



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

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER GESTANTE EM SEU AMBIENTE DE
TRABALHO**

ORIENTANDA: BRUNA RAYANNE MARQUES RAMALHO

ORIENTADORA: Prof^a. Ms. Silvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo

GOIÂNIA-GO

2024

BRUNA RAYANNE MARQUES RAMALHO

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER GESTANTE EM SEU AMBIENTE DE
TRABALHO**

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

Orientadora: ***Profª. Ms. Silvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo***

GOIÂNIA-GO

2024

BRUNA RAYANNE MARQUES RAMALHO

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER GESTANTE EM SEU AMBIENTE DE
TRABALHO**

Data da Defesa: 17 de maio de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Ms. Silvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda
Santana Curvo

Nota

Examinadora Convidada: Profa. Ms. Maria Nívia Taveira Rocha

Nota

SUMÁRIO

REAUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO

1 ESTABILIDADE E GARANTIAS EMPREGATÍCIAS À LUZ DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE..... 7

1.1 DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE..... 8

1.2 DA PROTEÇÃO PARA COM A GESTANTE..... 10

2 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO 11

2.1 DOS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO..... 13

3 POSSÍVEIS FORMAS DE AMENIZAR AS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA DISCRIMINAÇÃO QUE A MULHER GESTANTE SOFRE E/OU SOFREU EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO 14

3.1 MEDIDAS QUE AS EMPRESAS PODEM ADOTAR PARA AMENIZAR ESSA DISCRIMINAÇÃO 16

3.2 MANEIRAS DE A GESTANTE LIDAR COM TAL DISCRIMINAÇÃO 17

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER GESTANTE EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Bruna Rayanne Marques Ramalho¹

Silvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo²

RESUMO: A proteção jurídica da mulher gestante em seu ambiente de trabalho é fundamental para garantir seus direitos e bem-estar durante a gravidez. A legislação trabalhista estabelece a estabilidade provisória da gestante, impedindo sua dispensa arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A discriminação por motivo de gravidez é proibida, sendo considerada prática ilegal e passível de punição. Casos de discriminação podem incluir demissão injustificada, recusa de contratação, ou tratamento desfavorável em relação a condições de trabalho ou remuneração. A gestante pode lidar com as discriminações em seu ambiente de trabalho buscando formas de lidar com eventuais violações de direitos, visando garantir sua segurança, saúde e dignidade durante a gravidez.

Palavras-Chave: Trabalho. Gestante. Estabilidade. CLT. Discriminação.

ABSTRACT: The legal protection of pregnant women in their workplace is essential to guarantee their rights and well-being during pregnancy. Labor legislation establishes the provisional stability of pregnant women, preventing their arbitrary dismissal from confirmation of pregnancy until five months after giving birth. Discrimination on grounds of pregnancy is prohibited and is considered an illegal practice and punishable. Cases of discrimination may include unjustified dismissal, refusal to hire, or unfavorable treatment in relation to working conditions or pay. Pregnant women can deal with discrimination in their work environment by seeking ways to deal with possible rights violations, aiming to guarantee their safety, health and dignity during pregnancy.

Keywords: Work. Pregnant. Stability. CLT. Discrimination.

¹ Graduanda no curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

² Doutoranda pela Universidade de Salamanca- ES, mestre em Direito Agrário pela UFG- Universidade Federal de Goiás (2002), bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1993), graduação em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1983). Especializações em: Direito Penal, Direito Civil, Direito Processual Civil, Direito Constitucional. Atualmente é professora assistente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO) e professora da Universidade Salgado de Oliveira.

INTRODUÇÃO

No contexto do direito do trabalho, a proteção da mulher gestante é um tema de fundamental importância, que emerge uma preocupação essencial, abrangendo uma série de aspectos jurídicos e sociais. A mulher, ao engravidar, enfrenta não apenas transformações físicas e emocionais, mas também desafios no ambiente de trabalho, onde a discriminação e a falta de garantias podem se fazer presentes.

