



Núcleo de
Prática Jurídica

**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
MONOGRAFIA JURÍDICA**

A GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO
UMA ABORDAGEM DA DESIGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

ORIENTANDA – THAYNÁ SANTOS SOUZA
ORIENTADOR (A) – PROF. (A) Ma. PAULA RAMOS NORA DE SANTIS

GOIÂNIA
2023

THAYNÁ SANTOS SOUZA

A GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO

UMA ABORDAGEM DA DESIGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profa. Orientadora – Ma. Paula Ramos Nora De Santis.

GOIÂNIA
2023

EPÍGRAFE

"Há três métodos para ganhar sabedoria: primeiro, por reflexão, que é o mais nobre; segundo, por imitação, que é o mais fácil; e terceiro, por experiência, que é o mais amargo".

Confúcio

DEDICATÓRIA

Primeiramente, dedico este trabalho ao meu Deus pela sua proteção e cuidado comigo. À minha família tão unida que me dão forças para que eu nunca desista dos meus objetivos, em especial minha mãe e meu pai, pois nunca negaram esforços para que eu pudesse trilhar o caminho que eu almejo.

Dedico também ao meu namorado, pois sem ele, talvez tudo se tornaria mais difícil. Aos meus amigos, que mesmo de longe, vibram pelo meu sucesso.

Agradeço a professora Paula Ramos Nora de Santis, pela dedicação e paciência em transmitir o seu vasto conhecimento.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a situação das gestantes no mercado de trabalho, evidenciando a existência de desigualdades e discriminações no ambiente de trabalho. Os principais objetivos são identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas gestantes no mercado de trabalho, analisar as leis e normas que protegem a gestante no ambiente de trabalho, compreender as percepções dos gestores e empregados sobre a situação das gestantes no mercado de trabalho e propor medidas que possam contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais igualitário para as gestantes. Tendo como objetivo contribuir para o debate sobre a igualdade de gênero e a promoção de políticas públicas e empresariais que favoreçam a inserção e permanência das gestantes no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Maternidade. Estado Gravídico. Insalubridade. Estabilidade

ABSTRACT

The general objective of this work is to analyze the situation of pregnant women in the labor market, highlighting the existence of inequalities and discrimination in the work environment. The main objectives are to identify the main difficulties faced by pregnant women in the labor market, analyze the laws and norms that protect pregnant women in the work environment, understand the perceptions of managers and employees about the situation of pregnant women in the labor market and propose measures that can contribute to the promotion of a more egalitarian work environment for pregnant women. Aiming to contribute to the debate on gender equality and the promotion of public and business policies that favor the insertion and permanence of pregnant women in the labor market.

KEY-WORDS: Maternity. Pregnancy State. Unhealthy. Stability

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO -----	07
1. A MULHER E O AMBIENTE DE TRABALHO -----	08
1.1 DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES: CONQUISTAS E DRAMAS AO LONGO DO TEMPO -----	08
1.2 O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER -----	14
1.3 A MATERNIDADE E OS DIREITOS DECORRENTES DO ESTADO GRAVÍDICO -----	17
2. DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS GESTANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO -----	20
2.1 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES -----	20
2.2 IMPORTÂNCIA DA ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE -----	23
2.3 TRABALHOS INSALUBRES E A IMPORTÂNCIA DA VEDAÇÃO -----	25
3. A PROTEÇÃO À GESTANTE NA PANDEMIA COVID-19 -----	27
3.1 O CONTRATO DE TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DA LEI 14.151/2021	27
3.2 A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA MULHERES EM ESTADO GRAVÍDICO -----	29
CONCLUSÃO -----	32
REFERENCIAL -----	34

INTRODUÇÃO

O presente projeto propõe uma análise sobre a mulher gestante no ambiente de trabalho, as dificuldades e os seus direitos trabalhistas. Pesquisa com levantamento bibliográfico, documental e jurisprudencial, discorre-se sobre a minoria social composta por mulheres em busca pela equidade. Abordando uma breve síntese sobre a história da proteção do trabalho da mulher gestante, suas mudanças e conquistas até os dias de hoje. Tendo por objetivo a análise da aplicação da súmula supracitada, com destaque em sua eficácia em que se concerne a sua garantia da estabilidade, referindo-se as empregadas gestantes.

No primeiro capítulo, iremos observar a grande trajetória das mulheres em busca da igualdade no ambiente de trabalho. Irão ser apontadas as movimentações, que acabaram chamando a atenção do Estado, para a necessidade de mais mão de obra, tendo como consequência a criação de novas leis de amparar e proporcionar maior garantia às mulheres nas relações de trabalho. Diante do preconceito com a maternidade surgiu um novo olhar, para que, conforme estabelece a Constituição, fosse adquirido a proteção a maternidade e a vida.

No segundo capítulo, é discorrido sobre os trabalhos insalubres, a importância da proteção às gestantes, tendo um local apropriado para o devido desenvolvimento do seu labor de forma digna. A estabilidade das gestantes e como isso afeta em sua vida e na vida da própria empresa. Discorre também sobre as discriminações e os preconceitos que até hoje ainda as rodeiam.

No terceiro e último capítulo, é falado sobre a lei 14.151/2021, onde explica a importância do afastamento da mulher gestante do local de trabalho, para sua maior proteção e para a saúde também do feto na pandemia do covid-19.

1. A MULHER E O AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES: CONQUISTAS E DRAMAS AO LONGO DO TEMPO

Inicialmente, ao longo da história da agricultura, houve uma transformação significativa nas relações de gênero e na forma como as sociedades percebiam e atribuíam papéis e definições de atributos para homens e mulheres. Nas sociedades agrárias, a divisão sexual do trabalho era uma prática comum, em que as mulheres eram responsáveis pelas atividades domésticas e pela produção de alimentos, enquanto os homens eram responsáveis pela caça, pesca, guerra e atividades agrícolas que requeriam maior força física. Explica Larissa de Oliveira Gomes Gonçalves:

A divisão sexual do trabalho tem sido considerada como uma prática universal, presente em todas as sociedades humanas. Nas sociedades agrárias, essa divisão do trabalho se expressa na distribuição de tarefas entre homens e mulheres, sendo as mulheres responsáveis pela produção de alimentos, enquanto os homens se ocupam das atividades produtivas consideradas mais valorizadas socialmente, como a caça, a pesca e a guerra (GONÇALVES, 2007, p. 45).

