PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

A TUTELA ESTATAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER GESTANTE:
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

ORIENTANDA- ADRIELLE DE ALMEIDA MARQUES
ORIENTADOR- PROF. DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA-GO
2024

ADRIELLE DE ALMEIDA MARQUES

A TUTELA ESTATAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER GESTANTE:
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
Prof. Orientador: Dr. Germano Campos Silva

GOIÂNIA-GO
2024

ADRIELLE DE ALMEIDA MARQUES

A TUTELA ESTATAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER GESTANTE:
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Data da Defesa: 19 de Novembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

_____

Orientador: Prof. Dr. Doutor Germano Campos Silva. Nota:

_____

Examinador Convidado: Prof. Frederico Luis Domingues Bitencourt. Nota:

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, dedico a Deus, que me tornou grande, e a mim, que me fiz pequena e reconheci a minha pequenez. Este presente trabalho é a representação de que a individualidade é mais coletiva do que pensamos. Se hoje estou aqui, é consequência dos grandes esforços e as orações contínuas daqueles que me amam. Obrigada!

Aos meus pais e ao meu irmão, esta luta, por mais que seja minha, a vitória é toda de vocês. Não há palavras no meu coração que possam representar este rico momento, além de gratidão! Por fim, a todos os anjos que Deus me concedeu como colegas de sala nesta Instituição: meus anjos e queridíssimos amigos Ana Flávia, Lucas, Bruna, Amanda, Laiane, Rafael, Ana Júlia e Carol, o meu muito obrigada!

A nossa luta, unida pelo Direito, foi concluída, e agora será restabelecida em uma nova fase. A todos os envolvidos nessa linda trajetória os meus mais profundos e sinceros agradecimentos. Obrigada!

SUMÁRIO

RESUMO.....5
INTRODUÇÃO.....6
1.O TRABALHO DA MULHER E O DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO.....6
2. DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE.....13
3. DISCRIMINAÇÕES DA GESTANTE NO ÂMBITO DE TRABALHO: MEIOS PARA EVITAR OU REDUZIR A DISCRIMINAÇÃO.....14
CONCLUSÃO.....17
REFERÊNCIAS.....18

A TUTELA ESTATAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER GESTANTE: UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Adrielle Marques

Desde o início da sociedade, as mulheres enfrentam discriminação e desigualdade, especialmente nas relações de trabalho. Apesar de avanços significativos em busca da igualdade de gênero, questões como maternidade e características biológicas femininas continuam a impor desafios. A legislação, ao assegurar direitos especiais às gestantes, cumpre um papel importante na proteção, mas também pode contribuir para preconceitos e discriminações no emprego. Por isso, é essencial compreender as normas atuais que protegem as gestantes, analisar os motivos que levam empregadores a negligenciá-las e investigar o impacto dessas práticas nas relações de trabalho. Apenas com esse entendimento será possível promover um ambiente verdadeiramente igualitário.

Palavras-chave: Tutela; Gestante; Direitos das Mulheres; Discriminação; Negligência.

[1] Qualificação do autor.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução histórica dos direitos trabalhistas femininos no Brasil, com ênfase nas garantias concedidas às empregadas gestantes. Desde tempos antigos, a posição da mulher na sociedade foi moldada por um sistema patriarcal que limitava suas oportunidades e direitos, impondo uma visão de subordinação ao papel doméstico. Esse cenário impactou diretamente suas condições laborais, com cargas horárias excessivas e salários desiguais. Somente através de movimentos reivindicatórios, a mulher começou a conquistar direitos trabalhistas, como a regulamentação de jornadas e a proteção à maternidade, inicialmente estabelecida pelo Decreto 21.417-A, de 1932 e posteriormente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Este estudo aborda, ainda, os principais direitos atuais das gestantes, entre eles a estabilidade provisória e a licença-maternidade, direitos garantidos pela Constituição de 1988 e pela CLT, que visam proteger a empregada gestante e o nascituro. Entretanto, persiste a discriminação, que se manifesta na negligência e no preconceito por parte dos empregadores, limitando as oportunidades e promovendo desigualdades. A pesquisa examina também como as leis de combate à discriminação, como a Lei nº 9.029/95 e a Lei nº 9.799/99, tem buscado reduzir tais práticas, visando à igualdade no mercado de trabalho. Ao final, explora os desafios culturais e sociais que ainda dificultam a plena aplicação desses direitos, revelando os obstáculos enfrentados pelas gestantes no ambiente laboral