A estabilidade e as garantias empregatícias à luz da maternidade representam pilares essenciais para a manutenção da dignidade da mulher gestante no mercado de trabalho. A estabilidade provisória da gestante é um instrumento jurídico vital, que visa resguardar a relação de emprego durante o período gestacional e pós-parto, assegurando à trabalhadora a permanência no emprego, salvo em casos excepcionais previstos em lei.

No entanto, apesar dos avanços legislativos, a discriminação da mulher gestante no ambiente de trabalho ainda é uma realidade enfrentada por muitas trabalhadoras, que persiste como uma realidade preocupante. Essa discriminação pode manifestar-se de diversas formas, desde a recusa em contratar mulheres grávidas até a demissão injustificada, passando por condições de trabalho inadequadas e tratamento diferenciado em relação aos colegas durante a gravidez e após o retorno ao trabalho.

Diante desse panorama, torna-se imperativo explorar não apenas os tipos de discriminação enfrentados pelas gestantes, mas também identificar medidas eficazes para amenizar suas consequências prejudiciais, sendo necessário adotar políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.

Além disso, é essencial capacitar as gestantes para que possam lidar assertivamente com situações de discriminação, garantindo que seus direitos sejam respeitados e protegidos. Ao promover a conscientização e fornecer recursos adequados, é possível fortalecer a posição das mulheres grávidas no mercado de trabalho e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Assim, este estudo se propõe a analisar de forma abrangente a proteção jurídica da mulher gestante em seu ambiente de trabalho, explorando as questões de estabilidade, discriminação e as estratégias para mitigar seus impactos, visando contribuir para o avanço dos direitos das mulheres, em especial as grávidas, e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

1 ESTABILIDADE E GARANTIAS EMPREGATÍCIAS À LUZ DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A gravidez representa uma fase notável e intrincada na existência feminina. Durante esse período, a mulher não só sustenta o desenvolvimento do feto, mas também embarca em uma jornada de autoconhecimento e preparação para a maternidade. Sendo de extrema importância reconhecer e apoiar as necessidades físicas e emocionais da gestante, assegurando-lhe um ambiente de desenvolvimento saudável e uma transição tranquila para a subsequente etapa da vida.

A estabilidade é um instituto que garante o direito de permanência do trabalhador em seu emprego, impedindo que ele seja demitido, não podendo, assim, ser dispensado sem justa causa, por uma mera vontade do empregador, exceto em situações previstas por lei. Para Martins (2023, p.1056):

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistam causas objetivas para determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Dessa forma, constata-se que a estabilidade no ambiente de trabalho tem por finalidade e objetivo principal garantir a segurança legal aos trabalhadores, limitando o poder do empregador de demiti-los arbitrariamente. No sistema legal do Brasil, há diferentes formas de estabilidade previstas nas leis trabalhistas, visando proteger e valorizar os trabalhadores em momentos de vulnerabilidade diante do empregador. Esse instituto busca, acima de tudo, garantir a realização dos direitos humanos, principalmente no contexto do emprego.

Embora muito parecidos, os institutos da estabilidade e da garantia de emprego, possuem diferenças. O primeiro faz referência ao direito de permanência no emprego; enquanto o segundo diz respeito a uma vantagem jurídica, em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal de caráter especial. De acordo com Delgado (2019, p.1497):

Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório, deferida ao emprego, em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definitivo, independentemente da vontade do empregador.

A garantia de emprego trata-se de gênero enquanto a estabilidade é sua espécie, assim como outras medidas existentes, a fim de manter a relação

empregatícia. Entretanto, é importante ressaltar, que mesmo diante de tais institutos, ainda assim, por meio da justa causa, há possibilidade de se ensejar a rescisão contratual, visto que nenhum direito é absoluto.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 conferiu a proteção do trabalho da mulher, resguardando-lhe, assim, o direito legal de atuar no mercado de trabalho, em caráter de igualdade e obrigações, frente ao gênero masculino, ficando assim estabelecido, em seu artigo 7º, incisos XVIII e XX, os direitos das mulheres trabalhadoras, os quais visam sua melhoria da condição social.