Com o tempo, a agricultura evoluiu e a sociedade se tornou mais complexa, o que levou a mudanças nas relações de gênero. Por exemplo, a agricultura intensiva exigia mais trabalho e esforço, o que levou as mulheres a participarem mais ativamente na produção de alimentos e em outras atividades agrícolas. Isso resultou em uma mudança nas relações de gênero, com as mulheres se tornando mais visíveis e ativas nas atividades produtivas.

Além disso, a evolução da agricultura também trouxe mudanças na estrutura familiar e nas relações de poder. Por exemplo, a transição da agricultura de subsistência para a agricultura comercial resultou na criação de mercados e na necessidade de gerenciamento de recursos e bens. Isso levou a uma maior centralização do poder nas mãos dos homens, que geralmente eram os responsáveis por essas atividades comerciais. Essa mudança na estrutura de poder também afetou

as relações de gênero, com as mulheres perdendo poder e influência na tomada de decisões, igual diz Marlise Cremonini Garcia de Almeida:

A transição da agricultura de subsistência para a agricultura comercial foi um importante marco na evolução das relações de gênero, uma vez que essa transição levou a uma maior centralização do poder nas mãos dos homens e à perda de poder e influência das mulheres na tomada de decisões" (ALMEIDA, 2012, p. 91).

No entanto, é importante notar que as relações de gênero são influenciadas por vários fatores, como religião, cultura e política. Portanto, as mudanças na agricultura não foram a única causa das mudanças nas relações de gênero. À medida que as sociedades evoluíram, as relações de gênero também mudaram de várias outras formas, e essas mudanças foram influenciadas por uma variedade de fatores complexos.

Conforme ocorriam transformações nas sociedades, as relações entre homens e mulheres também evoluíram. Gradualmente, os homens assumiram o papel de provedores enquanto as mulheres ficaram responsáveis pelos cuidados domésticos e dos filhos. Isso aconteceu porque a maternidade demandava muito tempo e não permitia que a mulher auxiliasse o marido em atividades como caça e pesca. Com essa divisão de papéis, as relações entre homens e mulheres foram se tornando desiguais, o que contribuiu para o surgimento do patriarcado (STEARNS, 2010). Peter N Stearns destaca que:

O deslocamento da caça e coleta para a agricultura pôs fim gradualmente a um sistema de considerável igualdade entre homens e mulheres. Na caça e na coleta, ambos os sexos, trabalhando separados, contribuíam com bens econômicos importantes. As taxas de natalidade eram relativamente baixas e mantidas assim em parte pelo aleitamento prolongado. Em consequência disso, o trabalho das mulheres de juntar grãos e nozes era facilitado, pois nascimentos muito frequentes e cuidados com crianças pequenas seriam uma sobrecarga. A agricultura estabelecida, nos locais em que se espalhou, mudou isso, beneficiando o domínio masculino. À medida que os sistemas culturais, incluindo religiões politeístas, apontavam para a importância de 4 deusas, como geradoras de forças criativas associadas com fecundidade e, portanto, vitais para a agricultura, a nova economia promovia uma hierarquia de gênero maior. Os homens agora eram responsáveis, em geral, pela plantação; a assistência feminina era vital, mas cabia aos homens suprir a maior parte dos alimentos. A taxa de natalidade subiu, em parte porque os suprimentos de alimentos se tornaram um pouco mais seguros, em parte

porque havia mais condições de aproveitar o trabalho das crianças. Essa foi provavelmente a razão principal de os homens assumirem a maior parte das funções agrícolas, já que a maternidade consumia mais tempo. Dessa forma, as vidas das mulheres passaram a ser definidas mais em termos de gravidez e cuidados de crianças. Era o cenário para um novo e penetrante patriarcalismo (STEARNS, 2010, p. 32).

Durante a evolução das civilizações e sociedades, o sistema patriarcal se mostrou extremamente dominante, o que acabou por enfraquecer o papel e poder das mulheres. Naquela época, as mulheres eram subordinadas aos pais e aos maridos, e não possuíam a liberdade de expressar suas opiniões, reivindicar direitos ou ter vontade própria. Seu papel era manter a paz nos lares, sendo educadas e criadas para serem submissas aos homens. À medida que as sociedades agrícolas se fortaleciam, as mulheres eram impedidas de possuir propriedades em seus próprios nomes, para que não tivessem poder e riqueza na sociedade. De acordo com Linda Nicolson:

Embora o conceito de patriarcado possa ter uma variedade de definições, apesar de originalmente ter sido usado para descrever a autoridade do pai na família, é atualmente a forma mais comum de descrever o contexto e o processo através dos quais os homens e as instituições dominadas por homens promovem a supremacia masculina (NICOLSON, 1996, p.132).

Ao longo dos anos, as mulheres alcançaram importantes avanços no mercado de trabalho graças à persistência, organização e luta do movimento feminista, que lidera a busca por seus direitos no mundo. A partir dos anos 1960, com o surgimento de movimentos feministas cada vez mais fortes, o feminismo passou a ser reconhecido como um importante movimento social, capaz de trazer significativas contribuições para a história das mulheres (NOGUEIRA, 2001).

O feminismo é um movimento social que busca a igualdade de gênero em relação aos direitos civis e políticos. Com a consolidação do movimento, suas ações ganharam força e passaram a ter como objetivo principal dar voz às mulheres e emponderá-las, uma vez que historicamente elas foram privadas desse poder. O feminismo, portanto, pode ser compreendido como uma reação às desigualdades e injustiças sofridas pelas mulheres ao longo da história (NOGUEIRA, 2001).

Há conflitos no conceito de feminismo, tanto no meio acadêmico quanto nos movimentos de mulheres, devido à luta pela igualdade de gênero confrontar um

discurso conservador da sociedade burguesa. A sociedade capitalista exige a força de trabalho feminina para a indústria e o trabalho fora de casa, mas ao mesmo tempo surgem questionamentos sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho (NOGUEIRA, 2021).

Assim dizendo, se realmente seu papel é na esfera pública, como Conceição Nogueira enfatiza:

[...] a expansão das oportunidades de emprego durante e após a guerra não significou maior igualdade para as mulheres no trabalho; pelo contrário, existiram pressões contraditórias no que diz respeito à resposta das mulheres a essas oportunidades. Se, por um lado, as mulheres foram encorajadas a assumir os trabalhos que lhes eram oferecidos, por outro lado, eram bombardeadas com mensagens contraditórias, que acentuavam que seu verdadeiro lugar era em casa a tratar da família. O discurso típico dos anos 50, que referia os malefícios psicológicos que uma mulher casada e com filhos trabalhar fora de casa poderia provocar nos seus filhos constitui uma mensagem de desencorajamento, provocando sentimento de culpa e ansiedade para as mulheres que assumiam múltiplos papéis (NOGUEIRA, 2001, p. 135-136).

