



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ- REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
ARTIGO CIENTÍFICO

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
E A ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Orientanda: NATHALIE ABOU SALHA DE NAZARETH

Orientadora: Prof^a. Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo

Goiânia- GO

2024

NATHALIE ABOU SALHA DE NAZARETH

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
E A ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

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

Goiânia- GO

2024

NATHALIE ABOU SALHA DE NAZARETH

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
E A ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Data da Defesa: 13 de maio de 2024 às 10:30h

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof^a. Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Isac Cardoso das Neves

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO

I GARANTIAS DE EMPREGO DURANTE A GRAVIDEZ.....	8
1.1 A JORNADA HISTÓRICA DAS MULHERES.....	8
1.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO DURANTE A GRAVIDEZ	9
II - PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO RELACIONADO A GRAVIDEZ.....	13
2.1 A DISCRIMINAÇÃO DA GESTANTE NO LOCAL DE TRABALHO	14

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: E A ESTABILIDADE DA GESTANTE

Nathalie Abou Salha de Nazareth ¹

Prof^a. Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo²

Resumo: A legislação trabalhista referente à estabilidade da gestante é um componente crucial para proteger os direitos das mulheres grávidas no ambiente de trabalho. A estabilidade da gestante visa assegurar que a mulher não seja dispensada injustamente de seu emprego durante o período da gravidez e até mesmo após parto. Essa medida foi estabelecida para evitar discriminação e garantir condições de trabalho dignas para as gestantes. Apesar da existência de uma legislação avançada em termos à gestante, desafios persistem na sua efetiva aplicação.

Palavras – chaves: legislação, estabilidade, gestante, discriminação, trabalho.

Abstract: Labor legislation regarding the stability of pregnant women is a crucial component in protecting the rights of pregnant women in the workplace. The stability of pregnant women aims to ensure that women are not unfairly dismissed from their jobs during pregnancy and even after giving birth. This measure was established to avoid discrimination and guarantee decent working conditions for pregnant women. Despite the existence of advanced legislation in terms of pregnant women, challenges persist in its effective application.

Keywords: legislation, stability, pregnant woman, discrimination, work.

¹ Nathalie Abou Salha de Nazareth é graduanda no curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

² Doutoranda pela Universidade de Salamanca- ES, mestre em Direito Agrário pela UFG – Universidade Federal de Goiás (2022), 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 professora assistente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás PUC/GO.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa que aborda a legislação trabalhista na estabilidade da gestante. Este Artigo Científico tem o intuito de análise das leis que garantem a estabilidade no emprego para mulheres grávidas, como a Constituição Federal, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Lei 9.799/99, além de abordar questões como a proteção da gestante contra demissão, os direitos à licença maternidade e as possíveis implicações para empregadores. Nessa perspectiva, o referido trabalho acadêmico tem por objetivo analisar a aplicabilidade do direito à estabilidade, quando se refere às empregadas gestantes.

Isso é relevante devido à necessidade de garantir direitos iguais no ambiente de trabalho e de assegurar a saúde física e emocional das mulheres durante a gravidez. Além disso, considerando possíveis mudanças legislativas ao longo do tempo, a análise crítica do impacto dessas alterações é fundamental para promover debates informados e sugerir ajustes que beneficiem tanto as trabalhadoras quanto os empregadores.

A legislação trabalhista referente à estabilidade da gestante é um componente crucial para proteger os direitos das mulheres grávidas no ambiente de trabalho de trabalho. A estabilidade da gestante visa assegurar que a mulher não seja dispensada injustamente de seu emprego durante o período da gravidez e até mesmo após parto. Essa medida foi estabelecida para evitar discriminação e garantir condições de trabalho dignas para as gestantes.

A percepção de comprometimento é uma preocupação legítima de algumas mulheres podem ter em relação à estabilidade durante a gestação e à licença maternidade. No entanto, é importante argumentar que essa percepção nem sempre reflete a realidade e que as mulheres podem continuar a ser profissionais altamente comprometidas com suas carreiras, mesmo durante a maternidade.

Em tese, é crucial desafiar a percepção de comprometimento relacionado à maternidade, reconhecendo que as mulheres podem ser profissionais altamente dedicadas, independentemente de sua escolha de ter filhos. As políticas e culturas organizacionais que apoiam a igualdade de oportunidade e valorizam a diversidade de experiências são essenciais para garantir que as mulheres possam continuar a progredir em suas carreiras sem estigmatização.