Art. 7º, São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social.
XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XX- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Nesse contexto, a força feminina dia após dia ganha mais expressividade, visto que, no mercado de trabalho, como detentora do poder de modelar o seu meio, a mulher soube utilizar seus conhecimentos, além do progresso pessoal. Por ser o mercado trabalhista um ramo bastante competitivo, a mulher da sociedade atual busca frequentemente superar as diferenças relacionadas ao gênero, investindo assim, no seu nível de escolaridade, para que, a partir daí, possa competir entre os gêneros, de forma igualitária e consciente.

1.1 DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A estabilidade provisória é um mecanismo de grande relevância na relação trabalhista, pois ela tem o poder de neutralizar, embora que, temporariamente, a rescisão unilateral do contrato individual de emprego por parte do empregador.

A Legislação Trabalhista Brasileira garante a estabilidade da gestante em seu emprego por um lapso temporal, dando-se início a partir do momento da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, ficando, portanto, vedada a dispensa da empregada gestante, se essa for advinda de forma arbitrária ou sem justa causa. Esse entendimento encontra-se consubstanciado no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988:

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.

Em âmbito nacional, também existe a previsão legal da estabilidade da mulher gestante no artigo 391-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez, advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Com base nos artigos supracitados, o marco inicial da estabilidade dá-se desde a confirmação da gravidez, ficando expresso o total direito da empregada gestante de permanecer no emprego, cabendo-lhe, em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, o direito à reintegração imediata ao seu trabalho de origem.

Logo, a única condição necessária para ter direito a essa proteção é a confirmação da gravidez, sem a necessidade de informar antecipadamente ao empregador ou mesmo de ter um contrato de trabalho por um período específico. Essa garantia tem caráter social, ultrapassando o interesse da empregada gestante, uma vez que possui finalidade quanto à existência e bem-estar da criança.

Considerando o caráter social da estabilidade de emprego da empregada gestante, a súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, prioriza a garantia da dignidade da pessoa humana, disposta no artigo 1º, III da Constituição Federal. Atualmente, a redação da norma é a seguinte:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

É importante esclarecer que a estabilidade da empregada grávida não depende da comunicação de sua gravidez ao empregador, mas sim de ter concebido durante o período do contrato de trabalho. Essa medida se baseia na responsabilidade objetiva do empregador e no objetivo de proteger tanto a gestante quanto o feto. Isso ocorre porque, geralmente, as mulheres só descobrem que estão grávidas semanas após a concepção, e puni-las com a perda da estabilidade por não informar seu estado

no momento da rescisão do contrato contradiz o que as leis têm defendido até o momento.

De extrema relevância no direito do trabalho, o princípio da continuidade da relação trabalhista, é, sobretudo, o fundamento jurídico do instituto da estabilidade no emprego. Ele visa conferir segurança jurídica e financeira ao trabalhador, pois, através da sua estabilidade empregatícia, garantirá a sua renda, a qual será destinada ao sustento pessoal e familiar. Sendo assim, é inadmissível que no momento gestacional, a mulher venha a romper seu vínculo empregatício.

1.2 DA PROTEÇÃO PARA COM A GESTANTE

Os direitos concedidos à trabalhadora em estado gravídico abrangem todo o período gestacional, iniciando-se com a proteção do emprego após a confirmação da gravidez, perdurando até cinco meses após o parto. Durante esse período, a empregada tem garantia de estabilidade no emprego, licença-maternidade, transferência de função e dispensa do horário de trabalho para realizar, no mínimo, seis consultas médicas, sem prejuízo salarial e de outros direitos, conforme disposto no artigo 392, parágrafo 4º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

O instituto da proteção à maternidade, baseado nos princípios da estabilidade da gestante e da licença maternidade, tem como finalidade resguardar e propiciar as condições necessárias para o bom desenvolvimento da capacidade física e mental do nascituro. Pois, o direito ora sob análise, tem como foco a proteção da gestante e, em particular, do seu filho, garantindo que o filho não seja prejudicado caso a mãe seja demitida de seu emprego.