Desde o século XVIII, a luta por uma melhor qualidade de vida social para as mulheres já estava presente nas discussões. Mary Wollstonecraft, em seus escritos, já defendia a independência econômica das mulheres como uma forma de emancipação pessoal e igualdade de gênero. A partir dessa época, foram ocorrendo diversas mudanças na vida das mulheres, na estrutura familiar, no mercado de trabalho e em outras instituições, que influenciaram significativamente o comportamento das pessoas na sociedade.

Ao longo da história, o movimento feminista passou por três ondas de transformação identificadas por Nogueira. A primeira, ocorrida no meio do século XIX; a segunda, associada aos movimentos pós-2ª Guerra Mundial; e a terceira, a atual, denominada pós-feminismo, que enfrenta desafios como o backlash. Essas mudanças significativas na vida das mulheres ocorrem gradualmente, por meio de muitas lutas e conquistas em várias frentes, destacando a imensa relevância do movimento feminista em relação aos direitos políticos, sociais, educacionais e outros das mulheres (NOGUEIRA, 2001).

Maria Regina Moreira (2007) destaca a importância da educação na conquista dos direitos feministas ao longo da história. A autora ressalta que um dos grandes

desafios enfrentados pelas mulheres foi a falta de acesso à educação de qualidade, que não as preparava para ingressar nas universidades ou no mercado de trabalho. Simone de Beauvoir, conforme apontado por Moreira estudou profundamente o desenvolvimento psicológico da mulher e os condicionamentos sociais aos quais ela estava submetida desde a sua socialização e aponta que:

Esses condicionamentos que, ao invés de integrá-la a seu sexo, tornam-na alienada, posto que é treinada para ser mero apêndice do homem. Para autora, em nossa cultura é o homem que se afirma através de sua identificação com o sexo, e esta autoafirmação, que o transforma em sujeito, é feita sobre a sua oposição com o sexo feminino, transformando em objeto, e visto através do sujeito (MOREIRA, 2007, p. 52).

Durante muitos anos, como mencionado anteriormente, a mulher foi colocada em uma posição secundária, em que seu marido controlava suas ações externas, hábitos, relacionamentos e até sua vida. Essa dinâmica levou as mulheres a uma luta cada vez maior pela igualdade, fazendo com que assumissem uma dupla jornada ao entrar na esfera pública, enquanto enfrentavam confrontos internos e sociais. Elas sofriam constantes represálias e questionamentos sobre qual era o seu verdadeiro lugar, já que suas carreiras profissionais tomavam o tempo que deveria ser dedicado à família. Algumas delas chegavam a desistir de suas carreiras para cuidar da família.

Moreira (2007) aborda também a questão da divisão dos papéis domésticos entre homens e mulheres, como uma forma de permitir que as mulheres possam atuar no mercado de trabalho sem prejuízo para sua vida profissional e pessoal. No entanto, essa divisão ainda não é valorizada o suficiente e as mulheres acabam sofrendo com as constantes cobranças no âmbito familiar.

A luta da mulher também envolve sua relação com o mercado de trabalho e sua qualificação, já que ela enfrenta um conflito interno em relação ao seu papel tanto na esfera pública quanto privada. Para Maria Regina Moreira:

[...] de busca e transformação, em que os papéis sociais-sexuais não estão ainda reformulados, as mulheres se veem assoberbadas pelo duplo papel que passaram a cumprir, assumindo com o homem o sustento da família, mas não partilhando com ele os encargos domésticos. É verdade que já se veem tentativas individuais de estabelecimento de uma nova relação homem - mulher, mas estas experiências são ainda isoladas, não constituindo uma prática social generalizada. Neste sentido, a luta estende-se também para a

superação da “dupla jornada de trabalho”, que obriga a mulher a acumular os encargos profissionais e os de dona-de-casa (MOREIRA, 2007, p. 65-66).

Apesar das conquistas alcançadas pelas mulheres ao longo da história, é evidente que elas ainda enfrentam muitos desafios e sofrimentos. A dupla jornada, ou até tripla ou quádrupla, que as mulheres exercem, muitas vezes sem a colaboração dos homens nas tarefas domésticas, ainda é uma realidade presente em muitas famílias. Isso ocorre porque muitos homens ainda se identificam como provedores do lar e consideram que as mulheres deveriam se dedicar exclusivamente aos cuidados da casa e dos filhos. No entanto, as mulheres não se deixam abater e continuam a lutar pela igualdade de gênero, recorrendo aos movimentos feministas para se fortalecerem e ampararem sua luta. Ainda há muitos espaços em processo de conquista, já que as mulheres ainda sofrem com a discriminação e a inferiorização no mercado de trabalho, que ainda sofre forte influência do sistema patriarcal. Contra essa influência, o movimento feminista e as mulheres lutam há séculos.

1.2 O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Hoje em dia, é comum encontrar mulheres em uma ampla variedade de postos de trabalho, desempenhando funções importantes e relevantes em diferentes setores da economia. As mulheres têm se mostrado profissionais sensíveis, persistentes e criativas, e muitas vezes enfrentam a dupla jornada de trabalho, tendo que conciliar as atividades profissionais com as responsabilidades domésticas e familiares.

A questão da dupla jornada feminina é um problema que afeta a maioria das mulheres que trabalham fora de casa. Elas precisam lidar com as demandas do trabalho e, ao mesmo tempo, cumprir com as tarefas domésticas e cuidar dos filhos e da família. Isso gera um desgaste físico e emocional enorme, e muitas vezes as mulheres são obrigadas a abrir mão de suas carreiras ou a desempenhar funções com menor remuneração e reconhecimento (TUBURI, 2015).

A Lei nº 9.029/1995, conhecida como a Lei da Discriminação da Mulher no Trabalho, proíbe a discriminação de gênero no ambiente de trabalho e estabelece punições para empresas que cometem essa prática. A lei prevê, por exemplo, que é proibido exigir exames ginecológicos admissionais ou demissionais, além de ser vedada a discriminação salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. A lei também prevê que as empresas devem oferecer condições adequadas às mulheres durante a gravidez e lactação, além de proteger as gestantes de demissão sem justa causa.

Mas ainda, infelizmente, ao longo dos anos, a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido marcada por altos índices de discriminação, tanto em relação à qualidade das ocupações disponíveis, seja no setor formal ou informal, quanto à desigualdade salarial entre homens e mulheres. (LIRA, 2004).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido amplamente estudada, uma vez que se trata de um fenômeno recente que envolve uma série de complexas relações sociais. Diversas pesquisas apontam que a expansão da presença feminina no mercado de trabalho pode estar relacionada a fatores culturais, demográficos e econômicos. Segundo pesquisa realizada por Marcelo Cortês Neri:

A mudança cultural, que envolve desde um maior nível educacional das mulheres até o fato de se aceitar mais naturalmente a sua inserção no mercado de trabalho, tem sido considerada uma das principais razões para o aumento da participação feminina (NERI, 2004, p. 217).