1. O TRABALHO DA MULHER E O DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

A trajetória das mulheres influenciou diretamente nas transformações da sociedade, economicamente e juridicamente estão entrelaçadas na evolução social do país. Durante todo o período histórico vigente até o século passado todo e qualquer trabalho feminino era voltado exclusivamente ao lar, exercer as atividades domésticas não era uma opção e sim imposição cultural da sociedade.

A presença da mulher era limitada no mercado de trabalho brasileiro, por não existirem relações trabalhistas, não existiam leis específicas para elas. No ano de 1932 com a Revolução Industrial na Inglaterra um dos primeiros direitos positivos foram criados exclusivamente para o gênero feminino, o Decreto n. 21.417-A/32, com

influência internacional da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Fundada em 1919, a OIT, portanto, criada antes mesmo das Nações Unidas, composta por representantes dos empregadores, trabalhadores e o Estado membro, sua função é de caráter social e visa promover os direitos fundamentais nas relações de trabalho, entre eles a igualdade de gênero.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2016), os primeiros direitos das mulheres foram influenciados pela OIT. Para a autora, as criações destas leis foram baseadas em dois perfis, um tutelar, principalmente no seu período gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) que veta as atividades insalubres, perigosas, como o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), e o outro perfil segundo Alice é a igualdade de gênero (Convenções n. 100 e 111 da OIT).

Consoante a referida doutrinadora, a OIT foi algo significativo e importante na medida que impulsionou os avanços dos direitos trabalhistas das mulheres:

> Contraditoriamente, esse novo perfil coexistente com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171, de 1990, do mesmo organismo, que limita proibição do trabalho noturno das mulheres aquelas que estiverem no ciclo gravídico puerperal. (Barros, 2016, p.705)

O Decreto n. 21.417-A/1932 veio regular “as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais” (Brasil, 1932). Assim, promoveu a igualdade no trabalho e salarial entre homens e mulheres. Além disso, o referido texto normativo tem como principal característica a garantia das gestantes, como o direito à amamentação, a proibição da gestante de trabalhar nas 4 semanas anteriores e nas 4 semanas posteriores ao parto e, a garantia do retorno a função ou cargo e a proibição da dispensa sem justa causa.

Consoante Alice Monteiro de Barros (2016, p.707) ‘’desde a Constituição de 1934 até o texto constitucional de 1967, proibia-se o trabalho da mulher em indústrias insalubres”. Atualmente, o artigo 5º, inciso I da Constituição, vedou essa proibição, pois a Carta Magna popularmente reconhecida como “Constituição cidadã” tem como objetivo central o princípio da isonomia.

É conhecimento científico que as atividades insalubres ou perigosas são prejudiciais tanto ao homem quanto à mulher. A Constituição Federal de 1988, no

artigo art. 7º, inciso XXXIII, e o artigo 394-A da CLT, estabelecem apenas a restrição do exercício dessas atividades para menores de 18 anos ou trabalhadoras grávidas e lactantes

Assim era a redação do artigo 387 da CLT de 1943, revogado pela Lei nº 7.855/1989:

> Art. 387. É proibido o trabalho da mulher:
>
> a) nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular.
> b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados. (Brasil, 1989).

Nesta senda, é importante destacar que a Constituição Brasileira de 1934 proibiu a discriminação da mulher quanto a salários, garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, instituição de previdência a favor da maternidade. Na sequência, a Const. Federal de 1937 garantiu assistência médica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo da vaga do cago ocupado e do salário. Em seguida, a Carta Magna de 1946 proibiu a diferença salarial em razão do gênero.