A legislação trabalhista tem conferido uma atenção especial à proteção dos direitos das gestantes no contexto emprego. A garantia de estabilidade durante a gravidez e período pós-parto é um dos pilares fundamentais dessa proteção. No ordenamento jurídico nacional, a estabilidade da gestante é respaldada por uma série de normas, que incluem disposições constitucionais, previsões na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis específicas voltadas para essa temática.

A proteção da gestante no ambiente de trabalho é um pilar fundamental dos direitos trabalhistas, visando garantir a saúde e o bem-estar da mulher grávida e do feto. No entanto, a realidade mostra que existem desafios e problemas significativos relacionados à estabilidade da gestante nas leis trabalhistas. Neste contexto, exploraremos os principais problemas que afetam a estabilidade da gestante no ambiente de trabalho, examinando as áreas em que a legislação pode ser insuficiente ou ineficaz na proteção desses direitos fundamentais.

1 GARANTIAS DE EMPREGO DURANTE A GRAVIDEZ

1.1 A JORNADA HISTÓRICA DAS MULHERES

Em síntese histórica, inicialmente, a mulher não exercia atividade laboral, sua função era de reproduzir, zelar pelas tarefas domésticas e cuidar da família, quanto ao homem, esse exercia a função de produção, tendo em vista que era o provedor financeiro da família, gerador de riqueza (HIRATA, 2016).

As lutas femininas e a conquista de direitos ao longo da história são marcadas por uma série de movimentos sociais, políticos e econômicos que visam dismantlar as estruturas de poder desiguais e promover a igualdade de gênero. Essas lutas abrangeram diversas áreas, incluindo o direito ao voto, a igualdade no trabalho, o acesso à educação, os direitos reprodutivos e a proteção contra a violência de gênero. Cada conquista foi um passo em direção à autonomia e ao reconhecimento da plena cidadania das mulheres.

A trajetória das mulheres para conquistar a estabilidade da gestante foi marcada por uma longa luta por direitos trabalhistas e igualdade de gênero. Historicamente, as mulheres enfrentaram a discriminação no local de trabalho devido à maternidade, sendo frequentemente demitidas ou prejudicadas em suas carreiras ao engravidarem. Isso se devia a preconceitos arraigados na sociedade, que viam a maternidade como um obstáculo à produtividade e ao comprometimento profissional das mulheres.

A luta por políticas de proteção à maternidade começou ganhar força no século XIX, com movimentos feministas e trabalhistas reivindicando direitos básicos para as mulheres, incluindo o direito à licença maternidade e à estabilidade no emprego durante a gravidez e após o parto. Ao longo do tempo, com o avanço do movimento feminista e a conscientização sobre os direitos das trabalhadoras, governos e organizações passaram a reconhecer a importância de proteger as gestantes no ambiente de trabalho.

A implementação de leis e regulamentações trabalhistas foi fundamental para garantir a estabilidade da gestante. Muitos países promulgaram legislações que proíbem a demissão de mulheres grávidas durante um determinado período antes e depois do parto, além de estabelecerem direitos à licença maternidade remunerada e à proteção contra discriminação no trabalho.

Essa conquista representa um avanço significativo na promoção de igualdade de gênero e na proteção dos direitos das mulheres no ambiente laboral.

1.2- Estabilidade no emprego durante a gravidez e após o parto

O direito do trabalho é o conjunto de normas e princípios que regulam as relações entre empregadores e trabalhadores, visando proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores e garantir condições dignas de trabalho. Seguindo tal ideia há duas figuras que, de certa forma impossibilita que o empregado seja dispensado: garantias de emprego e estabilidade (DELGADO, 2012).

A garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade faz parte. A garantia de emprego é toda forma de inibição ou desestímulo à dispensa e incentivo a admissão visando sempre diminuir o desemprego, sendo caracterizado como instituto de cunho social, econômico e político. Já a estabilidade, é um instituto trabalhista que restringe ao empregador dispensar determinados empregados em virtude de algumas situações (CASSAR, 2015).

A estabilidade no emprego muitas vezes está vinculada a regulamentações trabalhistas que buscam proteger os trabalhadores contra demissões arbitrárias e injustas. A estabilidade da gestante é uma faceta crucial na discussão sobre garantia de emprego. A proteção legal oferecida a mulheres grávidas visa assegurar que não sejam discriminadas ou demitidas devido a gravidez. Essa medida visa proteger os direitos fundamentais das mulheres e proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça a maternidade.

