



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

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**  
**A ESTABILIDADE DA GESTANTE**

ORIENTANDO (A): GISELLY JORDHANNY CARDOSO NUNES  
ORIENTADOR (A): PROF. (A): Ma. EVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA-GO  
2024

GISELLY JORDHANNY CARDOSO NUNES

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

**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 (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Ma. Evelyn Cintra Araújo

GOIÂNIA-GO  
2024

GISELLY JORDHANNY CARDOSO NUNES

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**  
A ESTABILIDADE DA GESTANTE

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Evelyn Cintra Araújo

Nota\_

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dr.º Isac Cardoso Das Neves

Nota

## PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

### A ESTABILIDADE DA GESTANTE

Giselly Jordhanny Cardoso Nunes<sup>1</sup>

A proteção ao trabalho da gestante, garantida pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, é o tema central deste estudo. O artigo analisou a estabilidade provisória da mulher gestante no emprego, explorando os mecanismos legais que asseguram sua permanência no trabalho desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Utilizou-se o método dedutivo, com base em revisão bibliográfica de doutrinas e jurisprudências, para identificar os principais desafios na aplicação das normas. Os resultados indicaram que, apesar dos avanços legislativos, a aplicação prática ainda enfrenta resistência por parte de empregadores e falta de fiscalização eficaz. Concluiu-se que é essencial o fortalecimento dos mecanismos de proteção à gestante, ampliando a fiscalização e promovendo a conscientização das empresas sobre a importância desses direitos para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

**Palavras-chave:** Proteção ao trabalho. Estabilidade da gestante. Mulher.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; beneficiária do programa Probem; estagiária do escritório de advocacia – 06/2022 a 11/2022 e atual estagiária do Fórum Civil de Goiânia; e-mail: gisellyjordhanny23@gmail.com.

## INTRODUÇÃO

A proteção ao trabalho da mulher, especialmente no que se refere à estabilidade da gestante, tem sido um dos grandes avanços no campo dos direitos sociais no Brasil. A Constituição Federal de 1988 trouxe uma série de garantias que visam assegurar um ambiente de trabalho equitativo e a proteção da trabalhadora durante o período de gestação, um momento de grande vulnerabilidade física, emocional e econômica. Desde então, o papel do Estado e das empresas tem sido fundamental na aplicação dessas garantias, cuja importância se reflete não apenas na segurança da mulher no emprego, mas também na proteção do nascituro, ampliando a rede de cuidados ao longo da gestação e após o parto.

O mercado de trabalho, historicamente estruturado em torno de uma dinâmica patriarcal, relegou à mulher papéis secundários ou vinculados exclusivamente às responsabilidades domésticas. Mesmo com as mudanças trazidas pela industrialização e pela crescente inserção feminina no mercado, as mulheres enfrentaram, e continuam enfrentando, barreiras significativas, como a discriminação salarial, a divisão desigual das responsabilidades familiares e, em particular, a penalização pelo fato de serem mães. A estabilidade da gestante surge, nesse contexto, como uma forma de proteção jurídica destinada a corrigir essas disparidades, garantindo que a mulher tenha a segurança de manter seu emprego durante a gravidez e por um período após o parto.

Este projeto de artigo científico busca investigar os principais mecanismos de proteção ao trabalho da gestante no Brasil, com especial atenção à estabilidade provisória, que impede a dispensa sem justa causa da trabalhadora desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa análise será baseada em uma revisão da legislação vigente, particularmente o artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), bem como nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que trata da estabilidade no emprego.

O presente estudo adota o método dedutivo, complementado por pesquisa bibliográfica, para analisar a realidade do tema em questão.

A estabilidade no emprego é, por vezes, desafiada por práticas empresariais que visam contornar a legislação, seja pela falta de informação da gestante acerca de

seus direitos ou pela pressão econômica que leva algumas empresas a ignorarem tais normas.

O objetivo é contribuir para uma compreensão mais clara dos direitos das gestantes no mercado de trabalho brasileiro, destacando a importância da proteção à maternidade e seu papel na promoção da igualdade de gênero no âmbito laboral.

## 1 A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

### 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO TRABALHO

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho, como aponta Mourão (2006), começou no século XIX, quando, diante de situações de viuvez ou pobreza, eram forçadas a buscar trabalho remunerado em atividades como confeitaria e bordado, embora essas profissões fossem desvalorizadas. Com o avanço do capitalismo e a industrialização, muitas mulheres foram empregadas em fábricas, impulsionando sua presença no mercado, ainda marcada por discriminação e desigualdades salariais, como observa Cabral (2010).