O salário-maternidade faz parte dos direitos assegurados à empregada, que poderá dispor do mesmo, na ocasião do parto, por tratar-se de um benefício de natureza previdenciária, visto que os recolhimentos da contribuição são referentes à folha de pagamento, ficando este compreendido, no período destinado,

paralelamente, com o da licença-maternidade, pois, são pagos pela empresa de forma direta à empregada gestante.

Em consonância com a doutrina de Leite (2023, p. 1006) a empregada tem direito à licença maternidade, de no mínimo 120 dias, em decorrência do nascimento do seu filho, sem prejuízo do emprego e do salário. O início da licença maternidade ocorre, em regra, no 28º dia antes do parto e mediante apresentação de atestado médico por parte da empregada, contudo, em caso de parto antecipado a licença é assegurada com a mesma duração, ou seja, 120 (cento e vinte) dias.

Não menos importante, a empregada após o parto e seu retorno ao ambiente trabalho, terá também o direito a intervalos para a amamentação, visando assim, tutelar e amparar a maternidade, garantindo o pleno desenvolvimento físico do nascituro, assim previsto no artigo 396 da CLT:

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de vida, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
Parágrafo único – Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

O não cumprimento do que se refere o artigo ora mencionado constituirá em infração administrativa, ficando, pois, delimitado para efeito de sanção, o pagamento do tempo correspondente como hora extra.

Não é demais ressaltar, que o ramo do Direito do Trabalho, é norteado pelo princípio da proteção, com o objetivo de regular as relações trabalhistas e assim proteger a parte hipossuficiente. Assim, a proteção e garantia de emprego que se destina à empregada gestante e, conseqüentemente ao nascituro, decorre de norma constitucional que visa interesse público com relação à tutela da mãe trabalhadora e de seu filho, sem distinções.

2 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao longo dos anos, as mulheres foram sujeitas a um tratamento social exclusivo e discriminatório, obscurecendo sua participação tanto nos âmbitos sociais quanto profissionais. Isso deu origem à grande necessidade de luta, no direito pela igualdade de gênero.

Nessa persistente busca pelos direitos das mulheres, várias conquistas foram alcançadas. No entanto, apesar de conquistar uma presença mais sólida no mercado

de trabalho, tornou-se crucial, direcionar atenção extra para as características específicas femininas, uma vez que, eram e continuam a ser alvo de preconceito e discriminação, gerando no decorrer dos tempos, o fator da desigualdade, no âmbito trabalhista.

Referente à discriminação, Delgado (2019, p. 955) conceitua que discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

Evidentemente, a discriminação baseada no sexo é um elemento social que perdura ao longo de muitos anos, afetando diversas dimensões da vida das mulheres, sendo digno de nota o desafio enfrentado pelas gestantes no contexto profissional. Em resposta a essa problemática, o legislador tem desenvolvido e ajustado normas de proteção para preservar os direitos das mulheres grávidas na relação trabalhista.

No preâmbulo da Constituição Federal de 1988, é assegurada, entre outros valores, “(...) a *igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos* (...)”. Muito embora a referida constituição tenha abolido qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício, nos moldes da lei, o tratamento discriminatório persiste, especialmente no caso de mulheres grávidas, sendo frequentemente praticado de maneira informal no ambiente de trabalho.

Com base nessa problemática, após diversas decisões junto ao Superior Tribunal Federal – STF, entendendo, que a empregada gestante deveria ter maior segurança, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, ensejou que assim fosse alterado o item III da Súmula 244 do TST, a qual passou a vigorar, a partir de 14/09/12, com nova redação:

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão, mediante contrato por tempo determinado.

Assim, a revisão do item III da Súmula 244 do TST estabelece uma postura ampla, protegendo contratos a termo e de experiência, em casos de gravidez da empregada. Se dispensada, basta que ela prove que engravidou no decorrer do referido contrato de trabalho, incumbindo ao empregador, reintegrá-la ou indenizar o período correspondente à estabilidade, conforme previsto no artigo ora mencionado.

