



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo () **Relato de Experiência** () **Relato de Caso**

A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIREITO A ESTABILIDADE GESTACIONAL E A PROTEÇÃO A IGUALDADE DE GÊNERO

AUTOR PRINCIPAL: Aline Reginato

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Tatiana Mezzomo Casteli

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo, Faculdade de Direito - Campus Casca, RS

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, dita sobre o direito ao trabalho que está diretamente relacionado com a dignidade da pessoa humana, valor fundante do ordenamento jurídico brasileiro. Nota-se também, a proteção de forma igualitária de tratamento ao gênero em seu artigo 5º, I, CF/88.

Com estas informações, evidencia-se que deve ocorrer a proteção da mulher gestante circundante das relações de emprego, sendo-lhe assegurada a igualdade através de políticas públicas intervencionistas, combatendo a histórica discriminação de gênero sofrida. Dessa forma, o trabalho desenvolvido funda-se na análise quantitativa de dados para o embasamento das perspectivas sobre a proteção jurídica à mulher e ao nascituro.

A estabilidade da gestante, garantida pela Súmula 244 pelo Tribunal Superior do Trabalho não se mostra suficiente nesse aspecto, diante da insistente discriminação quando o assunto trata da contratação de mulheres e as possíveis "implicações" decorrentes, como a gravidez.

DESENVOLVIMENTO:

Para efeito de proteção legal a gestante no meio laboral, tem assegurada a estabilidade de seu emprego do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo vetada a demissão arbitrária ou sem justa causa, com previsão constitucional no artigo 10º, II, b da ADCT. Também, pelos tribunais a partir da Súmula



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



244 do Tribunal Superior do Trabalho, alterada em 2012, reconhecendo o empregador como responsável pelo pagamento da indenização, mesmo que desconhecido o estado gravídico e podendo demitir apenas nos casos previstos no artigo 482 da CLT.

As consequências provocadas pela seguridade à maternidade têm sido motivo para discussão, que, além de pouco eficaz no combate a demissão após esse período de estabilidade, continuam ocorrendo com frequência e evidenciam o tratamento diferenciado quanto ao gênero, do ato da contratação até a rescisão.

Dessa forma, uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas com 247.000 mulheres entre 25 e 35 anos, constatou que das mulheres que tiveram filhos boa parte perdeu o emprego com o fim do cumprimento dos cinco meses da estabilidade e sofreram com consequências até 24 meses após, tendo como motivo a chegada do novo membro da família.

Com esse cenário, não é de espantar a insegurança emocional que muitas mulheres vivenciam em relação ao trabalho quando engravidam. Ocorre também que essas mulheres demitidas após a gestação frustram-se na busca de Justiça, pois sabem que quando a demissão ocorre após o período de estabilidade, existe enorme dificuldade de provar que sua dispensa foi motivada pela gestação.

Segundo a autora Cecilia Machado: "Os efeitos são bastante heterogêneos e dependem da educação da mãe", ou seja, a trabalhadora com maior escolaridade tem menor queda no índice de demissão, enquanto esta chega há 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo. Grifa-se que, quando um filho nasce, geralmente são as mulheres que assumem a responsabilidade de cuidá-lo, pois historicamente é direcionada a culpa ou a responsabilidade da gravidez à mulher. Isso faz com que ela assuma novas funções além das inerentes de seu emprego e acabe sobrecarregada. Além disso, não há uma efetiva divisão de tarefas com os pais. Essa percepção de que a mulher após engravidar se torna menos rentável para a empresa é que acaba elevando os números de demissões.

Por conseguinte, nota-se a discrepância na efetiva aplicação dos ditames constitucionais que tratam da proteção igualitária ao gênero e de direito do trabalho das mesmas, pois dessa forma, o direito tem protegido essas mães somente por um período após seu retorno ao emprego.

CONSIDERAÇÃO S FINAIS:

Conforme a apresentação de dados pretendeu-se inter-relacionar o direito do trabalho e a efetiva seguridade das relações de emprego em relação às mulheres e a maternidade. Assim, expõe-se certa inconformidade de uma proteção efetiva, apesar do sistema jurídico abranger normas que visem acolher esse fato. Logo, evidencia-se a necessidade de formas alternativas para lidar com a questão, tais como a aplicação de políticas públicas, como a expansão de creches e o aumento da licença paternidade.



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

REFERÊNCIAS

MACHADO, Cecilia. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

BARRETTO, Luciana L. B. Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

BEDINELLI, Talita. Demissão após a maternidade: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html>. Acesso em: 15 mai. 2019.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.