



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO (UNIVS)
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ELISDÂNIA DA SILVA OLIVEIRA

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER GESTANTE: uma análise crítica da lei
nº 12.812/2013

ICÓ-CE
2025

ELISDÂNIA DA SILVA OLIVEIRA

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER GESTANTE: uma análise crítica da lei
nº 12.812/2013

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC) do curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção de título de bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Samuel de Matos Brito

ELISDÂNIA DA SILVA OLIVEIRA

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER GESTANTE: uma análise crítica da lei
nº 12.812/2013

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC) do curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção de título de bacharela em Direito.

Aprovado em: ___/___/2025.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Samuel de Matos Brito
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientador

Prof. Esp. Maria Beatriz Sousa de Carvalho
Centro Universitário Vale do Salgado
1ª Examinadora

Prof. Esp. José Erbeson Lemos da Silva
Centro Universitário Vale do Salgado
2º Examinador

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER GESTANTE: uma análise crítica da lei nº 12.812/2013

Elisdânia da Silva Oliveira¹
Samuel de Matos Brito²

RESUMO

O presente trabalho analisa a proteção à maternidade no ambiente laboral, com foco na estabilidade provisória da gestante prevista na Lei nº 12.812/2013. A pesquisa parte da seguinte problemática: quais são os desafios para a efetivação da estabilidade provisória da gestante após a promulgação da referida lei, diante da persistência da discriminação, da informalidade e da insuficiência de fiscalização? O objetivo geral é avaliar a eficácia da Lei nº 12.812/2013 na garantia desse direito, conforme disposto no artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A relevância do tema justifica-se pelas fragilidades ainda observadas na concretização dos direitos trabalhistas das gestantes. A metodologia adotada é qualitativa, com enfoque bibliográfico, fundamentada em livros, artigos científicos, legislação, jurisprudência e documentos oficiais, obtidos por meio de bases como CAPES, SciELO, BDTD e UNIVS. Os resultados indicam que, apesar dos avanços legislativos, a efetividade da norma é limitada. A falta de informação, a resistência de empregadores em contratar mulheres em idade fértil e a ausência de fiscalização eficaz contribuem para a manutenção de práticas discriminatórias. Conclui-se pela necessidade de fortalecimento de políticas públicas que promovam o acesso à informação, a fiscalização efetiva e a responsabilização de condutas ilícitas, assegurando a proteção real à trabalhadora gestante no mercado de trabalho.

Palavras-chave: maternidade; estabilidade gestante; discriminação; direitos trabalhistas; fiscalização.

ABSTRACT

This study analyzes the protection of motherhood in the workplace, focusing on the provisional job stability of pregnant workers as established by Law No. 12,812/2013. The research addresses the following question: what are the challenges to ensuring the effectiveness of provisional job stability for pregnant workers after the enactment of this law, considering the persistence of discrimination, informality, and insufficient labor inspection? The main objective is to assess the effectiveness of Law No. 12,812/2013 in guaranteeing this right, as set forth in Article 391-A of the Consolidation of Labor Laws (CLT). The relevance of the topic lies in the ongoing shortcomings observed in the enforcement of labor rights for pregnant women. The methodology is qualitative, with a bibliographic approach, based on books, scientific articles, legislation, case law, and official documents obtained from databases such as CAPES, SciELO, BDTD, and UNIVS. The findings indicate that, despite legislative progress, the law's effectiveness remains limited. Lack of information, employers' reluctance to hire women of childbearing age, and inadequate inspection contribute to the persistence of discriminatory practices. The study concludes that there is a need to strengthen public policies that promote access to information, effective oversight, and accountability for unlawful conduct, ensuring genuine protection for pregnant workers in the labor market.

Keywords: maternity; job stability; discrimination; labor rights; labor inspection.

¹ Discente do curso de Direito, pelo Centro Universitário Vale do Salgado – UNIVS, elisdaniasilva17@gmail.com

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado – UNIVS, samuelbritounivs@gmail.com

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 A INSERÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	7
3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: ASPECTOS JURÍDICOS DA LEI Nº 12.812/2013.....	9
3.1 AVANÇOS LEGISLATIVOS E GARANTIAS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA....	10
4 DESAFIOS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES	11
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	13
REFERÊNCIAS.....	16

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe uma reflexão acerca da estabilidade provisória para gestantes no ambiente de trabalho brasileiro, especialmente após a promulgação da Lei nº 12.812/2013. Este dispositivo legal visa proteger a mulher gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantindo-lhe segurança no emprego e evitando discriminações. Historicamente, a inserção da mulher no mercado de trabalho tem avançado, porém ainda persiste um cenário de vulnerabilidade, no qual práticas discriminatórias, informalidade e insuficiência na fiscalização dificultam a efetivação dos direitos trabalhistas das gestantes.

