mesma esfera a Lei nº 13.146 DE 6 DE JULHO 2015 dispõe no seu artigo 1º:

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, 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência).

Ademais, o princípio da não discriminação está interligado ao princípio da igualdade, que é um princípio constitucional onde todos os cidadãos têm o mesmo valor social e são iguais perante a lei, e ninguém pode ser discriminado, beneficiado, privado, prejudicado, lesado ou isento de obrigações por causa de origem, raça, cor, sexo, língua, região de origem, religião, convenção ou ideologia, instituição, situação econômica, compulsão social ou orientação sexual.

### 3.3 DIFICULDADE DE RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PÓS-PARTO

As mulheres vivem em uma eterna pressão social: de um lado são influenciadas a acreditarem que a maternidade é seu papel natural e elas devem ser mães, para que se sintam realizadas na vida. Essa pressão causa danos de ordem psicológicas para essas mulheres e inclusive, faz com que abandonem outras áreas da suas vidas. Por outro lado, são discriminadas quando escolhem ser mães. (SOUZA, et al, on-line, acesso em: 01 de março de 2023.)

Sendo inserida nesse cenário, infelizmente, muitas vezes é difícil para as mulheres retornarem ao mercado de trabalho após a licença maternidade ou após o nascimento de um filho. Isso pode ser devido a vários motivos, como preconceito contra a maternidade, falta de apoio e flexibilidade das empresas e falta de oportunidades para atender às necessidades e habilidades das mães.

Uma problemática muito frequente, é que ainda hoje a mulher é vista como a responsável pela criança, enquanto os homens precisam ir trabalhar para levar o sustento para a família. Dada essa circunstância, muitas mulheres enfrentam problemas em voltar para o trabalho.

(...) A responsabilidade pelo cuidado com os filhos acaba por acarretar desvantagens à mulher no mercado de trabalho. Muitos estudiosos se referem a este efeito como efeito teto de vidro, barreira transparente que impossibilita a ascensão da mulher a cargos mais elevados e com maior prestígio. Do lado do empregador, a razão por trás da diferença de gênero pode estar pautada na relação custo-benefício, visto que muitos empregadores podem ficar receosos em investir recursos em qualificação de capital humano para mulheres que podem, em algum momento da vida, optar por deixar o emprego. Desta forma o ônus da maternidade acaba por sobrecarregar somente a mulher que arca com os prejuízos profissionais ligados à carreira e a ascensão profissional, por conta da omissão social e da falta de políticas públicas e empresariais que vise integrar de forma satisfatória a nova estrutura social que inclui mulheres que não são somente profissionais, mas também são mães (MARQUES, on-line, acesso em: 01 de março de 2023).

Conforme supracitado, observa-se a importância de se discutir se o fato de possuir ou não filhos e trabalhar fora de casa está diretamente ligado com a questão de gênero, que ainda hoje não é bem abordada. (SOUZA, et al, on-line, acesso em: 01 de março de 2023.)

Pensando nisso, um grupo de profissionais de RH criaram o site Contrate uma mãe, que oportuniza às mães a recolocação no mercado de trabalho. O site é uma plataforma bem intuitiva, que tem como finalidade ajudar mães que buscam um emprego, incentivando assim, cada vez mais mulheres a retomarem suas vidas e rotinas após a gestação.

Além disso, essa iniciativa incentiva as empresas a contratarem mães, diminuindo assim a taxa de desemprego de mães e o preconceito ainda existente.

## CONCLUSÃO

Restou esclarecido que a trajetória percorrida pelas mulheres gestantes em busca de seus direitos foi bastante árdua e demorada, direitos esses que adquiridos ao longo do tempo. Tendo como primeiro ordenamento a discutir sobre a proteção à maternidade a Lei nº 1.596/1917 e desde então houve diversas atualizações a respeito dessa proteção que teve uma maior ampliação em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Foram garantidos importantes direitos, como o direito à estabilidade, conforme artigo. 10, inciso II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT da Constituição Federal de 1988. Sendo um direito bastante discutido, inclusive, a respeito da estabilidade no contrato de experiência, o que foi reconhecido como direito das mulheres.

Porém, verifica-se que em 2017, com a Reforma Trabalhista, houve um retrocesso de direitos anteriormente garantidos, o que se faz prejudicial não só para a mulher, como também para a criança, que poderá carregar sequelas decorrentes dessa alteração na legislação por toda a vida.