A estabilidade da gestante não é um direito antigo em nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que somente com a Constituição Federal de 1988 passou a ser garantida a todas as mulheres já que anteriormente somente algumas categorias profissionais por meio de suas convenções coletivas de trabalho possuíam tal direito (NASCIMENTO, 2011).

A empregada gestante possui a mencionada 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 artigo 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.

A confirmação da gravidez no contexto da estabilidade no emprego geralmente significa o momento em que a trabalhadora descobre e torna oficial sua condição de gestante, essa fase é crucial para acionar os direitos e proteções associadas à gravidez no ambiente de trabalho. Assim que a gravidez é confirmada, a gestante não é legalmente obrigada a informar imediatamente ao empregador, mas muitas vezes é aconselhável fazê-lo para facilitar o planejamento e cumprir eventuais requisitos legais. A partir do momento da confirmação da gravidez a gestante adquire proteção contra demissão injusta, isso significa que, ela não pode ser dispensada sem justa causa durante o período da gravidez.

No caso de a gestação ser confirmada durante o contrato de experiência, a empregada não pode ser dispensada arbitrariamente em razão de sua condição de gestante. Se o contrato de experiência terminar durante a gravidez, a trabalhadora tem o direito a ser indenizada pelo período restante da estabilidade, ou seja, até cinco meses após o parto, embora não haja obrigação de reintegração no emprego, devido à natureza determinada do contrato de experiência. O entendimento da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT).

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.

O objetivo de facilitar a reintegração da mulher ao trabalho após o afastamento relacionado à maternidade, permitindo que ela se adapte às demandas profissionais enquanto mantém a segurança no emprego, esse período adicional de estabilidade busca proteger a trabalhadora contra eventual discriminação ou demissão injustificada. Algumas empresas oferecem opções de horário flexível ou trabalho remoto para facilitar a transição de volta ao trabalho para as mães que retornam da licença maternidade.

Durante o período de estabilidade da gestante, esta faz jus ao recebimento do salário maternidade que é custeado pela Previdência Social, porém, tal pagamento passa a ser de responsabilidade do empregador caso o mesmo a dispense neste

período sem justa causa (BARROS, 2013). Garantia com 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; [...]

A dispensa sem justa causa, além de ser uma afronta aos direitos trabalhistas, pode impactar significativamente a estabilidade financeira da mulher em um momento crucial da sua vida. O salário maternidade, ao ser concedido, visa atenuar esses impactos, garantindo uma fonte de renda durante a licença-maternidade. Em muitos casos, após o término da licença-maternidade, a trabalhadora desfruta de um período adicional de estabilidade de emprego.

A reintegração é a primeira medida considerada para reparar a violação do direito à estabilidade. Isso significa que a empregada gestante, ao ser demitida indevidamente, tem o direito de ser restabelecida em seu posto de trabalho, com o ressarcimento dos salários e demais direitos que deixou de receber durante o período de afastamento. A reintegração busca restituir a trabalhadora ao estado em que se encontraria se não tivesse ocorrido a violação de seus direitos.

Durante o julgamento no Recurso Extraordinário 629.053/SP o Min. Alexandre de Moraes registrou em seu voto:

A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a rateio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I, do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. (STF, 2018, p.16)

A segurança da gestante no ambiente de trabalho é uma preocupação essencial que reflete não apenas a proteção da saúde de trabalhadora, mas também a salvaguarda do desenvolvimento do feto. Medidas específicas, como a adequação das condições laborais, a prevenção à exposição a substâncias prejudiciais e a flexibilidade em determinadas atividades. Ao promover um ambiente de trabalho seguro para a gestantes, não apenas se respeitem os direitos básicos da trabalhadora, mas também se contribui para a construção de locais de trabalho mais inclusivos e responsáveis.

Além dos princípios gerais do direito com por exemplo, a boa-fé nos contratos de trabalho, a estabilidade da gestante tem como princípios norteadores os princípios da continuidade da relação de emprego e o da proteção cujo respaldo encontra-se no princípio da causalidade da relação da dispensa (TÚLIO; CASAGRANDE). Outro princípio que visa proteger o empregado, especialmente a gestante, é o princípio da continuidade da relação de emprego. Esse princípio busca manter o contrato de trabalho intacto, permitindo que o empregado permaneça na empresa de forma estável, o que proporciona tranquilidade para ele desempenhar suas funções com qualidade. Além disso, garante à empresa a prestação de serviços por profissionais capacitados e comprometidos.