Durante a ditadura militar, o movimento feminista ganhou força, promovendo debates sobre igualdade, violência de gênero e sexualidade. A Constituição de 1988 consolidou a igualdade de direitos entre homens e mulheres e eliminou a tutela masculina, enquanto o movimento feminista consolidou-se como força política, influenciando políticas públicas e criando ONGs.

Nos anos 1990, a nova geração de militantes feministas ampliou o debate sobre as construções sociais de gênero, incluindo temas como educação discriminatória e controle da reprodução. No meio rural, o MST viu uma maior participação de mulheres que trouxeram questões de gênero para o movimento.

Antes da Revolução Industrial, as mulheres eram restritas ao ambiente doméstico devido a normas culturais que limitavam sua atuação ao lar e à família. Essa marginalização persistiu por gerações, moldada por normas culturais que limitavam sua atuação ao lar, conforme ensina Bachur e Manso (2011, p. 21):

A posição da mulher no mercado de trabalho começa a ganhar destaque com a Revolução Industrial, pois até então, o seu papel restringia-se, basicamente, aos afazeres domésticos. A mulher começou a trabalhar, em larga escala, nas fábricas e no início da Revolução Industrial, no século XVIII. Com a diminuição dos homens no mercado de trabalho industrial, a mulher passou a colaborar com o sustento da família.

Com o avanço da industrialização, as mulheres começaram a ingressar nas fábricas, embora em condições precárias, marcando o início de sua participação significativa no espaço produtivo, ainda com pouca valorização de suas contribuições.

Nas últimas décadas do século XX, o movimento feminista, especialmente em áreas urbanas, fortaleceu-se com a atuação de mulheres em ONGs e serviços

públicos, promovendo direitos femininos. O movimento Articulação de Mulheres Brasileiras, entre 1994 e 1995, mobilizou grupos em todo o país para a IV Conferência Mundial da ONU sobre a Mulher, refletindo o crescente engajamento político e social das mulheres brasileiras em busca de igualdade e reconhecimento.

A Revolução Industrial foi um marco para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, rompendo com sua exclusividade no ambiente doméstico. Com a crescente demanda por mão de obra, elas começaram a ser contratadas em larga escala, porém, em condições de trabalho extremamente precárias, com jornadas exaustivas e ambientes insalubres. Como destaca Nascimento (2013), as trabalhadoras eram expostas a longas horas de trabalho, sem direitos e com salários inferiores aos dos homens.

Além das condições adversas, as mulheres enfrentavam preconceitos sociais e biológicos, que reforçavam a ideia de que seu trabalho era inferior. As diferenças físicas entre os gêneros eram usadas para justificar a desigualdade salarial e a falta de proteção, como direitos relacionados à gestação. Essa situação inicial de exploração motivou o surgimento de movimentos feministas, que pressionaram por melhorias nas condições de trabalho e pela criação das primeiras legislações de proteção às mulheres.

Com o tempo, essas lutas trouxeram importantes avanços, como a Constituição de 1988 e a CLT, que garantiram direitos como igualdade salarial e licença-maternidade. No entanto, a entrada das mulheres no mercado também gerou a sobrecarga da "dupla jornada", com elas assumindo tanto responsabilidades profissionais quanto domésticas, perpetuando desafios de gênero. Assim, embora tenham conquistado avanços, as mulheres ainda enfrentam a luta por plena igualdade e reconhecimento no trabalho. Conforme ensina Martins (2023, p. 670):

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para operações de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias, porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que este. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se às jornadas de 14 e 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perderem o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou da amamentação.

A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram marcos fundamentais na proteção dos direitos das trabalhadoras brasileiras,

estabelecendo um ambiente mais igualitário e seguro no mercado de trabalho. O artigo 5º, inciso I da Constituição destaca a igualdade de direitos entre homens e mulheres, assegurando que as mulheres sejam protagonistas em suas profissões e coibindo práticas de exploração e discriminação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição.

Atualmente, as mulheres se destacam por suas habilidades multifuncionais e investem em educação para conquistar espaços no mercado de trabalho. No entanto, ainda enfrentam desafios como estereótipos de gênero, discriminação e desigualdade salarial. Essa trajetória, marcada por perseverança e luta por reconhecimento, evidencia que, apesar dos avanços legislativos, ainda há um longo caminho a percorrer em direção à verdadeira igualdade de gênero. A valorização do trabalho feminino é crucial para construir uma sociedade mais justa, onde todos tenham acesso a oportunidades iguais, independentemente de seu gênero.