2.1 DOS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

A causa da discriminação muitas vezes tem suas raízes no preconceito, isto é, um julgamento negativo baseado em características externas, como cor, etnia, gênero, nacionalidade, entre tantas outras. No entanto, é claro que a discriminação também pode derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso específico.

A discriminação enfrentada por mulheres gestantes no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado que abrange várias dimensões, impactando negativamente suas condições laborais e oportunidades profissionais. Essas formas de discriminação muitas vezes refletem preconceitos de gênero profundamente enraizados e estereótipos relacionados à maternidade, pois há uma suposição de que suas responsabilidades familiares, afetarão sua disponibilidade e/ou desempenho no trabalho.

Em 1964, foi promulgado o Decreto Legislativo nº 104, referente a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que determina o que é discriminação em relação ao emprego e profissão, compreendendo em seu artigo 1º:

Artigo 1º - Para os fins da presente Convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamentos em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em emprego ou profissão, que poderá ser especificada, pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam outros organismos adequados.

A legislação brasileira, atualmente está dentro dos critérios estabelecidos na OIT, pois traz em seu texto a proibição de distinções ou discriminações de qualquer natureza, entretanto, ainda vivemos em uma sociedade que está em fase de desconstrução, pois ainda existe muitos reflexos do passado. No entanto, o fato de o ordenamento jurídico já prever penalidades para tratamentos discriminatórios, pode ser considerado como um avanço a luta dos direitos das mulheres.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, determina sobre direitos dos trabalhadores, sendo vedado a diferença de salários, de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. E, apesar desta previsão, ainda assim, há muita discriminação de gênero nas relações de trabalho.

A mulher gestante pode enfrentar obstáculos significativos durante os processos de contratação e promoção. Em consonância com a doutrina de Delgado (2019, p. 959), há proteções que envolvem especificamente discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial. Entretanto, ainda assim, os empregadores podem exibir preconceitos inconscientes, presumindo que a gravidez pode afetar negativamente a produtividade ou a dedicação no ambiente de trabalho.

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 amamentar ou ir ao banheiro com mais frequência. Contudo, muitos empregadores usam isso como um pretexto para não contratar uma gestante e/ou lactante.

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

A relevância do combate antidiscriminatório erigiu ao status de princípio a ideia de não discriminação, nesse sentido, Delgado (2019, p. 956) declara que o princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.

3 POSSÍVEIS FORMAS DE AMENIZAR AS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA DISCRIMINAÇÃO QUE A MULHER GESTANTE SOFRE E/OU SOFREU EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

A discriminação enfrentada por mulheres gestantes em seu ambiente de trabalho é uma questão muito complexa e multifacetada, que requer grande atenção, tanto por parte da sociedade em geral, quanto pelos empregadores e colegas de profissão e trabalho da gestante, não sendo menos importante, as constantes mudanças que a Constituição Federal tem adotado, afim, de proteger a gestante.

Nesse sentido, afirma Delgado (2019, p. 961):

A Constituição de 1988, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente

generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Sendo um marco importante na luta pela igualdade de gênero no Brasil, a constituição vem sendo dia após dia, elemento fundamental de respaldo e proteção para todas as mulheres, principalmente as gestantes, representando um avanço significativo na garantia dos direitos das mulheres e na promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Na CLT, o capítulo III é destinado a Proteção do Trabalho da Mulher, neste, também é tratado sobre a discriminação contra a mesma. Além da vedação de dispensa da empregada por motivo de gravidez, citada anteriormente, em seu artigo 373-A, é trazido algumas das vedações antidiscriminatórias nas relações de trabalho, conforme abaixo:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

Qualquer ato que os empregadores façam, que tenha por finalidade estabelecer restrições em decorrência do sexo da pessoa, é uma forma de discriminação. Consta no parágrafo único deste artigo, que essas normas foram criadas para corrigir as incongruências que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego, e as condições gerais do trabalho da mulher.