Com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o ordenamento jurídico brasileiro começou a reconhecer a necessidade de proteção ao trabalho feminino, inclusive, com limites quanto à jornada de trabalho, e assim começaram as primeiras ações para tornar mais ativa a participação das mulheres no ambiente de trabalho.

A década de 1970 foi marcada por um período de mudanças significativas da mulher no ordenamento trabalhista brasileiro, através do início dos movimentos feministas e da conscientização popular sobre os direitos das mulheres. Dessa forma, essa comoção social começou a deslaçar do suposto papel cultural da mulher na sociedade, e resultou em uma maior inserção das mulheres em diversas profissões e em diferentes setores.

Esse período foi um marco para as mulheres do mundo, em meados dos anos de 1970 a união entre as mulheres gerou uma luta histórica, a força feminina conseguiu oficializar pela Organização das Nações Unidas o Dia Internacional da Mulher como uma data comemorativa mundialmente reconhecida. Essa data simbólica representa a luta das mulheres pela busca da igualdade. A legislação

trabalhista nas décadas seguintes é resultado dos reflexos dessas transformações sociais e culturais.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 consagrou o princípio da igualdade de gênero como um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. Com isso, através desse grande marco, a evolução da mulher no direito trabalhista foi marcada por avanços como a licença-maternidade e estabilidade no emprego. Com isso, promover o reconhecimento cultural do direito de conciliar a vida profissional com a familiar.

Atualmente, é notório a busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A licença-maternidade foi ampliada, e a licença-paternidade passou a ser reconhecida, e se tornou uma forma essencial de promover a distribuição igual das responsabilidades da família. Além disso, a luta contra o assédio no trabalho ganhou espaço, com medidas jurídicas mais resistentes para tentar coibir essas práticas discriminatórias, como a edição da Lei nº 10.224/2001.

Contudo, apesar dos avanços, os desafios ainda persistem, pois a representação feminina em cargos de liderança e a equidade salarial é inferior, conforme Confederação Nacional da Indústria (CNI), as mulheres ocupam 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira. Portanto, a igualdade de gênero no âmbito trabalhista não é apenas uma questão jurídica, mas uma responsabilidade entre a sociedade, o Estado e o mercado de trabalho, através de esforços contínuos para garantir que as mulheres usufruam de seus direitos trabalhistas.

A evolução histórica da mulher no direito trabalhista brasileiro é um resultado das conquistas alcançadas, a busca pela igualdade de gênero é uma ação contínua e exige a colaboração de todos. Por fim, conforme Alice Monteiro de Barro, “a partir do momento em que os comportamentos se alteram, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão” (2016, p.710).

Na sequência da evolução legislativa acima abordada, cabe um reforço, um destaca maior sobre a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, promulgada em 1943, pois desempenhou um papel essencial na transformação do ordenamento trabalhista brasileiro, e impactou diretamente na participação e evolução das mulheres nas atividades trabalhistas formais. Assim, cada artigo da CLT foi necessário para a garantia de direitos fundamentais e a promoção da igualdade de gênero no ambiente

de trabalho.

Antes da promulgação da Consolidação, as condições de trabalho para as mulheres eram precárias. A Consolidação promoveu importantes avanços ao assegurar os direitos fundamentais, como a regulamentação da jornada de trabalho em 8 horas, previsto no artigo 58 da CLT e a garantia de salário-mínimo conforme o artigo 71 da CLT. Atualmente, esses artigos buscam criar um ambiente que proporciona a inclusão e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, os artigos 375 e 376 da CLT, limitavam as horas de trabalho das mulheres, porém foram revogados consecutivamente pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989 e pela Lei nº 10.244, de 2001. Para Alice Monteiro (2016) as discriminações das mulheres não eram apenas sociais, mas acolhidas também por dispositivos legais. Abaixo os artigos 375 e 376 da CLT, ambos revogados.