Tais dificuldades tornam-se ainda mais evidentes diante de dados alarmantes que indicam que 56,4% das mulheres já foram demitidas ou conhecem outra mulher que foi desligada logo após retornar da licença-maternidade (Exame, 2023). A persistência dessas barreiras revela um problema social e jurídico que demanda investigação aprofundada, a fim de avaliar a eficácia das medidas protetivas e identificar lacunas e obstáculos que dificultam a garantia da estabilidade no emprego.

Diante desse contexto, a problemática que orienta esta pesquisa é: quais são os desafios na efetivação da estabilidade provisória para gestantes no ambiente de trabalho após a promulgação da Lei nº 12.812/2013, considerando a persistência de práticas discriminatórias, a informalidade no mercado de trabalho e a insuficiência de mecanismos de fiscalização?

Dessa forma, o objetivo geral do estudo é analisar a eficácia da Lei nº 12.812/2013 na garantia da estabilidade provisória para gestantes no ambiente de trabalho brasileiro, identificando os principais desafios e lacunas em sua aplicação. Para alcançar esse propósito, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: apresentar a evolução histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, com enfoque nos avanços e desafios relacionados à proteção jurídica voltada às gestantes; avaliar a eficácia da Lei nº 12.812/2013 na garantia da estabilidade provisória para as gestantes, identificando os avanços e as limitações em sua aplicação prática e identificar os principais obstáculos na efetivação dos direitos trabalhistas das gestantes, considerando fatores como a informalidade, a falta de fiscalização e as práticas discriminatórias no ambiente laboral.

A justificativa deste estudo residiu na relevância social e jurídica da proteção à maternidade no mundo do trabalho. Apesar dos avanços legislativos, a realidade ainda demonstra fragilidades na aplicação das normas que visam proteger a mulher gestante. A análise crítica da eficácia da legislação vigente é essencial para compreender os entraves enfrentados e

propor medidas que assegurem, de forma mais concreta, os direitos das trabalhadoras grávidas. O tema também se mostra pertinente diante das recentes discussões sobre igualdade de gênero e justiça social no mercado de trabalho.

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e qualitativa, uma vez que se baseia na análise de artigos científicos, periódicos, teses, dissertações, documentos oficiais e relatórios que tratam da aplicação da lei nº 12.812/2013 no contexto trabalhista.

Segundo Marconi (2022) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente por livros e artigos científicos teóricas existentes sobre determinado tema. A abordagem qualitativa permite compreender a realidade investigada a partir de aspectos subjetivos e contextuais, como práticas organizacionais e percepções das trabalhadoras gestantes, sendo adequada à análise dos desafios enfrentados na efetivação dos direitos previstos em lei.

A metodologia adotada também é exploratória e descritiva, pois busca identificar, descrever e compreender os entraves práticos e teóricos relacionados à estabilidade provisória da gestante. De acordo com Lakatos (2021), a pesquisa exploratória tem por finalidade proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito.

A coleta de dados foi realizada por meio de buscas em bases acadêmicas como CAPES, SciELO, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) e a Biblioteca Virtual da Universidade Vale do Salgado (UNIVS), utilizando como descritores os termos “estabilidade provisória”, “gestante” e “Lei nº 12.812/2013”.

Assim, este estudo busca contribuir com o debate acadêmico e prático sobre os direitos das gestantes no ambiente laboral, evidenciando os limites da legislação vigente e a necessidade de políticas públicas que fortaleçam sua efetiva aplicação.

2 A INSERÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA

De acordo com Garcia e Conforto (2012), a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem suas raízes históricas profundamente ligadas às transformações econômicas e sociais, e sua intensificação está relacionada à necessidade de complementar a renda familiar. Nesse sentido, compreende-se que a entrada da mulher no mercado não se deu por um reconhecimento imediato de sua capacidade produtiva, mas sim por uma necessidade econômica imposta, o que reflete as raízes estruturais da desigualdade de gênero ainda presentes no ambiente laboral.

Os autores também argumentam que essas trabalhadoras foram impulsionadas a ingressar no mercado de trabalho, especialmente a partir da Revolução Industrial, quando as indústrias, em busca de reduzir custos e facilitar o controle da mão de obra, passaram a empregar mulheres de maneira significativa.

Esse movimento, no entanto, não se deu sem desafios, uma vez que, como aponta Samara (2002), as mulheres eram inicialmente vistas como “rainhas do lar”, com papéis domésticos tradicionais, enquanto os homens eram os provedores da família. Todavia, como destaca D’Alonso (2008), com o decorrer do tempo, a realidade das mulheres se transformou, e estas passaram a desempenhar diversos papéis profissionais.

A inserção da mão de obra feminina nas fábricas representou uma profunda transformação nas dinâmicas sociais e econômicas. Até então, o trabalho feminino estava majoritariamente vinculado ao espaço doméstico e às atividades rurais, muitas vezes desvalorizado pela lógica patriarcal dominante (Samara, 2002). Com o rápido crescimento industrial, a demanda por mão de obra feminina aumentou consideravelmente. No entanto, esse ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi marcado por condições precárias, como jornadas longas e salários baixos (Toitio, 2008).