A segurança da gestante no local de trabalho é uma preocupação essencial, que reflete não apenas a proteção da saúde da trabalhadora, mas também a salvaguarda do desenvolvimento do feto. Medidas específicas, como a adequação das condições laborais e a flexibilidade em determinadas atividades, são algumas dentre várias, que juntamente com medidas antidiscriminatórias podem e devem ser adotadas para resguardar a mulher gestante.

Em consonância com a doutrina de Delgado (2019, p. 980) o princípio de adoção de medidas antidiscriminatórias, objetiva também evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador.

Ao adotar certas medidas e promover uma cultura de respeito e inclusão, os empregadores podem ajudar a amenizar as consequências negativas da discriminação enfrentada por gestantes no ambiente de trabalho, criando assim, um ambiente onde todas as pessoas possam prosperar e alcançar seu pleno potencial profissional e pessoal.

3.1 MEDIDAS QUE AS EMPRESAS PODEM ADOTAR PARA AMENIZAR ESSA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação sofrida pela mulher gestante em seu ambiente de trabalho pode resultar em consequências prejudiciais tanto para si quanto para sua família. No entanto, existem várias formas de amenizar essas consequências e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário para mulheres grávidas.

Nesse contexto, diante à necessidade de proteger as mulheres na esfera trabalhista, surgiu uma proteção destinada às mulheres em geral e, em especial, voltada para as peculiaridades da empregada gestante, conforme o disposto no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Ou seja, o empregador que respeitando e garantindo a estabilidade da mulher gestante em seu ambiente de trabalho, automaticamente, contribuirá para a não discriminação praticada contra a mesma.

Se faz necessário, que as empresas implementem políticas claras de igualdade de gênero que abordem especificamente a discriminação contra as mulheres grávidas. Podendo incluir, treinamento para gerentes e funcionários sobre a importância da igualdade de gênero e a necessidade de apoiar mulheres grávidas no local de trabalho.

Outro fator importante para a otimização do mercado de trabalho da mulher está previsto no artigo 390-C da CLT, segundo o qual as “empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra”.

A realização de campanhas de conscientização e programas de educação sobre os direitos das mulheres, em especial as grávidas, no local de trabalho, podem

ajudar a aumentar a compreensão e a sensibilidade em relação a essa questão e incentivar mudanças positivas de comportamento social.

No mesmo sentido, o Brasil ratificou em 3 de setembro de 1981 a Convenção sobre a “*Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher*” (CEDAW), criada pela Organização das Nações Unidas - ONU Mulheres, determinando em seu artigo 3º que:

Artigo 3º - Os Estados-Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Nesta convenção, é tratado sobre a discriminação contra a mulher e para que seja de fato extinta, se faz necessário, que a sociedade desconstrua a imagem tradicional que há anos foi construída da mulher e do homem. Entende-se, que toda discriminação que a mulher sofre é em decorrência de uma imagem criada pelos antepassados, que não acompanhou a evolução da sociedade e que apesar de muitos já enxergarem como algo ultrapassado, ainda há resquícios na sociedade.

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*”.

A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório edificou-se ao status de princípio a ideia de não discriminação, sendo 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, inclusive, nos ambientes de trabalho.

3.2 MANEIRAS DE A GESTANTE LIDAR COM TAL DISCRIMINAÇÃO

A gestação é um período de grande importância na vida de uma mulher, repleto de desafios físicos, emocionais e sociais. Infelizmente, a discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade enfrentada por muitas mulheres grávidas, o que pode causar estresse adicional, impactando negativamente, sua saúde e bem-estar.

É fundamental que as mulheres grávidas estejam cientes de seus direitos no local de trabalho, afinal, existem diversas leis que protegem as gestantes contra discriminação, demissão injusta, salário inferior e assédio relacionado à gravidez.