Nas últimas décadas, tem havido um considerável aumento na porcentagem de mulheres economicamente ativas. Esse fenômeno pode ser atribuído, em parte, aos movimentos políticos e sociais que ocorreram em todo o mundo nas décadas de 60 e 70, os quais promoveram mudanças nos padrões culturais e encorajaram as mulheres a buscar maior qualificação educacional e a se inserir de forma mais consistente no mercado de trabalho. Explica George Martine:

A entrada da mulher no mercado de trabalho pode ser explicada, em grande parte, pelo processo de transformação sociocultural que ocorreu a partir das décadas de 60 e 70. Nesse período, houve uma maior conscientização das mulheres acerca de seus direitos e uma maior participação delas na política, o que contribuiu para mudanças nos padrões culturais e uma maior valorização da sua participação no mercado de trabalho (MARTINE, 1995, p. 5).

Apesar da maior participação feminina no mercado de trabalho, as desigualdades entre homens e mulheres no âmbito profissional ainda persistem. A concentração das mulheres em determinados setores e profissões acaba por reforçar essas desigualdades, acentuando as disparidades entre os gêneros no mercado de trabalho (ABRAMO, 2001).

Nos últimos 30 anos, as mulheres passaram por uma transformação significativa na sociedade e no mundo do trabalho. A sua elevação no nível educacional, bem como a necessidade financeira de contribuir para o orçamento familiar, tornaram a presença feminina fundamental no desenvolvimento das nações. Com a evolução das mulheres no mercado de trabalho, houve uma ampliação das suas habilidades e competências, permitindo que elas ocupem postos de trabalho tidos como masculinos. Além disso, a entrada maciça das mulheres nas universidades impactou positivamente nas carreiras profissionais, antes dominadas pelos homens. As mulheres estão assumindo postos cada vez mais elevados nas empresas, e também estão se inserindo de forma consistente em carreiras técnicas e científicas.

Embora haja avanços na participação feminina no mercado de trabalho, ainda há uma segregação de gênero que reflete em desigualdades salariais, promoções e outras oportunidades profissionais. Ainda há uma cultura de discriminação que precisa ser superada para que possamos alcançar a igualdade de gênero no trabalho (SARAIVA, 2021, p.145).

Apesar dessas conquistas, ainda há uma segregação de gênero no mercado de trabalho, que resulta em desigualdade salarial. Infelizmente, mesmo que as mulheres possuam habilidades e competências semelhantes às dos homens, elas ainda recebem salários inferiores.

1.2 A MATERNIDADE E OS DIREITOS DECORRENTES DO ESTADO GRAVÍDICO

Toda luta das mulheres para conquistarem seus direitos, é um marco histórico para a sociedade. E uma das grandes concessões das mulheres foi a aprovação da estabilidade gestante. A sua importância está ligada aos cuidados especiais que uma gestação é obrigada a ter, sendo assim, uma garantia necessária a elas em relação aos seus cargos de trabalho. Um dos objetivos também, é proteger a empregada de ser demitida arbitrariamente pelo empregador, bem como acompanhar os primeiros meses de vida do bebê. Isso é de grande importância para a puérpera, pois a ajuda a se recuperar do parto e a se preparar para o trabalho novamente. Também mostra que as diferenças somáticas entre homens e mulheres devem ser respeitadas, o que é um direito humano fundamental.

Constituição Federal de 1988 prevê o direito da gestante à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; a jornada de trabalho é suspensa a partir do nascimento do filho até que complete 6 (seis) meses de idade (podendo ser prorrogada por atestado médico). Ao retornar da licença maternidade a mulher terá direito a dois períodos de descanso durante a jornada de trabalho, sendo meia hora cada um; a obrigatoriedade dos estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, de possuir local apropriado para assistência dos filhos é vigilância no período de amamentação, podendo esta obrigação ser suprimida por creches por meio de convênios com as empresas; o direito do ente feminino, pela Lei 11340/06, art. 9º, em que o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica; a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses, (direito à estabilidade que muitas mulheres empregadas desconhecem).

A maternidade é um dos grandes motivos para gerar o direito da estabilidade da empregada, sendo que, nesse tempo, a mulher irá precisar ter necessidades pessoais, adquirindo novas responsabilidades com o nascimento de um filho, sendo extremamente necessário e importante o recebimento de sua remuneração (CASSAR, 2011).

A empregada gestante possui a garantia desde o começo da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo ser demitida sem justa causa, conforme disposto

no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (CASSAR, 2015).

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014).

Nesse tempo da estabilidade, a mulher grávida faz jus ao recebimento do salário maternidade que é custeado pela Previdência Social, porém, esse pagamento passa a ser de responsabilidade do empregador caso este a dispense neste período sem justa causa (BARROS, 2013).

É garantia da previsão no artigo 6º, e artigo 7º inciso XVIII, ambos da Constituição Federal.

Art. 6º 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. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; [...]

Um fundamento importante da garantia de emprego da empregada gestante é pelo fato de que, a mulher durante a gravidez e por um período posterior ao parto não teria muita oportunidade de conseguir um novo emprego tendo que se recuperar e cuidar de seu filho (MARTINS, 2012).

Um dos importantes princípios que visa a proteção da empregada gestante, é o princípio da continuidade de relação de emprego, que tem o objetivo de preservar o contrato, com a intenção de fazer com que ela permaneça no seu ambiente de trabalho de forma que possa trabalhar com tranquilidade, fazendo sua normal função com garantia de entregar um serviço de qualidade a empresa. (GARCIA, 2012).

Assim, fica claro e evidente que essa estabilidade é imprescindível a empregada gestante, pretendendo tutelar a necessidade dela e principalmente do

nascituro, tendo em consideração que para se ter uma boa qualidade e tranquilidade de cuidar do seu filho em seus primeiros meses de puerpério, ela irá precisar do seu emprego e sua remuneração fixadas até a sua volta ao trabalho.

2. DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS GESTANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

Infelizmente, a discriminação contra as mulheres nos ambientes de trabalho ainda é uma realidade em muitas partes do mundo, afirma Ana Paula Costa Leite que a discriminação contra as mulheres tem diferentes contextos e destaca como essa discriminação se manifesta no local de trabalho, incluindo acesso limitado a cargos de liderança e salários mais baixos. Destaca também a importância de conscientizar a sociedade sobre a igualdade de gênero e tomar medidas efetivas para reduzir a discriminação contra a mulher, para que ela possa participar plenamente do mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país. Explica:

A discriminação contra as mulheres é uma prática antiga e arraigada em muitas sociedades, que se manifesta de diferentes formas e em diferentes contextos. No ambiente de trabalho, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para acesso a cargos de liderança, salários mais baixos que os homens para a mesma função e outras formas de tratamento desigual. É preciso conscientizar a sociedade sobre a importância da igualdade de gênero e promover ações efetivas para reduzir a discriminação contra as mulheres, garantindo-lhes o direito de participar plenamente do mercado de trabalho e de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país. (LEITE, 2019, p. 75).

E algumas das formas mais comuns de discriminação são:

Salário desigual: as mulheres muitas vezes recebem salários mais baixos do que os homens que desempenham funções similares, mesmo quando têm a mesma formação e experiência, explica Marília Pontes Sposito:

O mercado de trabalho ainda é um espaço marcado pela desigualdade entre homens e mulheres, que se expressa tanto nas diferenças salariais quanto na segregação ocupacional e na falta de oportunidades de ascensão profissional para as mulheres. É preciso avançar no reconhecimento do trabalho feminino e na construção de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero no mundo do trabalho (SPOSITO, 2020, p. 123).

Tal fato, fica ainda pior em relação às gestantes, igual explica Juliana Araújo Soares, que as mulheres enfrentam discriminação salarial no ambiente de trabalho, e a situação é ainda pior para as mulheres grávidas, que podem sofrer cortes salariais e perder oportunidades de ascensão profissional. Para combater esse comportamento ilegal, as empresas devem adotar políticas de igualdade salarial para trabalho igual e proteção à gestante, que devem ser efetivamente fiscalizadas pelos órgãos competentes. Explica:

O salário desigual entre homens e mulheres já é uma realidade amplamente discutida e comprovada em diversos estudos. A situação se agrava ainda mais para as mulheres gestantes, que além de enfrentarem a discriminação de gênero, podem sofrer reduções salariais ou perda de oportunidades de crescimento profissional em virtude da gravidez. É necessário que as empresas adotem políticas de igualdade salarial e de proteção às gestantes, e que haja uma fiscalização efetiva por parte dos órgãos competentes para coibir essa prática ilegal. (SOARES, 2019, p. 235).

Dificuldades na progressão na carreira: as mulheres muitas vezes encontram obstáculos para avançar em suas carreiras, incluindo preconceito na promoção e dificuldades para acessar oportunidades de formação e desenvolvimento profissional. Leila Navarro explica:

A sociedade ainda vê a mulher como um ser inferior, sem capacidade para tomar decisões, liderar uma equipe, cuidar de filhos e ainda trabalhar. Isso é machismo estrutural que ainda permeia o ambiente de trabalho e que impede a ascensão profissional feminina. (NAVARRO, 2019, p. 83).

Assédio sexual e moral: as mulheres frequentemente são alvo de comportamentos ofensivos e abusivos, incluindo piadas sexistas, comentários inapropriados, toques indesejados e outras formas de assédio. Eleonora Menicucci cita que:

O assédio é uma forma de violência de gênero e uma expressão da discriminação contra a mulher, pois se baseia na ideia de que as mulheres não devem ocupar certos espaços ou cargos e que, quando o fazem, estão disponíveis para serem objeto de desejo e objeto de dominação dos homens (MENICUCCI, 2017, p. 69).

Débora Diniz também diz que:

O assédio moral e sexual é uma grave violação dos direitos humanos, uma forma de violência que se exerce de maneira particularmente perversa no ambiente de trabalho, onde o poder hierárquico é muitas vezes utilizado para subjugar e humilhar as mulheres (DINIZ, 2005, P. 156).

Ou seja, o assédio moral e sexual é uma grave violação dos direitos humanos, principalmente no ambiente de trabalho, onde o poder hierárquico pode ser utilizado para oprimir e humilhar a mulher.

2.2 IMPORTÂNCIA DA ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

A estabilidade da empregada gestante é uma garantia prevista na legislação trabalhista brasileira, que visa proteger a maternidade e a saúde da mulher trabalhadora e de seu filho.

Essa proteção é uma forma de evitar a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que antigamente, a gestação era vista como um motivo para a rescisão do contrato de trabalho. Com essa estabilidade, a empregada gestante tem a segurança de que irá poder manter seu emprego e renda durante a gestação e após o parto, para garantir a subsistência da família e a saúde do bebê.

Cabe dizer também que a empregada gestante não pode ser demitida sem justa causa durante o período de estabilidade, sob pena de nulidade da dispensa e obrigação de reintegração ao emprego com pagamento de salários e demais direitos trabalhistas. A justa causa só é admissível em casos de falta grave da empregada, devidamente comprovada pelo empregador.

Além da garantia de emprego, a empregada gestante também possui outros direitos trabalhistas, como a licença-maternidade de 120 dias, salário-maternidade, descanso remunerado em caso de aborto não criminoso, entre outros.

A juíza do direito do Trabalho brasileira, Clara Charf, juíza do trabalho afirma o seguinte:

A proteção da gestante é fundamental para assegurar a saúde da mulher e do feto, bem como a manutenção da estabilidade financeira da família durante o período de gestação e pós-parto. A estabilidade da gestante no emprego é, portanto, um direito fundamental previsto na Constituição Federal, e sua garantia é imprescindível para a efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho (CHARF, 2015, p. 131).

Resumindo, a estabilidade da empregada gestante é uma proteção legal importante para garantir a dignidade e os direitos das mulheres trabalhadoras e de suas famílias, contribuindo para a equidade de gênero e a justiça social.

Há o que se dizer também, com relação aos benefícios voltados a empresas, como a melhoria da imagem institucional. Pois as empresas que cumprem com as leis trabalhistas e oferecem condições adequadas de trabalho para as gestantes

tendem a ter um clima organizacional mais positivo e serem mais bem vistas pelos clientes e pela sociedade.

Sendo também uma responsabilidade social, pois as empresas tem um papel importante na gestão do bem estar das gestantes e de suas famílias, e a estabilidade é uma forma de demonstrar essa responsabilidade. Explica Maria Aparecida da Cruz Bridi que garantir o emprego das grávidas é um investimento na responsabilidade social das empresas, que ajuda a promover a igualdade de gênero e a reduzir a discriminação no local de trabalho. Além disso, essa prática pode fortalecer a imagem institucional da organização. Segundo a autora:

A garantia de emprego à gestante é um investimento na responsabilidade social das empresas, pois contribui para a promoção da igualdade de gênero e para a redução da discriminação no ambiente de trabalho, além de fortalecer a imagem institucional das organizações (BRIDI, 2015, p. 60).