Quando aplicado à estabilidade da gestante, representa não apenas uma salvaguarda legal, mas uma expressão do compromisso social com a preservação e da dignidade no ambiente de trabalho. Essa continuidade assegura que a gestante não seja penalizada profissionalmente devido a maternidade, promovendo um equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Outro aspecto relevante dos direitos de retorno ao trabalho após a licença a maternidade é a garantia da continuidade do acesso a benefícios trabalhistas, como o plano de saúde e a previdência, durante todo o período de afastamento e após o retorno ao trabalho. Essa medida não apenas contribui para a manutenção da saúde e do bem-estar das mães e de seus filhos, mas também reflete o reconhecimento da importância de se criar condições adequadas para a conciliação entre trabalho e vida familiar.

Ao garantir a continuidade do emprego durante a gravidez e o período pós-parto, este princípio sustenta a ideia de que a maternidade não deve ser obstáculo ao desenvolvimento profissional, reforçando a importância de equilibrar as necessidades individuais da gestante com a necessidade de construir ambientes igualitários. A Licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário, conforme artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho Art. 392:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide ADI 6327)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide ADI 6327)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Essas disposições visam não apenas resguardar os direitos da mulher trabalhadora, mas também promover um ambiente propício para os cuidados necessários nos primeiros meses de vida do bebê, reconhecendo a importância do equilíbrio entre vida profissional e familiar. Essas medidas contribuem para fortalecer os laços familiares e garantir o bem-estar da mãe e da criança durante esse período crucial.

Nos casos em que a mulher opta por adentrar a maternidade e posteriormente deseja retornar ao mercado de trabalho ao término da licença-maternidade, nota-se que essas trabalhadoras sofrem com sobrecarga mental, pois os deveres maternos são acrescidos das preocupações e responsabilidades profissionais (POMPERMAYER, 2019). Além disso, uma rápida pesquisa na internet traz inúmeros relatos de profissionais que se sentiram rejeitadas em processos seletivos pelo fato de serem mães ou por manifestarem desejo em engravidar futuramente (TREVIZAN, 2017).

A falta de suporte adequado, tanto em termos de licenças parentais como de redes de apoio, também pode intensificar a insegurança. Políticas de licença maternidade insuficientes, falta de flexibilidade no ambiente de trabalho e estigmas sociais em relação à maternidade são fatores que contribuem para esse cenário. É crucial promover ambientes de trabalho e sociedades que reconheçam e apoiem as mulheres em sua jornada após a maternidade, oferecendo políticas familiares abrangentes, flexibilidade no trabalho e promovendo uma cultura de aceitação e apoio mútuo. Dessa forma, é possível mitigar a insegurança e proporcionar um ambiente propício para o desenvolvimento saudável tanto da mãe quanto do filho.

2. PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO RELACIONADO A GRAVIDEZ

2.1 A DISCRIMINAÇÃO DA GESTANTE NO LOCAL DE TRABALHO

A discriminação na maternidade no local de trabalho é um problema constante que afeta muitas mulheres em todo o mundo, durante a gravidez a gestante sofre diversos tipos de discriminação envolvendo tratamento, preconceito, assédio ético ou interferência na carreira. Essas condições geralmente ocorrem após a descoberta da gravidez ou de doenças relacionadas a gravidez.

Esse tipo de discriminação durante a gravidez no trabalho pode ocorrer muito antes de a mulher ser efetivamente contratada já que muitas empresas tendem avaliar a probabilidade de contratação com base no fato de a mulher está grávida, ter um filho ou querer engravidar. Esta discriminação não somente infringe os direitos femininos, como também acarreta na perda de talentos e contribui para desigualdade de gêneros em posições de lideranças e na equidade salarial. Como assevera Hermano Queiroz Júnior (2006,p 106)

O princípio da dignidade humana há de ser considerado como o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa humana e com o fundamento nesta deve ser interpretado”.