> Art.375. Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional.
>
> Parágrafo único. Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento separado.
>
> Art.376. Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 (doze) horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco) superior ao da hora normal.
>
> Parágrafo único - A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (Brasil, 1989)

O artigo 5º da CLT prevê a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Tem a seguinte redação: "à mulher é assegurado o direito de ser contratada nos mesmos termos e condições dos homens” (Brasil, 1943). Culturalmente esse artigo trouxe ao gênero feminino a oportunidade de ingressar de forma isonômica no mercado de trabalho.

Simultaneamente, o artigo 461 da CLT tem como objetivo buscar a igualdade salarial entre homens e mulheres. Estabelece que no trabalho com o mesmo valor não pode ter discriminação salarial entre os gêneros. Assim, a equiparação salarial é um princípio importante para a evolução das mulheres no ordenamento trabalhista, e com isso, incentiva a participação mais ativa das mulheres

em profissões que culturalmente eram impedidas.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2016), mesmo com a criação da CLT em 1943, ainda previa-se que era dever da mulher mãe dispor do seu tempo exclusivamente para os seus filhos, para que assim, os primeiros passos na vida da vida do bebê sejam com o seu dever de fomentar carinho através de seus exemplos.

O artigo 372 da CLT é um exemplo desse cenário vigente à época, pois estabelecia que o trabalho feminino nas oficinas deveria ser exclusivo para as pessoas da família da mulher, sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. Entretanto, esse artigo foi revogado pela Lei nº 13.467, de 2017.

Um avanço significativo para intervir no combate à discriminação no ambiente de trabalho surgiu com a inserção dos artigos 373 e 373-A na CLT. Esses dispositivos legais estabelecem que é vedada qualquer forma de discriminação entre os empregados, inclusive em decorrência de gênero, assegura que as mulheres não sejam prejudicadas em suas carreiras em razão de gênero. Além disso, a CLT passou a incentivar a adoção de políticas de igualdade, que promovem eliminar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho;

Portanto, a Consolidação das Leis Trabalhistas, desempenha um papel transformador na evolução das mulheres no direito trabalhista ao garantir a proteção à maternidade, promover a igualdade salarial e vedar a discriminação, e assim, estabelece bases para uma sociedade mais igualitária. Contudo, a busca pela igualdade de gênero exige uma ação contínua com a revisão das leis trabalhistas para acompanhar a evolução da sociedade.

Sobre a Constituição Federal de 1988, indubitavelmente, esta representou um marco histórico para a sociedade brasileira, aos definir os direitos fundamentais sociais. No âmbito trabalhista, a Lei Maior teve um impacto significativo na evolução das mulheres, ao promover a igualdade de gênero e reconhecer a importância da participação feminina no mercado de trabalho.

Os artigos 5º e 7º da CF/1988 estabelecem as bases para o avanço e consolidação dos direitos das mulheres. No artigo 5º estão fundamentados os direitos de igualdade no acesso ao mercado de trabalho, portanto, sem discriminação, e no art. 7º os direitos trabalhistas.

O princípio da isonomia é um importante pilar para a evolução das mulheres no direito trabalhista, pois serviu como base para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A partir desse princípio, foram implementadas

políticas e leis que visavam eliminar disparidades salariais e discriminações baseadas no gênero.

Em relação ao artigo 7º, assevera Alice Monteiro de Barros (2016) este dispositivo normativo estabeleceu tanto o direito das trabalhadoras urbanas quanto o das trabalhadoras rurais. Além disso, conforme Monteiro, o artigo 7º da CF/88 em seu parágrafo único, passou a ser também, o direito ao salário-maternidade.

Além do princípio da igualdade estabelecido pelo artigo 5º, o artigo 7º, em seu inciso XXX, da CF/88 reforça este princípio constitucional. Nele, trata da proibição da diferença de salários, do exercício de funções e do critério de admissão por razões de gênero, este artigo é fundamental no combate à disparidade salarial entre homens e mulheres.

Ao garantir a equiparação salarial entre os trabalhadores que desempenham as mesmas funções, a Constituição promoveu a valorização do trabalho feminino e a redução dos estereótipos de gênero no ambiente de trabalho. Com isso, a Constituinte atua como um instrumento fundamental para promover a equidade dos salários.