Como também, explica o advogado e professor de Direito do Trabalho, Ricardo Calcini:

As empresas que respeitam os direitos trabalhistas, em especial a estabilidade da gestante, têm uma boa reputação perante a sociedade e, conseqüentemente, são mais atraentes para investidores e clientes. Além disso, ao proteger os direitos das trabalhadoras gestantes, essas empresas também contribuem para o desenvolvimento econômico e social do país (CALCINI, 2019, p. 150).

Ou seja, empresas que respeitam os direitos trabalhistas, incluindo a estabilidade da gestante, têm boa reputação na sociedade e são mais atraentes para investidores e clientes. Ao proteger os direitos das trabalhadoras grávidas, essas empresas também contribuem para o desenvolvimento econômico e social do país.

2.3 TRABALHOS INSALUBRES E A IMPORTÂNCIA DA VEDAÇÃO

O envolvimento em trabalhos insalubres representa riscos significativos para a saúde de mulheres grávidas e fetos e pode levar a sérios problemas de saúde. Nesse contexto, proibir a gestante de realizar trabalhos insalubres é de extrema importância para proteger a saúde dessas trabalhadoras e de seus filhos. A legislação trabalhista brasileira proíbe a gestante de exercer trabalho insalubre devido aos riscos à saúde da mulher e do feto.

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.

Essa medida tem como objetivo é proteger gestante e o feto garantindo sua saúde, evitando exposição a substâncias ou agentes nocivos que possam causar malformações, aborto, parto prematuro ou outras complicações.

A proteção à maternidade e à infância é uma das diretrizes fundamentais da Constituição Federal de 1988, e a vedação dos trabalhos insalubres é uma forma de concretizar esse direito.

Destaca-se que, em caso de descumprimento da legislação, a empresa pode ser responsabilizada e penalizada com multa e outras sanções trabalhistas, por eventuais danos à saúde da trabalhadora e do feto. Diante disso, é importante que as empresas respeitem as normas de proteção à gestante, a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todas as trabalhadoras.

A médica e professora Alice Bianchini, fala sobre os riscos que podem ser causados, entendendo que trabalho insalubre e gravidez são situações incompatíveis, pois a exposição da gestante a substâncias perigosas traz sérios riscos à saúde da mãe e do feto. As empresas devem cumprir a lei e tomar medidas de proteção para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todas as trabalhadoras. Explica:

Trabalho insalubre e gestação são duas situações incompatíveis. A exposição da gestante a agentes nocivos pode trazer riscos graves à saúde da mãe e do feto, incluindo abortos, partos prematuros, malformações congênitas e

outras complicações. É fundamental que as empresas cumpram a legislação e adotem medidas de proteção para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todas as trabalhadoras (BIANCHINI, 2013, p. 51).

André Luís Guimarães Godinho diz sobre a responsabilidade do empregador diante de trabalhos insalubres:

O empregador tem a responsabilidade legal de garantir um ambiente de trabalho seguro para a gestante e para o feto. Isso inclui a proibição de trabalho em condições insalubres que possam trazer riscos à saúde da mãe e do bebê. Caso a empresa não cumpra essa obrigação, poderá ser responsabilizada civil e criminalmente pelos danos causados à trabalhadora e à criança (GODINHO, 2014, p. 83).

Então se entende que, os empregadores têm o dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro para mulheres grávidas e fetos, inclusive proibindo o trabalho em condições insalubres que possam representar risco à saúde da mãe e do bebê. O não cumprimento desta obrigação por parte da empresa pode resultar em responsabilidade civil e criminal por danos aos trabalhadores e crianças.

3. A PROTEÇÃO À GESTANTE NA PANDEMIA COVID-19

3.1 O CONTRATO DE TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DA LEI 14.151/2021

Sérgio Pinto Martins, professor de Direito do Trabalho, explica que a pandemia de COVID-19 destacou a importância de proteger as trabalhadoras grávidas entre aquelas com alto risco de contrair a doença. As empresas devem tomar medidas de proteção e precaução para garantir a segurança das mulheres grávidas no local de trabalho. Caso contrário, a empresa pode ser responsabilizada por danos à saúde da mãe e do feto. As empresas precisam ser flexíveis e rever seus contratos de trabalho para enfrentar esse desafio. Ele cita que:

A pandemia do coronavírus trouxe à tona a necessidade de proteger ainda mais as trabalhadoras gestantes, que fazem parte do grupo de risco para a COVID-19. Nesse sentido, as empresas devem se adequar às medidas de proteção e prevenção da doença e oferecer alternativas para que as gestantes possam continuar trabalhando de forma segura. Caso contrário, poderão ser responsabilizadas por eventuais danos à saúde da gestante e do feto. É fundamental, portanto, que as empresas revejam seus contratos de trabalho e sejam flexíveis diante desse cenário desafiador (MARTINS, 2021, p. 357).

Os contratos de trabalho de grávidas durante a pandemia de Covid-19 estão sujeitos às mesmas regras que as relações de trabalho em circunstâncias normais. No entanto, dado o contexto da pandemia e as medidas tomadas em resposta, as empresas devem estar sensíveis à situação das trabalhadoras grávidas e implementar medidas de proteção para garantir a sua segurança e saúde.

O teletrabalho é uma das melhores alternativas que as empresas podem empregar, permitindo que as gestantes realizem suas atividades remotamente, sem deslocamento até o local de trabalho e sem se expor ao risco de contrair o coronavírus. Outra medida é reduzir a jornada de trabalho e diminuir a exposição das gestantes ao ambiente de trabalho, reduzindo assim o risco de contágio.

Caso o trabalho da gestante seja considerado uma atividade essencial e não seja possível o teletrabalho ou a redução da jornada de trabalho, as empresas devem adotar medidas de proteção, como fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), treinamento sobre medidas preventivas e implementação de medidas adequadas de higiene no ambiente de trabalho.

Foi publicada a Lei nº 14.151/2021, em 13/05/2021, onde discorre que a empregada gestante deve se afastar das atividades de trabalho presencial durante a pandemia.

Em seu 1º artigo, a Lei prevê que:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§ 1º A empregada gestante afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

O artigo determinou que, durante a pandemia da COVID-19, as funcionárias grávidas que não foram vacinadas devem deixar de trabalhar presencialmente, mas podem realizar atividades remotamente sem afetar sua remuneração. Os empregadores podem adaptar as suas funções a este tipo de trabalho, desde que sejam respeitadas as suas competências e qualificações pessoais. Os funcionários têm o direito de retomar suas funções anteriores ao retornar ao trabalho presencial.