## 1.2 A PROTEÇÃO LEGAL DO TRABALHO FEMININO

A proteção legal do trabalho feminino no Brasil tem sido uma questão central nas discussões sobre igualdade de gênero e direitos trabalhistas, refletindo a necessidade de garantir que as mulheres possam participar ativamente da força de trabalho sem enfrentar discriminação ou desvantagens em relação aos homens.

A elaboração de leis voltadas ao trabalho feminino no Brasil tem sido orientada por princípios que buscam garantir a segurança, a saúde e a dignidade das trabalhadoras, especialmente em situações como a gravidez. As legislações não apenas buscam assegurar condições adequadas de trabalho para as mulheres, mas também procuram evitar desigualdades e promover valores comuns de justiça social. Destaca-se que a proteção ao trabalho feminino é crucial para evitar competições desleais e preservar a saúde da mulher gestante através de medidas restritivas adequadas (BARROS, 2017).

Além disso, a legislação brasileira tem avançado no sentido de promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, combatendo práticas discriminatórias e

desigualdades históricas. As normas de proteção à mulher trabalhadora também visam equilibrar responsabilidades familiares e profissionais, oferecendo direitos como licença-maternidade, estabilidade no emprego durante a gestação e intervalos para amamentação. Essas medidas, além de garantir a saúde e o bem-estar das mulheres, são fundamentais para criar um ambiente laboral mais inclusivo e equitativo. Tais políticas não apenas asseguram a justiça social, mas também favorecem o desenvolvimento econômico do país ao promover a participação plena das mulheres no mercado de trabalho e a redução das disparidades de gênero.

A Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, foi pioneira na proteção dos direitos das mulheres gestantes ao estabelecer diretrizes importantes, como o direito à licença-maternidade, garantindo que as mulheres não fossem dispensadas de seus empregos devido à gravidez, além de assegurar o descanso remunerado antes e após o parto. A convenção também proibiu que gestantes realizassem trabalhos perigosos, buscando um equilíbrio entre a preservação da saúde da mulher e a proteção de seus direitos trabalhistas.

Uma das primeiras regulamentações significativas sobre o trabalho feminino no Brasil foi o Decreto nº 21.417-A de 1932, que trouxe diretrizes importantes sobre o direito das gestantes ao afastamento remunerado do trabalho. Pela primeira vez, foi instituído o direito à licença-maternidade no país, permitindo que as mulheres se afastassem do trabalho por um período de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, com garantia de remuneração. O decreto também proibiu a demissão arbitrária de mulheres grávidas e determinou o afastamento de atividades insalubres ou perigosas durante a gestação, reforçando a segurança tanto da mãe quanto do nascituro. (BARROS, 2017).

Dessa forma, essa legislação marcou um avanço na proteção das trabalhadoras gestantes, permitindo o retorno ao cargo após a licença-maternidade sem risco de demissão injustificada.

Dessa forma, o Decreto nº 21.417/32 funcionou como um embrião das normas mais amplas e detalhadas que vieram a ser consolidadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que incorporou muitos dos princípios já previstos no decreto, ampliando sua aplicação e consolidando direitos fundamentais para as mulheres no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito ao Capítulo III, Título III, que trata da proteção ao trabalho das mulheres.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco significativo na proteção dos direitos trabalhistas das mulheres, pois reconheceu a igualdade de gênero como um princípio fundamental. O artigo 5º, caput, afirma que "todos são iguais perante a lei", enquanto o inciso I reafirma que homens e mulheres têm os mesmos direitos e obrigações.

A Constituição ampliou o período de licença-maternidade para 120 dias (art. 7º, XVIII) e estabeleceu a estabilidade provisória da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Outro avanço legislativo importante foi a criação do Programa Empresa Cidadã, através da Lei nº 11.770/08, que permitiu a ampliação da licença-maternidade em mais 60 dias para empresas participantes do programa. Isso representou um progresso no sentido de proporcionar maior tempo de recuperação e adaptação à nova condição de maternidade, assegurando melhores condições para as trabalhadoras.

Nesse sentido, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, a Constituição vedou a diferenciação salarial, de funções e critérios de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX), o que levou à revogação do artigo 387 pela Lei nº 7.855 de outubro de 1989.

Alice Monteiro de Barros destaca que a evolução das leis de proteção ao trabalho feminino reflete uma adaptação às realidades das trabalhadoras, visando equilibrar direitos e deveres entre os gêneros no mercado de trabalho. Essa legislação deve ser entendida não como um privilégio, mas como um reconhecimento da importância da inclusão e do suporte às mulheres, especialmente durante a maternidade.

Assim sendo, esses ajustes visam promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, evitando a exploração da mão de obra feminina e garantindo condições dignas e seguras para as trabalhadoras.