Outro grande direito assegurado pelo artigo 7º, está presente no inciso XVIII, da CF/88, que assegura a proteção à maternidade ao determinar a concessão de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e de salário. Esse artigo, é importante para proporcionar às mulheres um período adequado de afastamento após o parto que garantirá a saúde da mãe e do bebê.

A estabilidade no emprego durante a gestação foi reforçada pela Carta Magna, e evita assim demissões arbitrárias e incentiva a participação feminina no mercado de trabalho. A Lei Maior prioriza a proteção da criança, ao estabelecer uma visão mais abrangente das relações familiares e do trabalho feminino.

Vimos, portanto, nesta primeira seção a evolução legislativa com relação ao trabalho da mulher, tendo a Constituição Federal de 1988 desempenhado um papel importante na consolidação dos direitos das mulheres no âmbito das relações de trabalho, ao consagrar os princípios constitucionais e direitos fundamentais que visam promover a igualdade de gênero, a proteção à maternidade e a garantia de acesso a oportunidades profissionais assim como a permanência. A Lei Maior é uma referência para o desenvolvimento da atual sociedade, onde as mulheres conquistam cada vez mais espaço e reconhecimento no mundo do trabalho.

2. DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE

Consoante o regente ordenamento jurídico brasileiro a empregada gestante tem direitos antes, durante e depois ao parto. Dentre os principais direitos está a estabilidade provisória das gestantes que as garantem a continuidade da relação empregatícia. Está prevista no ADCT, em seu artigo 10, inciso II, alínea “b” da CF/1988, na qual veda a demissão da gestante sem justa causa, preservando dessa forma, o bem-estar do nascituro e da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Conforme, Alice Monteiro de Barros (2016), a estabilidade provisória ainda gera discriminação e negligências da parte dos empregadores para com as suas empregadas gestantes. Além disso, outro fundamental direito da gestante é a licença-maternidade, respaldado no artigo 392 da CLT, que por sua vez, garante à empregada gestante o afastamento nas suas atividades laborais com o período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Os direitos da gestante atualmente são amplos e numerosos, dentre eles os mais conhecidos pela sociedade são o repouso durante a gravidez de risco, licença-maternidade, realizar exames de acompanhamento pré-natal. Incialmente, a proteção ao trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT nos artigos 372 ao 400, desses, a proteção a maternidade está entre os artigos 391 ao 401 das leis trabalhistas.

A licença-maternidade respaldada pelo artigo 392 da CLT, é o direito mais reconhecido da empregada gestante. Esta licença permite a mulher em seu período gravídico, em adoção ou guarda judicial de menor de idade o direito de afastar por um período de 120 dias das atividades laborais. Para ter esse direito deve a trabalhadora ter o período de carência mínima de 10 meses de contribuição no INSS. As mulheres que sofreram aborto espontâneo ou legal têm o direito a 14 dias de licença-maternidade, conforme o artigo 395 da CLT.

A estabilidade provisória é uma das principais leis da gestante ou da lactante no ordenamento jurídico, conforme a Lei nº 12.812/2013 e também no artigo 391-A da CLT, informa que a partir da confirmação do estado de gravidez dentro do período do contrato de trabalho, mesmo que seja durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, é garantido à empregada gestante a estabilidade provisória

prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou o artigo 394-A na CLT. De acordo com a referida lei, 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.

A proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho foi instaurada pela Lei nº 9.029/1995. A lei também proíbe a discriminação da origem, da raça, da cor, estado civil, situação familiar e idade, a pena para essas ações é de dois anos de detenção e multa.

Já a Lei nº 13.467/2017 por meio da reforma trabalhista trouxe inovações ao dispositivo do artigo 396 da CLT. Passa a dispor que para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

As leis da proteção a gestante devem acompanhar a evolução da sociedade, assim como o contexto social vigente, a Lei nº 14.151/2021 tratou do afastamento das gestantes durante o período pandêmico. A mencionada lei previu o afastamento do trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19 sem prejuízo de seus salários. Dessa forma, a lei promoveu o bem-estar da gestante e a do filho durante a pandemia.

Outro dispositivo é a criação do Programa Empresa Cidadã, com a promulgação da Lei nº 11.770/2008 que amplia a licença-maternidade por 60 dias no caso de empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã. A lei abriga na mesma proporção as empregadas que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

3. DISCRIMINAÇÕES DA GESTANTE NO ÂMBITO DE TRABALHO: MEIOS PARA EVITAR OU REDUZIR A DISCRIMINAÇÃO

A tentativa de promover a igualdade entre os gêneros é uma luta contínua e atual, está presente nas notícias e no cotidiano de muitas famílias brasileiras. No entanto, a evolução de alguns direitos trabalhistas para com as mulheres surgiu um novo impasse para os legisladores. Ao analisar que o gênero feminino tem a característica biológicas distintas do masculino, como o de gerar outro ser, diante

dessa situação a empregada gestante teria direitos divergentes aos demais em suas atividades laborais. Esses direitos são chamados de tutelas ou garantias.

Os direitos sociais criados para promover a saúde e bem-estar do nascituro e da gestante discriminação nas relações de trabalho, além das limitações dada pela própria natureza com as alterações no corpo feminino. Essa garantia dos direitos sociais aludidos às empregadas gestantes, controla a rescisão contratual sendo este um poder potestativo patronal do empregador. Além das formas de discriminação contra a mulher a gestante sofre um preconceito ainda maior.

As formas de discriminação contra a mulher segundo Alice Monteiro de Barros (2016) são promovidas pela desigualdade salarial, dificuldade de obter a permanência no emprego em razão da maternidade, sofrimento do assédio sexual e do assédio moral.

O poder diretivo do empregador é uma das razões dos empregadores darem preferência a contratação de homens ou oferecer condições desleais na remuneração. Dessa forma, a disparidade no ambiente de trabalho do empregador ao negligenciar ou ter preconceitos com as tutelas das empregadas gestantes, e com isso influencia no atual cenário das relações de trabalho.

Compreende-se que os problemas sofridos pelas empregadas gestantes nos locais de trabalho são resultados de condição biológica e cultural, como a segregação de gênero, discriminação e a falta de oportunidade nos cargos diretório, o assédio moral, a desigualdade de remuneração e principalmente a negligência dos seus direitos sociais. Dessa forma, não aplica só por se gestante, mas por ser mulher.

Assim, para estabelecer uma promoção laboral transparente, com mesmos índices de escolaridade, cargo e função entre o homem e a mulher, seja ela gestante ou não foram criados dispositivos legais para tentar combater a discriminação de gênero. Assim, conforme a Cartilha Tira- Dúvida- Lei da Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, de março 2024. As mulheres possuem maiores dificuldades de manter e ingressar no mercado de trabalho que o homem, sendo o desemprego feminino o dobro que o homem.

Conforme a cartilha, a mulher além de ter uma responsabilidade laboral, encontra-se culturalmente entrelaçada a responsabilidade doméstica. E segundo o PNDA de 2022 (IBGE, 2022) a mulheres brancas dedicavam em média 20,4 horas semanais a atividade doméstica e a preta a 22 horas semanais. Os índices variam conforme a renda familiar, quanto mais pobre a família mais horas as mulheres

dedicam a atividade do lar chegando até a 24,9 horas semanais.

Dessa forma, foi promulgado a Lei n. 14. 611/2023 que promove a obrigação das empresas privadas com cem ou mais empregados apresentar, nos meses de março e setembro de cada ano, por meio da plataforma do Programa de Disseminação das Estáticas do Trabalho, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Sob pena de multa administrativa, com o valor correspondente a 3% da folha de salários do empregado, e o limite de cem salários-mínimos.

Além disso a empresa deve promover programas que promovem a capacitação para cargos chefes, como gestores e lideranças a respeito do princípio da isonomia, e a formação de mulheres. Consoante ao portal G1, por meios dos dados da Confederação Nacional da Industria (CNI) as mulheres ocupam 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira. Além disso, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE as mulheres negras recebem a menos 39,2% que os homens e as mulheres em geral recebem 20,4%, comprovando assim, desigualdade e condições trabalho em níveis equiparados (IBGE, 2022).