É importante que as empresas estejam atentas aos direitos das gestantes e adotem medidas de proteção para garantir sua saúde e segurança durante a pandemia de Covid-19.

3.2 A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA MULHERES EM ESTADO GRAVÍDICO

A suspensão do contrato de trabalho para as mulheres gestantes é uma medida prevista na legislação brasileira, que possibilita a trabalhadora gestante ser afastada de suas ocupações durante a gravidez, sem danos à sua remuneração e demais direitos. Essa diligência visa garantir a proteção a saúde da gestante e do feto, especialmente em casos de risco de contágio por agentes infecciosos, como é o caso da pandemia da COVID-19. Durante a suspensão do contrato de trabalhista, a mulher gestante fica à disposição do empregador para desempenhar suas atividades em sua residência, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

A Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, prevê a suspensão do contrato de trabalho para mulheres grávidas durante a pandemia da COVID-19.

De acordo com a legislação, a empregada gestante que ainda não tenha sido completamente imunizada contra a COVID-19, seguindo os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), tem direito a permanecer afastada das atividades de trabalho presencial sem prejuízo de sua remuneração. Além disso, a gestante poderá produzir suas atividades remotamente, teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância, desde que respeitadas as condições pessoais da gestante para o exercício da atividade. É importante destacar que essa medida tem como objetivo a proteção da saúde da mulher em estado gravídico e do feto durante a pandemia da COVID-19.

Sérgio Pinto Martins, discorre sobre este assunto, onde ele explica que a gestante não irá receber o salário direto do empregador, mas do INSS, onde se denomina o salário-maternidade. E mesmo assim, a suspensão do contrato não prejudica em nenhuma hipótese os direitos que elas têm, tendo garantido seu emprego após o período de puerpério. Então ele diz:

Durante o período de suspensão contratual, a empregada gestante não receberá salários diretamente do empregador, mas sim do INSS, mediante o recebimento de benefício previdenciário, denominado salário-maternidade. Ainda assim, a suspensão do contrato de trabalho não prejudica o direito da gestante ao emprego, sendo que após o término da licença-maternidade, a trabalhadora tem garantido o seu retorno ao trabalho. (MARTINS, 2013, p. 860).

Ana Paula Costa, discorre sobre esse assunto dizendo que a suspensão dos contratos de trabalho para gestantes é importante para proteger a saúde sua e de seus filhos durante a pandemia. É muito importante que as empresas cumpram suas obrigações trabalhistas e protejam os direitos e interesses das mulheres grávidas e puérperas. Então ela discorre que:

A suspensão do contrato de trabalho para as gestantes é uma medida importante para proteger a saúde dessas trabalhadoras e de seus filhos. A pandemia da COVID-19 trouxe muitos desafios para a sociedade, mas é fundamental que as empresas cumpram suas obrigações trabalhistas e garantam os direitos das gestantes (COSTA, 2021, p. 30).

Durante a pandemia da COVID-19, diversas medidas foram implementadas com o objetivo de proteger a saúde das trabalhadoras gestantes. Uma dessas medidas foi a suspensão do contrato de trabalho para mulheres em estado gravídico, que foi regulamentada pela Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021.

As mulheres grávidas têm o direito de interromper o trabalho presencial sem qualquer impacto negativo em seus salários, conforme a legislação vigente em meio à pandemia. A qualquer momento da gravidez, podem optar por esta licença, que deverá manter-se até ao termo da situação de emergência sanitária decorrente da pandemia. É importante distinguir a suspensão do contrato de trabalho da gestante da licença-maternidade, direito constitucional que garante 120 dias de licença remunerada após o parto. Enquanto a última é uma disposição padrão, a primeira é uma medida extraordinária introduzida durante a pandemia para salvaguardar a saúde da mãe e do feto.

Ressalte-se que a suspensão do vínculo empregatício da gestante em decorrência da pandemia é uma medida transitória e não impede outros direitos trabalhistas, como a estabilidade temporária. Além disso, as gestantes ainda poderão exercer o teletrabalho mesmo com a suspensão, desde que haja acordo entre empregador e empregado. Para evitar consequências legais e penalidades trabalhistas, as empresas devem aderir à lei. Assim, os futuros funcionários devem ser informados sobre seus direitos e exigir de forma assertiva que as empresas os cumpram.

Ana Luísa Silva diz:

A suspensão do contrato de trabalho para gestantes é uma medida excepcional que busca proteger a saúde dessas trabalhadoras e de seus filhos diante da crise sanitária provocada pela pandemia da COVID-19. As empresas devem cumprir suas obrigações trabalhistas e garantir que as gestantes tenham acesso aos seus direitos (SILVA, 2021, p. 50).

Com isso, entende-se que a suspensão dos contratos de trabalho das mulheres grávidas, é uma medida excecional que visa proteger a saúde destas trabalhadoras e dos seus filhos face à crise sanitária provocada pela pandemia de COVID-19. Empresas devem cumprir obrigações trabalhistas para garantir direitos trabalhistas para mulheres grávidas.

CONCLUSÃO

Como conclusão, este trabalho evidencia a importância de se combater a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere às gestantes. A legislação trabalhista brasileira garante diversos direitos à gestante, mas ainda existem desafios a serem superados, como a discriminação no processo seletivo e a falta de adaptação do ambiente de trabalho para receber uma gestante.

Foi possível perceber também que a desigualdade de gênero não se limita à gestação, mas é um problema estrutural que afeta as mulheres em diferentes aspectos da vida profissional, desde a escolha da carreira até a remuneração.

Assim, é fundamental que sejam criadas políticas públicas e que as empresas adotem práticas que promovam a igualdade de gênero e garantam o respeito aos direitos das gestantes. Somente com a conscientização e a mudança de atitudes é que será possível construir um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Entretanto, é válido ressaltar que ocorreram avanços significativos ao longo dos anos, os quais têm contribuído para a melhoria da situação das gestantes no mercado de trabalho. É possível destacar algumas evoluções positivas que merecem ser reconhecidas.

Em primeiro lugar, observou-se um aumento na conscientização dos direitos das gestantes. As leis e regulamentações foram atualizadas para assegurar a proteção dessas mulheres, proibindo a discriminação durante os processos seletivos e garantindo o direito à licença maternidade remunerada. Tais medidas são essenciais para estabelecer um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Adicionalmente, algumas empresas têm adotado políticas e práticas mais inclusivas para apoiar as gestantes. A flexibilização dos horários de trabalho, a disponibilização de creches no local de trabalho e a promoção do teletrabalho são exemplos de medidas que facilitam a conciliação entre a vida profissional e a maternidade. Essas ações evidenciam o reconhecimento da importância da participação ativa das gestantes no mercado de trabalho, contribuindo para a redução das desigualdades enfrentadas por elas.