No Brasil, a Lei nº 9.029/95 protege as gestantes de qualquer discriminação no trabalho devido à gravidez e também salvaguarda os direitos das trabalhadoras, permitindo-lhes ter uma gravidez segura e economicamente estável. Para conseguir isso, os empregadores e as mulheres precisam cumprir uma série de obrigações e medidas.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Confrontar e erradicar a discriminação contra gestantes no local de trabalho é fundamenta para construir uma sociedade verdadeiramente igualitária. Isso não beneficia apenas as mulheres, mas enriquece o ambiente de trabalho com diversidade, promove a justiça social e impulsiona a economia ao permitir que todos os talentos, independentemente do gênero, contribuam plenamente. Referente à discriminação, Delgado (2018, p.951) conceitua que:

“Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face critério injustamente desqualificante, tratamento incompatível com padrão jurídico, assentado para a situação concreta por ela vivenciada”

No Brasil, além das leis já mencionadas como a CLT e a Constituição Federal, existem normativas específicas e diretrizes que abordam a questão do assédio e discriminação no ambiente de trabalho, incluindo durante a gravidez. Ainda que a Reforma Trabalhista tenha trazido várias mudanças na legislação trabalhista, os direitos das gestantes quanto a proteção contra discriminação e assédio se mantêm protegidos sob as leis gerais que garantem um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Além da legislação, é fundamental que as empresas desenvolvam e implementem políticas internas claras contra a discriminação e o assédio. Isso inclui treinamento para gestores e funcionários sobre como reconhecer, prevenir e reagir a essas situações, bem como canais de denuncia seguros e eficazes para as vítimas e também envolve a promoção de uma cultura de respeito e igualdade, onde as gestantes se sintam seguras e apoiadas como a prevenção do assédio moral, ajustes de tarefas, licenças e consultas médicas.

A CLT complementa as disposições da Constituição, estabelecendo direitos específicos e práticas de proteção à saúde e bem estar da gestante no trabalho. Essas medidas visam garantir que a gestante tenha as condições necessárias para manter sua saúde e a do bebê, sem prejuízo à sua carreira ou remuneração, vejamos os artigos 400 da CLT:

“Art. 400 – Os locais destinados à guarda dos filhos dos operários durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”

A existência destas regulamentações sublinha o reconhecimento legal da importância de proteger tanto a saúde da mãe e do bebê. Contudo, a prática de contornar tais direitos através de pressões indiretas para renúncia ou atribuições de tarefas incompatíveis com o estado de gravidez sugere que a legislação por si só não é suficiente para erradicar a discriminação.

Embora o arcabouço legal brasileiro ofereça uma base sólida para a proteção das gestantes no trabalho, a persistência da discriminação e do assédio revela a necessidade urgente de avançar além da legislação, buscando uma aplicação mais efetiva e uma mudança cultural profunda que assegure todas as mulheres o direito de vivenciar a gravidez sem medo de repercussões negativas em sua vida profissional.

A diferença biológica, que não se pode desconhecer, entre o homem e a mulher, sempre ocultou diferenças sociais. Como lembra Virginia Zambrano, a oposição entre a aceitação do homem e da mulher nas diferentes áreas sociais recai primordialmente sobre dois âmbitos: o profissional (o mercado) e o familiar (a família).

A proteção contra qualquer retaliação ou tratamento injusto devido à gravidez é um princípio fundamental dos direitos das trabalhadoras gestantes. No contexto do direito do trabalho, essa proteção é crucial para garantir que a gravidez não se torne uma barreira à participação plena e igualitária das mulheres no mercado de trabalho.

É fundamental compreender o contexto histórico e as razões que levaram à necessidade de proteção legal das gestantes contra tratamentos injustos no ambiente de trabalho. Ao longo da história as mulheres enfrentaram discriminação e desigualdade de gênero no mercado de trabalho, sendo frequentemente penalizadas devido à maternidade. Esse cenário evidencia a importância de se estabelecer medidas legais que garantam a proteção das gestantes contra qualquer forma de retaliação ou tratamento injusto em razão da gravidez.

No Brasil, esse direito é amparado por um conjunto robusto de leis e regulamentos que visam proteger as trabalhadoras gestantes e lactantes, garantindo não apenas a sua saúde e a do bebê, mas também a segurança de seu emprego e carreira. Garantia com previsão no artigo 391-A da Consolidação das Leis do trabalho:

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, no mínimo, por 6 (seis) meses após o final do período de licença-maternidade.

No âmbito social, é importante reconhecer os impactos negativos do tratamento injusto devido à gravidez não apenas nas mulheres, mas também nas famílias e na sociedade como um todo. A discriminação contra as gestantes pode resultar em perda de renda, instabilidade financeira e emocional, além de contribuir para perpetuação das desigualdades de gênero. A maternidade não represente um obstáculo para a carreira das mulheres, mas sim uma etapa natural da vida, compatível com seu desenvolvimento profissional.