A Lei 14.457/2022 institui o Programa “Emprega + Mulheres”, tem como objetivo inserção e promoção de mulheres no mercado de trabalho. Uma das medidas facilitadoras foi a promoção da possibilidade da divisão da atividade familiar, ao implementar medidas, como o apoio à parentalidade na primeira infância, por meio da flexibilização do regime de trabalho para crianças com até seis anos ou com deficiência, através do teletrabalho, do regime de tempo, do banco de horas, da entrada e saída flexível e da antecipação de férias individuais.

O programa também promove a qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, por meio da suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional e o estímulo, à ocupação das vagas com cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e a priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar. Além, do pagamento de reembolso-creche e a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil.

Consoante ao inciso quinto da supramencionada lei, as micros e pequenas empresas que estão inserida no Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (PRONAMPE) recebe o Selo Emprega + Mulher. O selo é um programa que reconhece as boas práticas que promove a empregabilidade das mulheres e as beneficiam com um aumento no limite para os empréstimos com o

prazo de sessenta dias para efetuar pagamento.

Para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, o artigo 23 da Lei n.14.457/2022 amplia as atividades de empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), elas deverão ampliar as medidas que combatem ao assédio sexual e demais formas de violência no meio ambiente do trabalho. Como, a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas das empresas, fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, o anonimato da pessoa denunciante.

Para garantir a proteção das mulheres empregadas e promover um ambiente de trabalho mais digno, o Governo Federal criou e disponibilizou, de forma gratuita e anônima, diversos canais de denúncia. Entre eles estão o aplicativo da Carteira de Trabalho Digital e a Ouvidoria do Ministério das Mulheres. Os canais podem ser acessados por *e-mail:* ouvidoria@mulheres.gov.br), pelo *site:* https://falabr.cgu.gov.br, ou via correspondência, por meio da Caixa Postal 10802 – CEP: 70.306-970 – Brasília/DF. Esses canais são voltados para denúncias, elogios e críticas, garantindo às mulheres brasileiras, especialmente às empregadas e gestantes, o acesso efetivo ao direito à dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

Evidencia-se a complexa trajetória das mulheres na conquista de direitos trabalhistas no Brasil, especialmente para aquelas que se encontram em estado gestacional. Ao longo da história, o papel submisso atribuído às mulheres, reforçado pela cultura patriarcal, resultou em desigualdades que ainda hoje afetam as relações de trabalho. Embora tenham sido estabelecidas importantes proteções, como a estabilidade provisória e a licença-maternidade, e leis contra discriminação, como as Leis nº 9.029/95 e nº 9.799/99, a aplicação plena desses direitos permanece um desafio.

O reconhecimento de direitos específicos para gestantes, como a estabilidade no emprego e a licença para cuidados com o nascituro, visa promover a igualdade entre os gêneros, porém, pode reforçar preconceitos e discriminação no ambiente laboral. Ainda persiste uma resistência por parte dos empregadores em

cumprir integralmente essas normas, refletindo preconceitos enraizados na sociedade que tratam a condição biológica feminina como limitadora.

Assim, conclui-se que a luta por igualdade de direitos no ambiente de trabalho é contínua, exigindo não apenas a presença de leis, mas também uma conscientização cultural que valorize e respeite as particularidades da mulher. Para que os direitos das gestantes sejam verdadeiramente respeitados, é necessário um esforço conjunto do poder legislativo, dos empregadores e da sociedade em geral, para que o ambiente de trabalho seja justo e igualitário, permitindo que as mulheres exerçam seus direitos sem sofrer discriminação ou preconceito.

REFERÊNCIAS

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** LTr Editora, v. 11, 2017.

_____ . **Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho.** Trata-se da Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.,Minas Gerais. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/27321/Alice_Barros.pdf?sequence=1. Acesso em 5 de agosto de 2024.