Também é perceptível uma mudança gradual nas mentalidades e nos valores da sociedade em relação à maternidade e à participação das mulheres no mercado de trabalho. Cada vez mais, há o reconhecimento de que as gestantes possuem habilidades e competências valiosas para contribuir no ambiente profissional. Essa transformação de perspectiva é fundamental para superar estereótipos e preconceitos que podem levar à discriminação.

Apesar dos avanços alcançados, é imprescindível enfatizar que ainda há muito a ser feito para combater a desigualdade no ambiente de trabalho para as gestantes. É fundamental que as leis sejam efetivamente cumpridas, que as empresas adotem políticas inclusivas e que a sociedade como um todo se engaje na promoção da equidade de gênero.

Em conclusão, embora a desigualdade no ambiente de trabalho para as gestantes seja uma realidade preocupante, é possível vislumbrar avanços e mudanças positivas. A conscientização, as políticas inclusivas e os esforços conjuntos entre governos, empresas e sociedade são elementos essenciais para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para todas as mulheres, independentemente de estarem ou não gestantes. Somente por meio de medidas efetivas e contínuas será possível construir um futuro mais justo e igualitário para as gestantes no ambiente profissional.

9. REFERÊNCIAS

Almeida, M. C. G. (2012). Gênero e agricultura: um estudo de caso na fronteira agrícola do Brasil central. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 3(1), 85-101.

ALVES, Branca Moreira. *O que é feminismo*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

BENAVENTE, M. F. P. O contrato de trabalho da gestante e a proteção à maternidade. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 24, n. 5677, 15 nov. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/78767/o-contrato-de-trabalho-da-gestante-e-a-protecao-amaternidade>.

BIANCHINI, A. O trabalho da mulher gestante em condições insalubres. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 38, n. 128, p. 51-64, jan./jun. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S030376572013000100005.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, Senado Federal, 1943. Disponível em: < <http://goo.gl/D7d01E> >. Acesso em maio 2016.

BRIDI, M. A. C. (2015). *Gestão de Pessoas em Empresas Brasileiras: Um Estudo com Foco na Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social*. Editora Intersaberes

CALCINI, Ricardo. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho – 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.*

CHARF, Clara. Estabilidade da Gestante no Emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 51, n. 82, p. 131-148, dez. 2015.

COSTA, A. C. Assédio moral no trabalho e suas implicações para a saúde da mulher. *Revista de Enfermagem UFPE On Line*, v. 13, n. 3, p. 787-793, 2019.

COSTA, Ana Paula. Direitos das trabalhadoras gestantes durante a pandemia. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 17, n. 1, p. 28-34, jan./mar. 2021.

DINIZ, Débora. *Laços de Família e Outros Laços*. São Paulo: Geração Editorial, 2005.

GODINHO, A. L. G. Proteção à maternidade e trabalho insalubre. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 56, n. 87, p. 83-94, jan./jun. 2014. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/revista_87/07_Andre_Luis_Guimaraes_Godinho.pdf. Acesso em: 22 mar. 2023.

GONÇALVES, Larissa de Oliveira. Divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero. Revista de Ciências Sociais, v. 38, n. 1, p. 43-60, 2007.

LAUSCHNER, Mirella Cristina X. G. da Silva. Os movimentos feministas: família x trabalho. 154-156. In: Caderno de Resumos [expandido] do 16º Encontro Redor – Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudo e Pesquisas sobre a Mulher e Relação de Gênero e 2º Encontro de Estudo sobre Mulheres da Floresta: gênero, trabalho e meio ambiente. Manaus: Edua, 2010.

LEITE, Ana Paula Costa. Discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho: uma análise crítica. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 17, n. 1, p. 75-97, jan./jun. 2019.

MARQUES, C. A. S. O assédio moral contra a mulher gestante no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde e no emprego. Revista Jurídica Cesumar, v. 20, n. 2, p. 269-286, 2020.

MARTINE, George. O emprego feminino no Brasil: novas tendências. Texto para discussão n. 394. Brasília: IPEA, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 860.

MENICUCCI, E. (2017). Feminismo e política: uma trajetória pessoal e pública. Companhia das Letras.

Ministério da Justiça. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 24 abr. 2023.

NAVARRO, L. (2019). Mulheres que brilham: a arte de se destacar na carreira sem deixar de ser quem se é. Editora Gente.

NERI, Marcelo Côrtes. Trabalho feminino e desigualdades salariais: uma resenha da literatura. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 217-245, abr./jun. 2004.

NICHOLSON, Linda, Interpretando o gênero. *Ver. Est. Fem.* 8 O (2000/2).

NOGUEIRA, Conceição. Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social. Ed.: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2001.

Saraiva, M. (2021). A mulher no mercado de trabalho: desafios e conquistas. *Revista de Gestão*, 28(2), 145-158.

SILVA, Ana Carolina da. Discriminação da mulher gestante no ambiente de trabalho: análise da legislação e jurisprudência brasileiras. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, v. 8, n. 1, p. 197-217, jan./jun. 2020.

SILVA, Ana Luíza. Suspensão do contrato de trabalho para gestantes na pandemia. *Revista de Direito e Processo do Trabalho*, v. 45, n. 2, p. 48-56, abr./jun. 2021.

SILVA, L. F. Assédio moral e gestação: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 43, e2, 2018.

SOARES, Juliana Araújo. Salário desigual entre homens e mulheres gestantes: uma violação dos direitos humanos fundamentais. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 17, n. 2, p. 235-255, jul./dez. 2019.)

SPOSITO, M. P. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. In: SPOSITO, M. P.; MARTINE, G. (Orgs.). *Gênero, raça e etnia no Brasil*. São Paulo: Editora 34, 2020. p. 117-139.

STEARNS, Peter N. *História das relações de gênero*. - 2 ed. – São Paulo: Contexto, 2010.

TIBURI, Márcia. *Mulheres, trabalho e política*. São Paulo: Boitempo, 2015.

UNICEF. (2018). Parental leave and breastfeeding: Supporting parents in the workplace. Recuperado em 5 de março de 2023, de

[https://www.unicef.org/publications/files/Parental leave and breastfeeding supporting parents in the workplace.pdf](https://www.unicef.org/publications/files/Parental_leave_and_breastfeeding_supporting_parents_in_the_workplace.pdf).