## **2 OS DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE**

### **2.1 NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A promulgação da Constituição Federal de 1988 marcou um momento crucial na história do Brasil, simbolizando a transição para a democracia e a reafirmação dos direitos sociais como fundamentais, mas também representou um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres, particularmente das empregadas gestantes. Essa nova estrutura constitucional não apenas introduziu uma série de direitos individuais e coletivos, mas também reconheceu a importância dos direitos sociais dos trabalhadores, que passaram a ser considerados parte integrante dos direitos fundamentais. Essa mudança foi fundamental para consolidar a relevância dos direitos trabalhistas na nova ordem jurídica, refletindo uma visão mais ampla de cidadania e dignidade humana.

O artigo 7º, inciso XVIII, estabelece a licença à gestante, assegurando um período de 120 dias de afastamento do trabalho sem prejuízo do emprego e do salário. Essa licença não apenas permite que as mulheres se recuperem do parto, mas também facilita o vínculo inicial entre mãe e filho, que é crucial para o desenvolvimento emocional e físico da criança.

Além da licença-maternidade, outro aspecto essencial da proteção à gestante na Constituição é a estabilidade no emprego. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura que a empregada gestante não pode ser demitida sem justa causa durante a gravidez e até cinco meses após o parto. Essa proteção é fundamental, pois visa garantir que as mulheres possam retornar ao trabalho após a licença com segurança, livre de receios relacionados à perda de emprego. Essas disposições não apenas reconhecem as particularidades da experiência da maternidade, mas também promovem um ambiente de trabalho que respeita os direitos das mulheres, contribuindo para a redução da desigualdade de gênero.

A Constituição Federal também é um reflexo da compreensão social sobre a importância da saúde da mulher e da criança. O artigo 226 estabelece que a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado, destacando a responsabilidade coletiva na promoção do bem-estar das mães e filhos. Essa proteção se estende à saúde das mulheres durante a gestação e à amamentação, reconhecendo a necessidade de cuidados especiais em um período crítico da vida. Assim, as normas que garantem direitos às empregadas gestantes visam promover um ambiente mais justo e equitativo, assegurando que a maternidade não seja um fator limitante na vida profissional das mulheres.

A Constituição de 1988 estabelece uma base sólida para a igualdade de gênero, mas o desafio permanece na efetivação prática desses direitos, exigindo vigilância contínua para garantir um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todas as trabalhadoras no Brasil. Dessa forma, fica evidente que a proteção da mulher no mercado de trabalho passou a ser uma prioridade, com o legislador consagrando esse direito como uma garantia mínima no artigo 7º, inciso XX, da Constituição de 1988.

Conseqüentemente, foram tornadas inválidas as normas jurídicas que comprometiam a proteção dos direitos das mulheres trabalhadoras. Delgado (2019) enfatiza que, com base nos princípios constitucionais, normas ou medidas que desestimulem a garantia de emprego ou limitem a inserção das mulheres no mercado de trabalho são consideradas inválidas. Essa perspectiva é fundamental para assegurar que a legislação não perpetue a discriminação de gênero, garantindo acesso igualitário às oportunidades de trabalho.

Assim, a Constituição estabelece regulamentações especiais e favoráveis, que autorizam benefícios e condições superiores aos oferecidos aos homens, com o objetivo de assegurar a proteção tanto da gestante, como do núcleo familiar.

## 2.2 NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a vigorar em 1943, além de seu papel de organização e unificação das normas trabalhistas, também trouxe à tona questões fundamentais relacionadas à dignidade e aos direitos dos trabalhadores, estabelecendo princípios que visam proteger a saúde, a segurança e a integridade física dos empregados. Essa abordagem proativa foi particularmente importante em um contexto de rápida industrialização, onde as condições de trabalho muitas vezes eram precárias e insalubres. A CLT não apenas regulamentou a jornada de trabalho e o pagamento de salários, mas também introduziu disposições sobre férias, licenças e a proteção de grupos vulneráveis, como mulheres e crianças.

Essa proteção legal ajudou a moldar uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas no Brasil, estimulando a conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho seguro e justo. Com a criação de um arcabouço legal sólido, a CLT tornou-se uma ferramenta crucial para a promoção de um mercado de trabalho

mais equilibrado, onde a justiça social é priorizada e os direitos dos trabalhadores são respeitados.

A CLT reconhece a maternidade como um aspecto fundamental da vida da mulher que demanda cuidados e proteções especiais, refletindo a necessidade de garantir a saúde e o bem-estar tanto da mãe quanto do recém-nascido. Desde sua promulgação, a legislação tem evoluído para assegurar que as mulheres não apenas tenham acesso ao mercado de trabalho, mas também possam exercer seus direitos como mães sem enfrentar discriminação ou insegurança em relação a seus empregos. Segundo, Pavan (2020, p. 15):

Em nosso País, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial. A Consolidação das Leis Trabalhistas sistematizou uma série de proteções específicas em relação ao trabalho da mulher, abrangendo normas sobre métodos e locais de trabalho, jornada de trabalho e, em especial, sobreproteção à gravidez e à maternidade.

O Capítulo III do Título III da CLT, denominado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, é essencial para a proteção dos direitos das mulheres, adaptando as condições laborais às suas necessidades. Ele regulamenta a duração do trabalho, restringe o trabalho noturno e garante períodos de descanso, além de assegurar direitos como licença-maternidade e estabilidade durante a gestação. A eficácia dessas normas depende da conscientização dos empregadores e do conhecimento das trabalhadoras sobre seus direitos, sendo necessário combater a discriminação no ambiente de trabalho. Dessa forma, o Capítulo III do Título III da CLT representa um marco na luta pela igualdade de gênero, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva, onde o trabalho feminino é valorizado e respeitado.

A proteção à maternidade, conforme estabelecida pela Constituição Federal de 1988 e complementada por legislações posteriores, vai além das garantias básicas de licença-maternidade e estabilidade no emprego para as gestantes. Compreende também a necessidade de proteger as mães durante a fase de amamentação, reconhecendo que esse período é crucial tanto para a saúde da mãe quanto para o desenvolvimento da criança.

A revogação do artigo 379 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 7.855/89 representou um avanço na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Antes, as restrições ao trabalho noturno limitavam significativamente as oportunidades profissionais das mulheres. A

Constituição de 1988 também retirou a proibição ao trabalho insalubre para mulheres, exceto para gestantes, promovendo a igualdade de direitos entre os gêneros (BARROS, 2017).

Um dos direitos mais destacados na CLT para as empregadas gestantes é a licença-maternidade, prevista no artigo 392. Essa norma garante que a mulher tenha um afastamento de 120 dias, assegurando a continuidade de seu salário e de sua posição no emprego durante esse período. A licença-maternidade é essencial para a recuperação da mãe após o parto e para a formação do vínculo afetivo com o filho, permitindo que a mulher tenha um tempo necessário para se adaptar à nova rotina familiar. Além disso, a importância da licença se estende à saúde do recém-nascido, já que os primeiros meses de vida são cruciais para o desenvolvimento infantil. O direito à licença-maternidade, portanto, vai além da proteção da mulher, refletindo um compromisso com o desenvolvimento saudável das futuras gerações.

O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, amplia esse benefício, permitindo que empresas participantes ofereçam mais 60 dias de licença-maternidade, totalizando 180 dias. Além disso, os mesmos direitos são garantidos às mães adotivas, garantindo igualdade de tratamento e proteção àquelas que adotam, reconhecendo a importância do vínculo familiar, seja ele biológico ou adotivo. Assim, a legislação brasileira promove uma proteção abrangente às trabalhadoras, assegurando tanto o bem-estar da mãe quanto o da criança.

A introdução do artigo 373-A, que proíbe a discriminação baseada em sexo, idade, cor ou estado civil em anúncios de emprego, foi uma resposta importante já que essa norma visa garantir que as mulheres tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, eliminando barreiras que historicamente dificultaram seu ingresso em diversas profissões. Com isso, busca-se criar um ambiente mais inclusivo, onde o mérito e as qualificações dos candidatos sejam priorizados, independentemente de características pessoais.

Outro aspecto relevante da CLT diz respeito às condições de trabalho das gestantes. O artigo 394-A estabelece que a gestante deve ser afastada de atividades insalubres em grau máximo, sendo realocada para funções que não ofereçam riscos, enquanto, para atividades insalubres em grau médio ou mínimo, pode continuar trabalhando desde que apresente atestado médico que a autorize. A lactante também pode ser afastada de atividades insalubres, mediante recomendação médica. Essa flexibilização, introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, gerou debates, pois

permite que gestantes continuem expostas a ambientes insalubres, desde que liberadas por atestado, o que suscita preocupações sobre a proteção à saúde da trabalhadora e do nascituro.

Por fim, a proteção das empregadas gestantes na CLT representa um avanço significativo na luta pelos direitos das mulheres no Brasil. A legislação não só estabelece normas que garantem a licença-maternidade, a estabilidade no emprego e condições de trabalho adequadas, mas também reflete um reconhecimento da importância da maternidade na sociedade.

### **3 A ESTABILIDADE NO TRABALHO DA MULHER GESTANTE**

A gestação é marcada por uma série de transformações biológicas que impactam não apenas sua saúde, mas também sua capacidade de desempenhar atividades laborais. Durante esse período, o corpo feminino passa por mudanças significativas, incluindo alterações hormonais, ganho de peso e adaptações fisiológicas, que podem afetar o bem-estar geral e a performance no trabalho. Por isso, a proteção das trabalhadoras grávidas se tornou uma prioridade na legislação trabalhista, refletindo a necessidade de garantir condições adequadas para essa fase tão delicada da vida da mulher.

Com isso, a legislação, após grandes progressos históricos, foi sendo ajustada para proteger a trabalhadora grávida, garantindo direitos que asseguram sua integridade física e o bem-estar durante a gravidez. Vale ressaltar que essas proteções evitam que a mulher seja explorada ou prejudicada no mercado de trabalho, especialmente durante um período tão delicado.

Dentre essas garantias, ressalta-se a estabilidade temporária no trabalho durante a gestação.

A estabilidade no emprego no Brasil tem uma longa trajetória. Antes da Constituição Federal de 1988, a estabilidade decenal protegia trabalhadores com 10 anos de serviço contínuo na mesma empresa, oferecendo significativa segurança, mas limitada a um grupo específico. Com a nova Constituição, esse regime foi substituído pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ampliando a proteção a todos os trabalhadores, mas reduzindo a aplicabilidade da estabilidade plena. Nesse sentido, a estabilidade decenal é definida como:

Para os contratualistas, a estabilidade é uma forma de conservar o emprego e de tutelar certos interesses, em face da natureza do contrato; para os adeptos das teorias extracontratuais, a estabilidade é um instrumento de segurança social. Estão incluídas nesta última modalidade as teses de estabilidade: a) como meio para garantir ao obreiro sua sobrevivência; b) como meio para alcançar a aposentadoria; c) como tutela do direito do trabalho; d) como direito à propriedade do emprego, partindo do pressuposto de que o emprego seria um bem jurídico incorpóreo, do qual o empregado é proprietário. (BARROS, 2019, p. 633)

Delgado (2019) destaca a proximidade entre as figuras da garantia de emprego e da estabilidade no trabalho, ambas com o objetivo de restringir as possibilidades de rescisão do contrato de trabalho e proteger o trabalhador contra demissões arbitrárias. Essas proteções visam limitar o poder unilateral do empregador, impedindo que ele encerre o vínculo empregatício sem uma justificativa adequada ou relevante do ponto de vista jurídico.

No entanto, apesar das semelhanças, as duas figuras não se confundem: a garantia de emprego se refere a proteções temporárias em situações específicas, enquanto a estabilidade, geralmente, implica uma proteção mais duradoura e abrangente. Essa distinção é crucial para a compreensão das diversas camadas de proteção que o Direito do Trabalho oferece aos trabalhadores, refletindo a busca por um equilíbrio nas relações laborais e uma maior segurança no mercado de trabalho.

A estabilidade no emprego é um dos principais institutos do direito trabalhista brasileiro, garantindo ao trabalhador a manutenção do vínculo empregatício em certas circunstâncias, protegendo-o contra demissão arbitrária ou sem justa causa.

Esse benefício é concedido quando o trabalhador atende a condições específicas da legislação, assegurando sua permanência no emprego por tempo indeterminado. 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.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros argumenta que a estabilidade no emprego justifica-se não apenas como proteção ao trabalhador, mas também como um mecanismo que reflete a interdependência entre empregado e empregador. Ao garantir a estabilidade, a legislação protege uma fonte essencial para o funcionamento da empresa: o trabalhador, cuja contribuição é fundamental para a manutenção e crescimento da atividade econômica. Assim, a estabilidade beneficia tanto o

empregado quanto a empresa, assegurando continuidade e segurança nas atividades produtivas.

Nesse sentido, a estabilidade atua como um mecanismo de equilíbrio entre os interesses de empregado e empregador, assegurando ao trabalhador a segurança de permanecer no emprego, sem temer demissões injustificadas, enquanto permite ao empregador encerrar a relação de trabalho em situações específicas, como falta grave do empregado ou inviabilidade da continuidade da atividade empresarial.

Por outro lado, o conceito de garantia provisória de emprego refere-se a uma proteção temporária conferida ao empregado, vinculada a um período ou condição específica.

A garantia de emprego, conforme definido por Delgado (2019), é uma proteção jurídica que assegura a continuidade do vínculo empregatício por um período determinado, em situações especiais como gravidez, acidentes de trabalho ou atividades sindicais. Essas estabilidades temporárias visam proteger o trabalhador contra demissões arbitrárias, promovendo um ambiente de maior segurança no mercado de trabalho, especialmente em contextos de desigualdade de gênero, raça ou classe social. A proteção durante a gravidez, por exemplo, não apenas resguarda os direitos da mulher, mas também reconhece seu papel na sociedade e na economia.

Barros (2016) complementa que essas garantias, denominadas "estabilidade provisória" ou "estabilidade especial", surgiram inicialmente na jurisprudência e foram incorporadas à legislação, mas o termo "estabilidade" é considerado inadequado, pois essas proteções são temporárias e refletem uma natureza diferente da estabilidade contínua. Assim, embora sejam essenciais para a equidade no trabalho, sua duração limitada contrasta com a necessidade de direitos mais permanentes e robustos no ambiente de trabalho, destacando os desafios na busca por igualdade real.

Nesse sentido, a estabilidade da gestante é uma medida de proteção essencial no contexto trabalhista brasileiro, mas deve ser classificada como uma garantia provisória de emprego, pois está vinculada a um período específico que se inicia com a confirmação da gravidez e se estende até cinco meses após o parto.

A doutrinadora Alice Monteiro Barros (2016) afirma que o conceito garantia provisória de emprego é crucial para compreender que a proteção à gestante não é absoluta. Essa proteção temporária abrange a gravidez e o período pós-parto, assegurando a manutenção do emprego de forma provisória, e é fundamental para

distinguir entre a estabilidade contínua e a proteção limitada em situações específicas, como a gestação.

A estabilidade provisória para gestantes, estabelecida pela Constituição de 1988, foi uma conquista significativa que ampliou os direitos de proteção às mulheres em diversas categorias profissionais. Antes, essa proteção era limitada a determinados grupos por convenções coletivas. A Constituição universalizou esse direito, garantindo a todas as mulheres proteção contra demissão sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o inciso II do art. 10, alínea "b" do ADCT.

Além disso, a legislação infraconstitucional, como o art. 391-A da CLT, complementa essa proteção, assegurando a estabilidade desde a confirmação da gravidez, dispondo a seguinte redação:

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. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)  
Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

A estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado também é uma questão de grande relevância na jurisprudência trabalhista. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou o entendimento de que a gestante tem direito à estabilidade provisória, mesmo quando o contrato é por prazo determinado, como estabelece o Item III da Súmula 244. Contudo, essa proteção não se aplica a contratos temporários, conforme interpretação do Incidente de Assunção de Competência (IAC) nº 5639-31.2013.5.12.0051, que estabeleceu que a estabilidade provisória da gestante não abrange contratos regidos pela Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário.

Por fim, ressalta-se que a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), tem como finalidade a proteção do nascituro, e não exclusivamente da empregada gestante, que está em consonância com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Esse direito independe do conhecimento prévio da gravidez, tanto pela trabalhadora quanto pelo empregador, configurando uma responsabilidade objetiva do empregador. Mesmo que a gravidez seja descoberta após a dispensa ou que a

empregada recuse o retorno ao trabalho, a estabilidade não é automaticamente renunciada. Nesse caso, é devida a indenização substitutiva, uma vez que a finalidade da norma é assegurar a proteção integral da gestante e do nascituro.

Nesse sentido a jurisprudência:

ESTABILIDADE GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O instituto da estabilidade de emprego à trabalhadora gestante, proteção que visa ao nascituro, está elencado no ADCT, de nossa Constituição Federal, atendendo ao preceito constitucional da dignidade da pessoa humana. A garantia de estabilidade deve ser observada desde a concepção, não sendo relevante que a trabalhadora ou a reclamada tenha tomado conhecimento da gravidez, durante o período contratual ou somente após a dispensa. Trata-se, pois, de responsabilidade objetiva do empregador, independente da ciência deste ou da empregada. A recusa da trabalhadora no retorno às suas atividades laborais não implica na automática renúncia à estabilidade, sendo devido o pagamento da indenização substitutiva, uma vez que a estabilidade provisória visa a proteção não só da gestante, mas, também, do nascituro (art. 10, II, b, do ADCT, da CF). Indenização substitutiva devida. Sentença reformada. (TRT-2 - ROT: 1000791-90.2023.5.02.0445, Relator: ANNETH KONESUKE, 17ª Turma)

## CONCLUSÃO

A análise da legislação trabalhista brasileira, com foco na proteção ao trabalho da mulher gestante, revela importantes avanços no reconhecimento dos direitos sociais e na promoção da igualdade de gênero. A estabilidade provisória no emprego para gestantes, garantida pela Constituição Federal e pela CLT, representa uma conquista fundamental para as trabalhadoras, assegurando-lhes não apenas a manutenção do vínculo empregatício, mas também a proteção necessária durante um período crucial de suas vidas. Contudo, apesar de os dispositivos legais oferecerem uma base sólida para a garantia desses direitos, a aplicação prática dessas normas ainda enfrenta desafios significativos.

Entre os principais desafios identificados está a resistência de alguns empregadores em cumprir as normas de estabilidade da gestante. Essa resistência muitas vezes se traduz em tentativas de burlar a legislação, seja por meio da demissão de empregadas grávidas antes da confirmação formal da gravidez, seja pela não observância das garantias durante o período de estabilidade. Além disso, a falta de fiscalização eficaz por parte das autoridades competentes contribui para a perpetuação dessas práticas, prejudicando o pleno exercício dos direitos trabalhistas das gestantes.

Outro ponto importante que emerge desta análise é o impacto econômico da estabilidade no emprego para as gestantes, tanto para as empresas quanto para a economia como um todo. Embora alguns empregadores considerem a estabilidade um ônus, é essencial reconhecer que essa proteção legal desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo. A legislação trabalhista, ao garantir a estabilidade, contribui para a redução da discriminação de gênero no mercado de trabalho e para a promoção de um ambiente mais justo para as trabalhadoras, incentivando a valorização da diversidade e da equidade.

Ademais, estabilidade provisória no emprego da gestante, embora frequentemente percebida como um direito trabalhista voltado para a mulher, tem como principal objetivo a proteção do nascituro, conforme preceitua o artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Esse entendimento reflete a responsabilidade social de assegurar condições que favoreçam o

desenvolvimento saudável do futuro cidadão, independentemente da ciência da gravidez pelo empregador ou pela própria empregada no momento da dispensa.

A norma busca garantir que o nascituro tenha direito a um ambiente familiar e econômico mais estável, reconhecendo que a proteção à gestante é um meio para alcançar essa finalidade maior, alinhada aos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho. Assim, a legislação trabalhista cumpre um papel social ao garantir que as condições de trabalho sejam compatíveis com as necessidades da gestante, promovendo a dignidade humana e o bem-estar social.

Por fim, este estudo reforça a importância da continuidade das políticas públicas e da fiscalização rigorosa para garantir a plena aplicação das normas de proteção à gestante. A legislação brasileira tem avançado de forma significativa, mas ainda há muito a ser feito para garantir que todas as trabalhadoras possam usufruir plenamente de seus direitos. O fortalecimento dos mecanismos de fiscalização, aliado à conscientização das empresas sobre a importância da igualdade de gênero, são passos essenciais para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo. Dessa forma, a estabilidade da gestante deve ser vista não como um custo para as empresas, mas como um investimento no desenvolvimento social e econômico do país.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BACHUR, Tiago Faggioni e MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. Licença Maternidade & Salário Maternidade. São Paulo: Lemos e cruz, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) (Acessado dia 04/09/23 às 15:00)

BRASIL. Consolidação Das Leis Do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). (Acessado dia 23/08/2023 às 09:00)

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 1000791-90/SP. Estabilidade Gestante. Indenização Substitutiva. Recorrente: J. P. S. A. Recorrido: Posto De Serviços Automotivos São Rafael Ltda. Relatora: Anneth Konesuke, 29 de de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2185638287>. Acesso em: 05 dez. 2024.

CABRAL, Márcia Regina. Análise história da participação da mulher no mundo do trabalho. Ed. São Paulo, 2010.

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

SANTOS, Carla Caroline Freitas. Estabilidade da Gestante: Garantias Constitucionais À Gestante E Ao Nascituro. Orientadora: Goiacy Campos Dos Santos Dunck. 45f. TCC (Graduação) - Direito, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1673/1/CARLA%20CAROLINE%20FREITAS%20SANTOS%20%281%29.pdf>. (Acessado dia 01/09/2023 às 08:20)

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PAVAN, Verônica. A Proteção do mercado de trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista. 1. ed. São Paulo: Dialética Editora, 2020.

PRONI, Thaíssa Tamarindo Da Rocha Weishaupt. Proteção Constitucional À Maternidade No Brasil: Um Caso De Expansão Da Garantia Legal. Orientador: Antonio Rodrigues De Freitas Junior. 2012. 116f. Dissertação (Mestrado) – Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em em:

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/publico/Dissertacao\\_THAISSA\\_TAMARINDO\\_DA\\_ROCHA\\_WEISHAUPT\\_PRONI.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/publico/Dissertacao_THAISSA_TAMARINDO_DA_ROCHA_WEISHAUPT_PRONI.pdf). (Acessado dia 23/08/2023 às 08:30)