Além disso, mesmo diante de todo esse tempo percorrido, leis criadas, alteradas e apesar do retrocesso que ocorreu, ainda permanecem os dispositivos que vedam a discriminação contra a mulher gestante no ambiente de trabalho.

Porém, o que se verificou é que ainda hoje existe muito preconceito acerca da maternidade, onde empresas evitam contratar mulheres grávidas ou que tenham filhos pequenos.

Esse cenário traz consigo uma problemática enorme, visto que por esse motivo existem milhares de mulheres desempregadas.

Sendo assim, é necessário o fortalecimento da igualdade de gênero e a conscientização dos danos que essa discriminação pode causar na mulher. As empresas podem criar ambientes mais acolhedores e realizarem palestras sobre o tema, diminuindo assim, essa discriminação.

## PROTECTION OF THE RIGHTS OF PREGNANT WOMEN IN THE LABOR FIELD

Gisele Souza Meireles

### ABSTRACT

The focus of this article is to have a brief demonstration and doctrinal and jurisprudential resourcefulness, from ancient history to the present day on the rights of pregnant women in the labor field. This is a very debatable and necessary topic, because although we are in a century where it is no longer a taboo for women to work outside the home, especially pregnant women, there is still a lot of prejudice. Therefore, the work discusses the rights guaranteed to pregnant women, which were conquered over time, the changes brought about by the labor reform and also the various forms of discrimination still present in today's society.

**Keywords:** pregnant women, protection, work, CLT, discrimination.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalhoda mulher**: síntese. 5ª ed. Porto Alegre: Editora LTR, p.7-10,1994.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. Editora LTr SãoPaulo, 2009

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 20ª. Ed. São Paulo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2013.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso derevista n 25.2009.5.01.0079. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 08 de fevereiro de 2012. Disponível em <https://danielecsf.jusbrasil.com.br/artigos/200791725/estabilidade-da-gestante> acesso em 17 de novembro de 2022.

**CONTRATE UMA MÃE**. disponível em: <https://www.contrateumamae.com.br/>. acesso em:01 de março de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo, 2005.p. 541.

MARQUES, Rafaeli de Fatima. **Maternidade e Responsabilidade Social**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf> . Acesso em: 01 de março de 2023.

MARTINS, Pinto Sérgio. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 2000.

Mittelmark, Raul Artal. **Fases do desenvolvimento do feto, 2021**. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/problemas-de-sa%C3%BAde-feminina/gesta%C3%A7%C3%A3o-normal/fases-do-desenvolvimento-do-feto> Acesso em: 12 de março de 2023.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**, 1948, disponível em: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/04092019102510-declaracao.universla.dos.direitos.hmanos.pdf>, acesso em: 01 de março de 2023.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **VISÃO CRÍTICA DO ARTIGO 394-A DA CLT: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre**, Belo Horizonte – MG, 2017. Disponível em: [https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/39444/PEREIRA%2c%20Maria%20da%20Concei%3%a7%3%a3o%20Maia%20\\_%20disserta%3%a7%3%a3o%20\\_%20Vis%3%a3o%20cr%3%adtica%20do%20artigo%20394-A%20da%20CLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/39444/PEREIRA%2c%20Maria%20da%20Concei%3%a7%3%a3o%20Maia%20_%20disserta%3%a7%3%a3o%20_%20Vis%3%a3o%20cr%3%adtica%20do%20artigo%20394-A%20da%20CLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y) acesso em: 12 de março de 2023.

RIBEIRO, Bezerra N de Paula Andressa. **Gestante e Estabilidade no Trabalho**. 2021, disponível em [https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/32931/1/GestanteEstabilidadeTrab o.pdf](https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/32931/1/GestanteEstabilidadeTrab%20o.pdf) acesso em 19 de novembro de 2022.

SOUZA, Francine Kelly Sá, et al. **Maternidade e recolocação profissional: Quais são os desafios?**, disponível em: [https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade %20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf](https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf). Acesso em: 01 de março de 2023.

VAGAS. **Dia das mães: mulheres com filhos ainda sofrem preconceito, Vagas profissões**, disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/dia-das-maes-mulheres-com-filhos-ainda-sofrem-preconceito/> acesso em: 01 de março de 2023.

VERRI, Giovana. **A gestante exposta ao ruído: efeitos auditivos para o feto**. 35f. Monografia (especialização em audiologia clínica) – Centro de especialização de fonoaudiologia clínica, CEFAC, Porto Alegre, 1999. Disponível em: <http://www.cefac.br/library/teses/1ad8da03284f24d33afa07d88f793e80.pdf> Acesso em: 12 de março de 2023.