Além disso, é importante que os órgãos fiscalizadores atuem de forma efetiva na aplicação das leis trabalhistas, coibindo práticas discriminatórias e garantindo a proteção das gestantes no mercado de trabalho. É preciso fortalecer os mecanismos

de denúncias e fiscalização, promover campanhas de conscientização e capacitação, e incentivar a adoção de políticas de igualdade de gênero nas empresas.

A legislação brasileira oferece um framework sólido em defesa desse direito, mas a garantia de sua efetiva aplicação requer comprometimento contínuo de todos os segmentos da sociedade, desde o poder público até as organizações privadas e própria comunidade, para construir uma realidade trabalhista que verdadeiramente respeite e valorize as mulheres e a maternidade.

Em suma, a proteção contra qualquer tratamento injusto devido à gravidez é um princípio fundamental que deve ser respeitado e garantido por todos os setores da sociedade. É dever do Estado, das empresas e da sociedade como um todo assegurar que as gestantes sejam tratadas com dignidade, respeito e igualdade no ambiente mais justo, inclusivo e acolhedor para todas as trabalhadoras.

É somente através do compromisso conjunto de todos os fatores sociais que poderemos construir uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa com os direitos das gestantes e das mulheres em geral.

CONCLUSÃO

A estabilidade da gestante na legislação brasileira representa um importante avanço na proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Ao garantir que as trabalhadoras gestantes não sejam discriminadas ou penalizadas em razão da maternidade, essa medida contribui para promover a equidade de gênero, assegurar a segurança financeira e profissional das gestantes e fortalecer os laços familiares.

Ao longo deste trabalho, foi analisado as principais disposições legais relacionadas à estabilidade da gestante, como previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em legislações complementares. Destacamos também a importância da jurisprudência brasileira, que tem reafirmado a proteção das gestantes contra qualquer forma de tratamento injusto no ambiente de trabalho e as principais disposições legais e jurisprudências relacionadas ao tema, evidenciando sua relevância para garantir a segurança e a dignidade das gestantes no mercado de trabalho.

No entanto, apesar dos avanços legais e jurisprudenciais, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a efetiva proteção das gestantes no mercado de trabalho. É fundamental que sejam adotadas medidas educativas e de conscientização para combater a discriminação e o preconceito contra as gestantes, bem como que os órgãos fiscalizadores atuem de forma efetiva na aplicação das leis trabalhistas.

Além disso, é importante destacar a importância da atuação conjunta de todos os fatores sociais - governos, empresas, sindicatos, organizações da sociedade civil e trabalhadoras - na promoção da igualdade de gênero e na proteção dos direitos das gestantes. Somente através do compromisso coletivo poderemos garantir que todas as mulheres tenham acesso a condições de trabalho dignas, respeito aos seus direitos fundamentais e oportunidades de realização pessoal e profissional.

Assim, concluímos que a estabilidade da gestante na legislação brasileira é não apenas um direito conquistado que a estabilidade da gestante na legislação brasileira é não apenas um direito conquistado, mas também uma conquista em constante processo de consolidação e aprimoramento. É necessário continuar

avançando na promoção dos direitos das gestantes e na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária para todas as trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho/ Alice Monteiro de Barros – 5 ed. - São Paulo: Ltr, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. De acordo com a reforma trabalhista, 16. Ed rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018.

MESQUITA, Aline. PROTEÇÃO DO TRABALHO: ENTENDA AS LEIS TRABALHISTAS - <https://www.oitchau.com.br/blog/protecao-do-trabalho-da-mulher-entenda-as-leis-trabalhistas/>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito. 26 ed. 2011

TEIXEIRA BARRETO, Ana Cristina. CARTA DE 1988 É UM MARCO CONTRA DISCRIMINAÇÃO - <https://www.conjur.com.br>

TÚLIO, Rosemeri; CASAGRANDE, Shauã Martins. Estabilidade e Garantia de Emprego da Gestante. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, nº 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. Disponível em: <<http://goo.gl/uqtC7L>>

Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999.

<https://www.oitchau.com.br/blog/protecao-do-trabalho-da-mulher-entenda-as-leis-trabalhistas/>

<https://www.conjur.com.br>

<http://goo.gl/uqtC7L>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/
clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm