

# A GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO: DIREITOS E DEVERES DA COLABORADORA E DO EMPREGADOR

Islaine Araujo de Oliveira<sup>1</sup>  
Breno Dutra Serafim Soares<sup>2</sup>

## **Resumo:**

Esta pesquisa investiga os direitos da profissional gestante, buscando conhecer as dificuldades enfrentadas por mulheres em período gestacional em seu ambiente do trabalho. Ocorre que, de acordo com bibliografia da área, em muitos casos, as mulheres que tiveram filhos não voltam a ocupar o seu posto anterior e são lesadas por empresas que desconhecem os direitos da colaboradora ou agem de má fé. A metodologia utilizada na elaboração deste trabalho é a pesquisa bibliográfica, pois buscou-se analisar, na legislação vigente do país e em literatura científica sobre o tema, quais são os direitos das funcionárias e quais as consequências da aplicação desses direitos quando tal acontecimento é observado na sociedade.

**Palavras-chave:** Gestação. Trabalho. Legislação. Direitos. Deveres.

## **Abstract:**

This research investigates the rights of pregnant women, seeking to understand the difficulties faced by women during pregnancy in their work environment. According to the literature on the subject, in some cases women after childbirth end up being harmed in their right due to lack of knowledge or perhaps fear of searching for the right they have, the pandemic somehow helped to clarify and expand these laws that for many sometimes it was obscure to women. The methodology used to build this work is bibliographical research, as it seeks to analyze, in the country's current legislation and in scientific literature on the subject, what are the rights of female employees and what are the consequences of applying these rights when such an event occurs. is observed in society.

**Keywords:** Pregnancy. Work. Legislation. Rights. Duties.

## **1. Introdução**

A pesquisa trata de um estudo dos direitos e deveres da empregada em período gestacional e após o retorno da licença maternidade. O artigo se atenta, mas especificamente, das consequências sofridas pela empregada mulher em decorrência do acesso aos seus direitos trabalhistas. Também observamos as

---

<sup>1</sup> Acadêmico(a) do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Avançado Tangará da Serra. E-mail: islainearaujo\_tga@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor Doutor do Instituto Federal de Educação do Mato Grosso – campus avançado Tangará da Serra, E-mail: breno.soares@ifmt.edu.br.

consequências da aplicação desses direitos em relação à figura do empregador. Buscamos verificar, através de bibliografia, se as mulheres passam por discriminação nesse período. Há casos em que o empregado se sente desmotivado, por algumas falhas cometidas por parte do empregador, levando ao possível desligamento da colaboradora.

O artigo foi dividido da seguinte maneira: no primeiro tópico, abordamos os aspectos gerais do Direito do Trabalho, com apresentação dos princípios fundamentais a partir dos quais os direitos da gestante se edificam. No segundo tópico, exploramos os direitos trabalhistas, expondo os direitos existentes na relação de trabalho da empregada gestante/lactante. O terceiro tópico trata, especificamente, da estabilidade e da licença maternidade. O quarto tópico traz os deveres da trabalhadora gestante; enquanto o quinto tópico explora os deveres do empregador. No último tópico, trazemos os resultados de pesquisas realizadas sobre os impactos da aplicação dos direitos trabalhistas da empregada gestante na prática.

É importante observar que utilizamos os termos “gestante” e “lactante” para nos referirmos à trabalhadora que engravida ou amamenta uma criança durante o período em que vigora o contrato de trabalho. Tal intercambialidade de termos decorre de determinação legal, tendo em vista que a estabilidade da empregada se configura desde a confirmação da concepção até 5 (cinco) meses após o parto (cf. art. 10, II, b, do ADCT). É necessário salientar que alguns direitos da empregada gestante/lactante também se estendem à adotante de criança, como, por exemplo, a licença adotante de 120 dias (cf. Art. 392-A da CLT).

As mulheres vêm conquistando um espaço surpreendente no mercado de trabalho, mas ainda se encontram em posição desfavorável em relação ao sexo oposto. Essa desigualdade se deve a diversos aspectos, mas um aspecto fundamental é justamente o fator biológico, que determina que as mulheres podem conceber e carregar bebês em seus ventres. Por conta dessa diferença fundamental, a legislação favorece a gestante em muitos quesitos, desde a confirmação da gestação. Como exemplo dessa legislação protetiva, encontramos norma constitucional que garante a toda gestante a estabilidade no trabalho, durante a gestação e nos 5 meses seguintes após o parto (cf. art. 10, II, b, do ADCT).

Essa peculiaridade fisiológica – e sua proteção pelo legislador – gera preconceito por parte dos empregadores em relação à empregada mulher. Os empregadores contam com a eventual gravidez da empregada mulher, o que acarreta numa série de direitos que pendem a balança da relação trabalhista para o lado da empregada em detrimento do empregador. Tal dificuldade, do ponto de vista da relação trabalhista, entre empregador e empregado homem, é muito diminuída, pois os direitos do empregado enquanto pai, são bem menos penosos ao exercício do trabalho.

O fato é que as partes envolvidas no contrato de trabalho devem observar o respeito à dignidade humana, princípio previsto na própria Constituição Federal<sup>3</sup>, embora, muitas vezes, o empregador entenda que os deveres e responsabilidades são apenas do empregado e tente mascarar os seus deveres na relação trabalhista.

Do artigo 468 da CLT é possível extrair o entendimento de que qualquer alteração contratual prejudicial ao empregado é nula. Portanto, alterações que não atendam aos requisitos do artigo mencionado não devem produzir qualquer efeito no contrato de trabalho. O que se pode concluir é que a gestante tem, nesse período, uma estabilidade inviolável, devendo os envolvidos estar cientes dos direitos e deveres.

A legislação é clara no que diz respeito aos direitos da gestante/lactante/adotante. Como o ano de 2020 foi um ano atípico, por conta do advento de uma pandemia mundial, que, por sua vez, acarretou em mudanças na legislação trabalhista, cujo intuito foi lidar com as consequências para os trabalhadores, é, mais do que nunca, importante que se revise as normas e os estudos sobre os direitos dos trabalhadores em geral e das gestantes/lactantes em especial. Este trabalho traz uma discussão sobre a legislação que protege a empregada mulher, e como essa legislação é recepcionada na prática.

---

3 A dignidade humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, como expresso na CRFB, em seu art. 1º, III.

## 2. Aspectos gerais do Direito do Trabalho

A relação de trabalho existente na sociedade moderna é composta por leis que garantem os direitos e deveres dos envolvidos em tal atividade. Sendo assim, a Constituição Federal garante a essas partes envolvidas diretrizes que permitem a formação de uma relação saudável e harmoniosa, para que tal processo não seja desigual e gere transtorno em sua consumação.

Conforme o jurista Maurício Godinho Delgado (2017), podemos definir os protagonistas desse processo da seguinte forma:

- Trabalhador em sentido amplo é aquele vende sua força de trabalho a um empregador de maneira subordinada e pessoal.
- O empregado, por sua vez, é aquele que presta serviço mediante um salário e tem essa atividade formalizada através da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- A empresa, seja na forma de pessoa física ou jurídica, que emprega uma pessoa é considerada empregador.

O trabalho realizado pode ser ou não eventual e também subordinado<sup>4</sup>; também deve seguir o contrato de trabalho à risca; e, se for o caso, seguir as regras dos sindicatos responsáveis.

Conforme os autores NETO e CAVALCANTE (2019), empregado doméstico é todo aquele que presta serviço em residências, sendo caracterizada a pessoalidade, local da prestação serviço, subordinação, continuidade, reciprocidade e sempre será pessoa física a prestar o serviço. Ao passo que empregado rural é pessoa física que presta serviço em área rural.

Empregado do Regime Celetista na Administração Pública é aquele que ingressou através de concurso público em órgão regido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT). Quando ocorre esse tipo de contrato entre os funcionários e o órgão da administração pública o funcionário não adere a tão sonhada estabilidade.

---

4 A reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziu no ordenamento jurídico pátrio a figura do empregado hipersuficiente, i.e., aquele que possui certa condição financeira por exercer atividade de cunho técnico complexo. Esse tipo de profissional pode escolher as condições de trabalho a que deverá se submeter, o que afasta, em certo grau, a noção de hipossuficiência.

Sergio Pinto Martins, por sua vez, acrescenta que a relação trabalhista também deve obedecer a algumas regras não jurídicas: “Não se poderá também estabelecer regras no regulamento que venham contrariar a moral, os bons costumes e a ordem pública, nem que desrespeitem a dignidade do trabalhador como pessoa humana.” (2004, p. 234)

A doutrina expõe os princípios especiais do Direito Individual do trabalho, a obra de Mauricio, 2017 traz os mais importantes indicados:

Princípio da Proteção: As diretrizes do direito do trabalho visam preferivelmente a proteção dos trabalhadores;

- Princípio da Norma mais Favorável: Deve-se sempre escolher a norma que for mais favorável ao trabalhador.
- Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas: As regras impostas no direito trabalhista são imperativas.
- Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas: Não se podem obter os benefícios assegurados pelo direito trabalhista apenas por sua vontade.
- Princípio da Condição mais Benéfica: O trabalhador tem direito a cláusula mais favorável no decorrer de um contrato empregatício.
- Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: Os contratos assinados não podem ser alterados durante a vigência.
- Princípio da Intangibilidade Contratual Objetiva: O contrato de trabalho não pode ser alterado mesmo que aconteça mudança de empregador.
- Princípio da Intangibilidade Salarial: Forma de garantia que o empregado não sofra com redução salarial.
- Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: O direito do trabalho dá preferência ao vínculo empregatício e sugerindo contrato por tempo indeterminado.

Os princípios especiais é parte das garantias já conquistadas pelos empregadores, trazendo alguns pontos que deixam empregado x empregador balanceados diante do direito.

### 3. Benefícios da Trabalhadora gestante/lactante

Todo trabalhador tem seus benefícios diante do vínculo de trabalho, alguns deles com o tempo de trabalho, e outros, como, por exemplo, o 13º salário, já se conquistam ao findar o ano, sendo o pagamento proporcional ao tempo trabalhado. As mulheres gestantes se diferenciam com alguns benefícios a mais devido à gestação (cf. ROMAR, 2018).

Segue abaixo um rol com os benefícios:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS): é a identificação do trabalhador brasileiro, nesse documento obrigatório ao trabalhador constam as informações de sua vida profissional, os períodos de trabalho, salários, férias, contribuições sindicais e diversas informações relacionadas a vida do empregado. A carteira de trabalho também pode ser usada como documento oficial, pois consta foto e assinatura do cidadão. Para admitir o trabalhador é necessário solicitar a carteira de trabalho e preenchê-la corretamente em até 48 horas e depois devolvê-la ao trabalhador.
- Exame médico admissional e demissional: é necessário para comprovar o bom estado de saúde físico e mental do novo funcionário para exercer a função que será destinado. Já o exame médico demissional é realizado quando ocorre o desligamento do trabalhador de suas atividades, visando documentar as condições de saúde do funcionário naquele momento. Ele é necessário para que, futuramente, o trabalhador não alegue que foi demitido com problemas de saúde causados pelo seu trabalho.
- Repouso semanal remunerado (RSR): é de 24 horas consecutivas, devendo ser preferencialmente aos domingos, havendo necessidade de trabalho aos domingos, deverá ser assegurado pelo menos 1 dia semanal remunerado.
- Pagamento do salário até o 5º dia útil de cada mês: salário deve ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, e pago em espécie.
- O 13º poderá ser dividido em 2 parcelas, sendo a 1º até 30 novembro e a 2º até 20 dezembro.

- Direito a férias de 30 dias com mais 1/3 do salário: O trabalhador com 1 ano de emprego tem o direito a 30 dias de férias, sendo remunerado por esses dias, calculado junto 1/3 da mesma que o trabalhador recebe no momento que sairá de férias.
- A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória (CLT, art. 391-A).
- Toda mulher gestante tem direito a licença maternidade de 120 dias e não poderá ser demitida até o período de 05 meses após o parto, sendo remunerada por esse período (CLT, art. 392).
- O empregado pai de recém-nascido tem direito a uma licença de 5 dias após o nascimento do filho. A ideia é auxiliar a mãe nos primeiros dias após o parto.
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): consiste em um depósito de 8% do salário mensal do empregado para que seja utilizado por ele. Quando ocorre uma demissão sem justa causa, o empregador deverá pagar uma multa que equivale a 40% de seu FGTS;
- Horas extras com acréscimo de 50% do valor da remuneração normal: A constituição estabelece o mínimo de 50% horas extras, que são calculadas após as 8 horas diárias trabalhadas, ou seja, o que passar do horário normal é considerado hora extra (cf. CF, art. 7º, XVI: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal).
- Adicional noturno: é a importância acrescida ao salário do empregado que realiza trabalhos noturnos, com a razão de compensar o desgaste físico do trabalhador.
- Abono de faltas justificadas: falta no trabalho sem desconto em casos de doação de sangue, casamento, alistamento eleitoral, morte de parente próximo, testemunho na justiça e doença comprovada por atestado médico. O trabalhador não terá prejuízo no salário, ou seja, essas faltas são reconhecidas pela CLT.
- Aviso prévio: é uma comunicação feita pelo empregador ou pelo empregado, com a intenção de avisar o fim do contrato de trabalho, esse aviso é obrigatório quando a demissão não tem justa causa.

- Seguro-desemprego: é um benefício temporário concedido ao trabalhador desempregado e dispensado sem justa causa.

O art. 373-A da CLT traz um conjunto de práticas consideradas discriminatórias pelo legislador e, portanto, proibidas:

- a) proibição de distinção quanto ao sexo do empregado em anúncio de emprego;
- b) o empregador não pode recusar oportunidade de emprego ou promoção ao trabalhador em razão do sexo.

É importante observar que motivar a dispensa da empregada em razão da gravidez (art. 373-A da CLT) também passou a ser considerado conduta criminosa pela Lei nº 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

#### 4. **Estabilidade e Licença maternidade**

Todo recém-nascido necessita de uma atenção especial por parte da mãe, entre eles, a amamentação exclusiva com leite materno pelo menos até os 6 meses de idade. Pensando no desenvolvimento saudável das crianças, o legislador brasileiro destaca no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Além disso, a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, assegura como direito das trabalhadoras urbanas e rurais a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Com base nesses dois dispositivos, se a mulher entrar em licença maternidade na data do parto, ela ainda tem assegurado um mês de estabilidade quando regressar às suas atividades laborativas, com relação ao assunto em questão podemos verificar a súmula TST:

Súmula n.º 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012



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 esta 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 prazo da licença maternidade está claro e bem definido diante da justiça, sendo assim toda cidadã possui esse direito, que é a ausência remunerada da funcionária pelo prazo de 120 dias, juntamente com tal licença a justiça define ainda a estabilidade para tais trabalhadoras que, como já mencionado é de 5 meses após o nascimento. Há, contudo algumas empresas que se portam de maneira exemplar no que diz respeito a licença maternidade, estamos nos referindo a empresa cidadã que concedem as suas funcionárias 180 dias de afastamento.

## **5. Deveres da empregada gestante**

A Consolidação das Leis Trabalhistas assegura a gestante durante o período da licença-maternidade, protegendo a relação entre a trabalhadora e a empresa, na tentativa de gerar uma relação mais confortável entre as partes. As normas sempre priorizam a mãe e o bebê durante a gravidez. Essa proteção se estende aos primeiros meses após o nascimento da criança.

O intuito do legislador é sempre a proteção da vida, assim mantendo as atividades laborais dentro dos limites e direitos conquistados. Essa proteção, embora seja anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, traz consigo a noção de dignidade humana, que eleva o ser humano a um patamar existencial que impede que seja tratado como mercadoria nas relações de trabalho.

Os direitos da gestante são garantidos na fase gestacional, durante o parto e nos primeiros meses da criança, até que a mãe possa retornar ao trabalho. Contudo, a gestante possui deveres a cumprir minuciosamente, de acordo com a CLT, no § 1º do art. 392: “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”.

Em primeira mão, a funcionária tem obrigação de informar o empregador sobre a gravidez e, após isso, seguir alguns critérios exigidos para relação do trabalho. Tais deveres estão expostos na Seção V, “Da proteção à maternidade”, da CLT, que vai do art. 391 ao art. 400:

- Apresentar atestado médico quando se ausentar para consultas e exames;
- Cumprir as cláusulas do contrato em consonância com as normas da empresa;
- Ser presente e pontual com os limites estabelecidos para os períodos de amamentação;
- Cumprir com o repouso para se restabelecer até a data prevista para retornar ao trabalho;
- Executar as suas atividades de rotina com dedicação e responsabilidade até o afastamento do trabalho.

As normas e atualizações da CLT revelam um importante avanço na aplicação dos direitos da mulher no mercado de trabalho, contribuindo para diminuir constantemente as desigualdades em relação ao gênero masculino e garantindo o crescimento profissional para as mulheres.

## **6. Deveres do Empregador**

Pela característica da bilateralidade da norma jurídica, os direitos de uma das partes envolvidas na relação se constituem como deveres para a outra parte (cf. BARCELLOS, 2018). Desta forma, o empregador possui o dever de implementar todos os direitos estabelecidos pela norma jurídica, seja constitucional ou infraconstitucional, devidos ao empregador.

Além de implementar os direitos enunciados, o empregador tem outros deveres diante da empregada gestante. A Lei nº 14.151/2021, de 12 de maio de 2021, regulamentou o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial em decorrência do coronavírus. O objetivo da Lei nº 14.151/2021 é a preservação da saúde da empregada gestante e do feto. Diante

da pandemia mundial, a gestante deve exercer suas funções de maneira remota, não tendo prejuízo salarial.

Algumas funções não se adéquam ao trabalho remoto, podendo ser possível apenas presencialmente, também podem ocorrer fatos supervenientes ao contrato firmado que tornam desproporcional ou sacrificante para as partes a manutenção do contrato.

Pela recente Lei nº 14.151/2021 torna-se obrigatório o afastamento da empregada gestante. Como, para algumas funções exercidas, não cabe a prestação do serviço em home office, a empregada gestante deve ser substituída por outra para prestar o serviço necessário. Assim, o empregador terá que arcar com as remunerações da empregada atual e também da gestante afastada, ocorrendo a possibilidade de inviabilizar a manutenção daquela empregada para o empresário.

Para que se organize essa grande problemática do empregador a Medida Provisória 1.045/2021 traz junto à relação trabalhista alternativas para cada caso existente dentro da gestação, podendo manter a salvo o funcionamento da empresa. Com a MP 1.045/2021, a empregada terá que se afastar; porém, ela poderá continuar prestando serviço à empresa em home office.

A Empregada poderá também exercer a função parcialmente de modo presencial. Assim sendo um caso mais delicado, pois o empregador terá a alternativa de buscar meios para acordar a redução do salário à 70%, devido à MP 1.045/2021. Na alternativa em que a funcionária só exerce a função na empresa, existe a opção da suspensão do contrato de trabalho da gestante por até 120 dias.

Dentro das hipóteses, pode acontecer de a empregada não se adequar devido a algum risco que poderá sofrer, então a justiça federal entende que a responsabilidade pelo salário da empregada deverá ser arcada pelo INSS – Instituto Nacional de Previdência Social – sendo o salário-maternidade. Diante dessa situação pode se dizer que a posição da justiça é adequada, uma vez que deixa o empregador livre de encargos, não gerando dispensas e podendo assim gerar novas contratações.

## **7. Impactos da aplicação dos direitos trabalhistas da empregada gestante na prática**

Em pesquisa sobre o tema, os pesquisadores Bruna Alves, Elaine Toldo Pazello e Luiz Guilherme Dácar da Silva Scorzafave (2014), mensuram o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de retorno da mulher ao mercado de trabalho após o nascimento do bebê. Para tanto eles usam dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) do IBGE entre 2002 e 2014. Também fazem uma comparação entre a chance de retorno das mulheres que trabalham no setor formal e no setor informal.

A pesquisa feita por eles limitou a análise a mulheres ocupadas, chefes ou cônjuges no domicílio, com idade entre 18 e 40 anos. Segundo os resultados da pesquisa feita por eles: “Os resultados indicam que a licença maternidade aumenta em cerca de 20 pontos percentuais a probabilidade de a mulher estar no mercado de trabalho após o nascimento do filho” (ALVES; PAZELLO; SCORZAFAVE, 2004). Porém, esse resultado não significa que a licença maternidade, em si mesma, melhora as condições de retorno da empregada ao trabalho, tendo em vista que pode haver características não observadas e distintas entre as mulheres que têm direito à licença maternidade (emprego formal) e mulheres que não possuem tal direito (emprego informal).

Os autores, então, complementam a pesquisa com a inserção de modelo de controle pelas características socioeconômicas da mulher, que incluem variáveis de escolaridade, idade e raça. Segundo eles (2014, p. 12): “De forma mais clara, temos por exemplo que o efeito da licença maternidade sobre o retorno da mulher ao mercado de trabalho pode diferir entre as mulheres com diferentes níveis educacionais”.

A taxa de retorno das mulheres menos escolarizadas ao trabalho, após a licença maternidade, é mais baixa. Deve-se salientar, porém, que a taxa mais baixa de retorno se dá tanto em relação à mulheres que tiveram direito à licença maternidade (emprego formal), quanto àquelas que não tiveram direito à licença (emprego informal). A permanência no emprego, nesses casos, é avaliada de acordo com os custos que as mães terão com creches e babás; tais custos podem ser decisivos para a escolha da permanência ou não no emprego.

De acordo com os autores (2014, p. 15-16):

De modo geral, após controlarmos por características não observadas que diferem entre mulheres no setor formal e informal da economia, encontramos um efeito da licença maternidade de 13 pontos percentuais na probabilidade de retorno ao mercado de trabalho após a licença maternidade.

Essa pesquisa traz dados sobre o retorno ao trabalho das mulheres que tiveram ou não licença maternidade. Esses dados precisam ser interpretados à luz da legislação. É preciso levar em consideração que a legislação proíbe a demissão de trabalhadoras que engravidaram, como consta do art. 391 da CLT: “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”. O art. 391-A, incluído pela Lei nº 12.812, de 2013, tornou essa proteção explícita ao garantir estabilidade provisória a empregada gestante e, posteriormente, lactante, durante o período da licença maternidade. À luz dos resultados da pesquisa e da legislação em vigor, podemos concluir que o empregador, até o momento imediatamente posterior ao fim da licença maternidade, não demite a empregada. Contudo, a pesquisa não traz dados sobre os meses que se seguem ao retorno.

Em pesquisa mais recente sobre o tema, realizada pelos pesquisadores da FGV Cecilia Machado e Valdemar Pinho Neto em 2016, é possível encontrar dados sobre a manutenção ou não do emprego após o fim da licença maternidade, i.e., após o fim da estabilidade provisória da empregada. Segundo a pesquisa realizada por eles (2016), 48% das mulheres são demitidas após a licença maternidade.

A pesquisa foi realizada com 247 mil mulheres, com idade entre 25 e 35 anos, que tiraram licença maternidade entre os anos 2009 e 2012. A pesquisa foi realizada dois anos após terem dado à luz, e o resultado foi bem pessimista: quase a metade dessas mulheres estava fora do mercado de trabalho após 12 meses do nascimento do bebê.

O índice de demissão também varia de acordo com a escolaridade da empregada: quanto maior o nível de instrução da funcionária, maiores são suas chances de permanência no cargo, o que corrobora os dados da pesquisa anterior. Os dados obtidos pelos pesquisados permitem concluir que, imediatamente ao fim do período da estabilidade garantida por lei (cinco meses após o parto), o percentual de demissões começa a aumentar. Ao fim da garantia

de emprego, 5% das mulheres que obtiveram licença já não trabalham mais. O percentual sobe para 15% no sexto mês. Ao fim de 12 meses, 48% dessas mulheres já está fora de seu posto de trabalho.

Evidentemente, as mesmas variáveis da pesquisa anteriormente citada valem para esta, i.e., mulheres com maior escolaridade normalmente têm uma renda familiar maior que garante suporte em caso de gravidez, ao passo que mulheres com menos escolaridade têm renda familiar mais frágil, o que dificulta mais ainda permanecer no trabalho.

Há que se salientar que nem todas as rescisões contratuais se devem à iniciativa do empregador. Muitas vezes, é a própria mulher que não retorna às atividades porque não tem com quem deixar o filho pequeno. A jornada de trabalho de 44 horas semanais impede que boa parte dessas mulheres consiga intercalar momentos em que ficam com a criança e o trabalho. Muitas dessas mulheres também são incentivadas a não retornar ao emprego devido a um conjunto de fatores; até mesmo a indenização do FGTS as incentiva a realizar um acordo de rescisão contratual com o empregador.

Recentemente, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou um dado que corrobora essas pesquisas: apenas 54% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos de idade estão empregadas. Em relação às mães negras, esse dado é menor ainda: cerca de 49,7% está trabalhando (IBGE apud SOUZA, 2021).

Mesmo sendo uma porcentagem maior que mostra o desligamento das mães com crianças de até 03 anos, percebe-se que também existe um certo preconceito racial quando a porcentagem fica menor se tratando de mães negras.

## 8. Considerações finais

Diante da pesquisa realizada, pode-se concluir que os direitos da empregada gestante foram conquistados paulatinamente, a partir de alterações na ordem constitucional e no texto da lei infraconstitucional. Atualmente, os resultados da aplicação dessa legislação são vivenciados, mas, apesar disso, as mulheres ainda se veem prejudicadas no mercado de trabalho, por conta de preconceitos em relação à maternidade.

Pelas pesquisas usadas como referência neste trabalho, percebe-se que a aplicação da norma vem sendo feita, por conta das penalidades (indenização) que a mesma norma impõe ao empregador que as descumpra. Ao mesmo tempo, foi possível perceber que, no período imediatamente posterior à cessação da estabilidade decorrente da gravidez, o empregador começa a pensar em desligar a empregada da empresa. Esse raciocínio – e sua prática – ocorre porque não há mais punições graves pelo desligamento, tendo em vista que o impedimento da demissão só se configura até 5 meses após o parto.

É fato que a realidade é muito complexa para que se determine a responsabilidade pelo desligamento na totalidade das situações. Para diminuir a incerteza, os pesquisadores inseriram variáveis, como nível de escolaridade, casamento, raça e região de habitação. A inserção dessas variáveis trouxe dados que apontaram para uma significativa diferença entre as consequências da gravidez para mulheres com melhores condições financeiras. Essas mulheres têm mais condições de carregar uma gravidez, bem como de conciliar o tempo do trabalho com a criação dos filhos, porque podem terceirizar com mais facilidade essa tarefa; ao passo que as mulheres de baixa renda não têm essa possibilidade aberta para elas por inúmeros motivos, desde a carência de creches públicas, até a inexistência de uma rede familiar de suporte.

O fato é que, como mostrado em pesquisa utilizada neste trabalho, 12 meses após o fim da estabilidade, 48% dessas mulheres já está fora de seu posto de trabalho.

A pandemia do coronavírus, que se espalhou pelo país a partir do início do ano de 2020, trouxe consigo a necessidade de alterações legislativas rápidas para lidar com o risco trazido pela situação às mulheres que engravidaram no

curso de contrato de trabalho. Para tanto o Congresso Nacional promulgou a Lei nº 14.151/2021, de 12 de maio de 2021, bem como a Medida Provisória 1.045/2021.

Após a mudança na legislação introduzida pela MP 1.045/2021, as empresas se viram diante de um dilema, pois, no momento que se for confirmada a gravidez, o empregador tem a obrigação de efetuar a suspensão ou o afastamento da gestante. O afastamento pode ser total, parcial. O empregador pode manter a suspensão da empregada solicitando o apoio INSS, e adiantando a licença de 120 dias. Assim a empresa não fica com o prejuízo, já que a mesma não pode diminuir o quesito salário.

Mesmo com a introdução da MP 1.045/2021, existem casos em que os empregadores menosprezam o trabalho da funcionária para que a mesma se demita, e casos em que os empregadores forçam a empregada a se manter no trabalho parcialmente, mesmo que a empregada passe por situações desconfortáveis.

É possível notar, ainda, ações totalmente contrárias por parte de algumas empresas, com tratamento diverso para com colaboradoras. Essas empresas são chamadas pela comunidade empresarial de “Empresas Cidadãs”. São empresas que concedem as suas trabalhadoras um período de licença superior ao exigido por lei, gerando assim um efeito positivo sobre suas colaboradoras, que é a motivação das mesmas.

É preciso que haja uma mudança de mentalidade por parte dos empregadores, para que percebam as empregadas mulheres como um ativo importante para a empresa e não como um peso no balanço de pagamentos. Mesmo que haja igualdade entre os sexos, a mulher ainda se vê prejudicada por conta dessa mentalidade estreita do empregador, que considera que contratar mulheres – mesmo as mais capacitadas para a função – vai prejudicá-las por conta dos direitos que são ofertados às mulheres pela legislação vigente.

O tema é complexo e delicado, uma vez que envolve diversas variáveis que dizem respeito até a vida pessoal das empregadas. Pode haver casos em que algumas das gestantes se sujeitam às condições de trabalho para se manter no emprego e não virar mais uma na estatística de desemprego.



## 9. Referências

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2021.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 de janeiro de 2021.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2021.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 14.151, DE 12 DE MAIO DE 2021**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

\_\_\_\_\_. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. **Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil**. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3795/1/PPE\\_v36\\_n03\\_Efeitos.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3795/1/PPE_v36_n03_Efeitos.pdf)>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do Trabalho**. 16. ed. Revisto e Ampliado, São Paulo: Editora Ltda, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira & CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro & NASCIMENTO, Sônio Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MACHADO, Cecília & PINHO NETO, Valdemar. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SOUZA, Talita de. **Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em: 10 de maio de 2021.