GOV. **Cartilha tira dúvidas sobre a Lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.** Trata-se da cartilha diponilizida em março de 2024 pelo Governo Federal por meio de uma parceria entre o Ministério das Mulheres e o Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf. Acesso em 2 de outubro de 2024

Bezerra, Danielle Vitorino. **Dano Moral E Sua Reparação No Âmbito das Relações Trabalhistas Com Ênfase No Direito Da Mulher**. Editora Mizuno, v. 1, 2023.

GARCIA,Gustavo Filipe Barbosa . **Curso de Direito do Trabalho.** Editora Forense, v. 11, 2017.

Brasil. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**.Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.Presidente da República [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 5 de setembro de 2024.

_____ . **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: Presidente da República [1995]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: de 15 agosto de 2024.

_____ . **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 de setembro de 2024.

_____ . **LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Presidente da República [1999]. Disponível em:. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 21 de outubro de 2024.

Filho, Georgenor de Sousa Franco. **Trabalho Da Mulher: Homenagem A Alice Monteiro De Barros.** LTr Editora, v. 1, 2009.

Góes, Fábio e Fernanda Machado**. A Mulher e o Mercado de Trabalho: Permanência e Perspectivas.** Dispõe sobre a Rev. Trib. Reg. Trab. 9ª Reg., 2021, Paraná.Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7087958. Acesso em 11 de outubro de 2024.

Kloss, Larissa Renata. **Prorrogação da Licença- Maternidade: Favorável a quem?** Dispõe sobre a Rev. Trib. Reg. Trab. 9ª Reg., Paraná. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1608747 Acesso em: 22 de setembro de 2024.

Santos, Ariane Gomes dos. **Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas.** Aborda sobre as teses e Dissertações da USP, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03072020171318/publico/8336913_Dissertacao_Original.pdf. Acesso em 5 novembro de 2024.

Soriano, Adriano Marcos e Lopes Solainy Beltrão dos Santos. **A Estabilidade GRAVÍDICA NOS CONTRATOS A TERMO À LUZ DO TEMA 497 DO E. STF.** Trata-se da Rev. Trib. Reg. Trab. 9ª Reg., 2021, Paraná. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7087952. Acesso em 11 de agosto de 2024.

TRT3. **Assédio Moral e Assédio sexual no ambiente do trabalho.** Trata-se da Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. n. 101- janeiro a junho de 2020, Minas Gerais. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_101/. Acesso em 10 de setembro de 2024.

TRT9.**Trabalho da Mulher Gestante.** Trata-se da Rev. Trib. Reg. Trab. 9ª Reg., 2021, Paraná. Disponível

em:**https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=Ed.99/2021.** Acesso em 14 de outubro de 2024.

CGE. **Assédio Moral e Sexual.** Trata-se sobre a campanha de integridade no Governo Federal, contra o Assédio Moral e Sexual. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual. Acesso em 19 de outubro de 2024

G1. **Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa**. Trata-se da pesquisa sobre lideranças no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: **https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml .**Acesso em 19 de outubro de 2024.

DGERT. **OIT.** Trata-se da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em:https://www.dgert.gov.pt/condicoes-de-trabalho/oit#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho,de%20empregadores%20e%20de%20trabalhadores. Acesso em 20 de agosto de 2024.

STATE LABOR PROTECTION FOR PREGNANT WOMEN:
AN ANALYSIS OF DISCRIMINATION IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Adrielle Marques

ABSTRACT

Since the dawn of society, women have faced discrimination and inequality, especially in the workplace. Despite significant advances in the quest for gender equality, issues such as maternity and female biological characteristics continue to pose challenges. Legislation, by guaranteeing special rights to pregnant women, plays an important role in protection, but it can also contribute to prejudice and discrimination in employment. It is therefore essential to understand the current rules that protect pregnant women, analyze the reasons that lead employers to neglect them and investigate the impact of these practices on employment relations. Only with this understanding will it be possible to promote a truly equal environment.

Keywords: Guardianship; Pregnant women; Women's rights; Discrimination; Negligence.