Em consonância com a doutrina de Delgado (2019, p. 956):

As proteções jurídicas contra discriminações na relação de emprego são distintas. De um lado, há as proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos diversos de situações contratuais. Embora grande parte desses casos acabem por ter, também, repercussões salariais, o que os distingue é a circunstância de serem discriminações de dimensão e face diversificadas, não se concentrando apenas (ou fundamentalmente) no aspecto salarial. De outro lado, há as proteções que envolvem especificamente discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial.

Nesse contexto, familiarizar-se com essas leis e direitos que lhe é assegurado e entender como se aplicam ao seu caso específico, é o primeiro passo para que a mulher gestante consiga lidar com a discriminação, lutando continuamente por seus direitos e de seu (s) filho (os).

Notadamente com relação ao estado da gestante e maternidade, que são de responsabilidade da sociedade como um todo, a Constituição Federal de 1988 elenca em seu artigo 7º vários dos benefícios a serem gozados pela mulher gestante antes, durante e após sua gestação, como tais:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[...]

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

[...]

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

[...]

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Tais direitos e benefícios, permitem que a trabalhadora gestante passe por todas essas fases de uma forma mais tranquila e segura, uma vez que, a maternidade em si, já é uma batalha extremamente difícil, tais seguranças lhe transmite um acalento, tanto pessoal quanto profissional.

Não menos importante, pode ser útil também, que a trabalhadora gestante mantenha sempre guardado os exames e atestados de sua gestação, pois se acaso

vier a ter algum problema ou sofrer dispensa sem justa causa, baseada em seu estado gravídico, a mesma terá respaldo legal garantindo sua estabilidade e segurança.

Frisando assim, o seguinte artigo da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Ou seja, tendo a trabalhadora gestante um registro detalhado de todas as suas consultas, exames e guardados os atestados, essa documentação será útil caso seja necessário tomar medidas legais contra o empregador no futuro. Além disso, é essencial que ela busque apoio emocional e prático, de colegas de trabalho, amigos, familiares e grupos de defesa aos direitos das mulheres.

CONCLUSÃO

Após uma análise detalhada dos temas abordados, conclui-se que a proteção jurídica da mulher gestante em seu ambiente de trabalho é essencial para garantir a igualdade de oportunidades e a preservação da dignidade da trabalhadora durante a gravidez e após o parto. Bem como, que a legislação trabalhista tem avançado significativamente na proteção dos direitos das gestantes, visando assegurar um ambiente laboral equitativo e livre de discriminação.

A discriminação enfrentada por mulheres gestantes no ambiente de trabalho, seja por demissão, preconceitos ou condições desfavoráveis, revela lacunas que desafiam a igualdade de oportunidades. Nesse sentido, a proteção jurídica da mulher gestante é um direito fundamental que requer atenção e aprimoramento contínuo por parte das leis trabalhistas e das políticas empresariais.

As empresas e empregadores têm um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e na prevenção da discriminação contra gestantes, sendo fundamental que sejam adotadas medidas tanto por parte das empresas quanto pela sociedade em geral, não apenas para garantir seus direitos individuais, mas também para a justiça social em nossa sociedade. Para tanto, devem implementar políticas internas de promoção da igualdade de gênero e de proteção à maternidade, proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceitos e com condições de trabalho adequadas para as gestantes.

Não menos importante, é essencial que a gestante esteja ciente de seus direitos e saiba como lidar com situações de discriminação no ambiente de trabalho. Isso inclui, buscar apoio jurídico especializado, documentar qualquer forma de discriminação, e, se necessário, recorrer aos órgãos competentes de fiscalização e proteção dos direitos trabalhistas.

Em síntese, a proteção jurídica da mulher gestante no ambiente de trabalho requer não apenas leis abrangentes, mas também uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova a equidade de gênero, para a construção de um ambiente laboral mais justo, inclusivo e igualitário. Somente por meio de medidas efetivas e do respeito à legislação trabalhista, será possível garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as mulheres gestantes, assegurando assim não apenas seus direitos fundamentais, mas também seu bem-estar físico, emocional e profissional.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15, ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39, ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 104, de 1964**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, **Súmula nº 244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

UNICEF. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 nov. de 2023.