D’Alonso (2008), também observa que esse movimento representou um ponto de virada para a história do trabalho feminino, consolidando as mulheres como parte essencial do setor produtivo. Porém, as condições de trabalho enfrentadas por elas foram, em muitos casos, extremamente desfavoráveis. Essa realidade deu origem às primeiras legislações que buscavam proteger as trabalhadoras. Nesse sentido, tem-se o Decreto nº 21.417-A, de 1932, como uma das primeiras iniciativas nesse sentido, garantindo alguns direitos às operárias.

Conforme Garcia e Conforto (2012), embora o Decreto nº 21.417-A, de 1932, tenha representado um avanço ao reconhecer as especificidades do trabalho feminino, sua formulação ainda refletia uma perspectiva protecionista e patriarcal. A mulher, e especialmente a gestante era vista como vulnerável e menos apta ao exercício pleno da atividade laboral. Direitos como a igualdade salarial e a proibição do trabalho noturno feminino em estabelecimentos industriais, entre 22h e 5h, embora aparentassem promover proteção, também exerciam um efeito limitador. Em muitos casos, essas medidas eram utilizadas para reforçar estereótipos de gênero e restringir o acesso das mulheres a determinadas funções ou ambientes de trabalho, perpetuando desigualdades estruturais no mercado laboral.

Já a Constituição de 1932, ao garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres para funções equivalentes, representou um avanço. Contudo, conforme Querino, Domingues e Luz (2013), a igualdade legal nem sempre se traduziu em igualdade prática, visto que as mulheres

continuavam a ser tratadas de forma desigual, com salários mais baixos em relação aos homens, uma realidade que perdurava devido à visão predominante de que o homem era o principal provedor da família.

Foi a partir da década de 1970, com o aumento dos registros formais em carteira de trabalho e a garantia de uma remuneração mais justa pelos serviços prestados, que a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro se intensificou de forma significativa, conforme aponta Cabral (2010).

Baltar e Leone (2008) destacam que entre 1979 e 1989, em um cenário de inflação e recessão econômica, a participação das mulheres no mercado de trabalho se consolidou, com o aumento da população economicamente ativa, que subiu de 39,6% para 43,3%, refletindo o impacto direto da inserção feminina no setor produtivo.

Segundo Alves (2008), essa transformação impactou diretamente a dinâmica familiar tradicional, com a crescente presença de arranjos em que ambos os cônjuges passaram a contribuir economicamente para o sustento do lar e a reorganização das unidades domésticas que representam não apenas uma resposta às demandas econômicas, mas também um avanço no reconhecimento do papel produtivo da mulher na sociedade.

Esse processo de reconfiguração social encontrou respaldo normativo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que instituiu, em seu artigo 5º, inciso I, o princípio da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Além disso, o artigo 7º, inciso XX, assegura à mulher trabalhadora o direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, reforçando o compromisso do Estado com a proteção da maternidade e a promoção da equidade de gênero no trabalho (Brasil, 1988).

A CRFB/88, nesse sentido, representa um marco civilizatório ao reconhecer o valor social do trabalho feminino, rompendo, ao menos normativamente, com uma longa tradição jurídica de marginalização das mulheres no campo laboral. Contudo, a efetivação desses direitos ainda encontra entraves estruturais, que se agravam no contexto da informalidade e da persistência de padrões culturais discriminatórios.

3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: ASPECTOS JURÍDICOS DA LEI Nº 12.812/2013

A estabilidade no emprego é um princípio jurídico fundamental que visa proteger o trabalhador contra demissões arbitrárias. Para as mulheres gestantes, essa proteção é crucial, pois permite que se concentrem na saúde e bem-estar de si mesmas e de seus bebês. De acordo

com Renzetti (2021), a estabilidade provisória resguarda o emprego da mulher durante a gravidez. Portanto, também é uma proteção ao nascituro, cujo crescimento depende da saúde da mãe.

Para Resende (2023), a garantia mencionada ultrapassa a proteção individual da mulher empregada, com o principal objetivo de garantir condições mínimas ao nascituro na gravidez e nos primeiros meses de vida.

A legislação assegura a estabilidade no emprego das gestantes desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. De acordo com o artigo 10, alínea b do inciso II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014) (Brasil, 1988).

A promulgação da Lei nº 12.812/2013 representou um avanço relevante na consolidação dos direitos trabalhistas das mulheres, especialmente no que se refere à proteção da gestante no ambiente laboral. Ao inserir o artigo 391-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a norma passou a garantir a estabilidade provisória também àquelas que engravidarem durante o período de aviso prévio, bem como às trabalhadoras contratadas por prazo determinado Rousseff (2013). Tal medida visa assegurar não apenas a preservação do vínculo empregatício durante a gestação, mas também proporcionar à mulher gestante maior segurança e estabilidade emocional durante esse período, favorecendo, ainda, seu retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

Com a Lei nº 12.812/2013 ampliou o alcance da estabilidade provisória da gestante, estendendo esse direito também às trabalhadoras contratadas por prazo determinado. Essa ampliação visa garantir proteção àquelas que, mesmo não possuindo vínculo empregatício por tempo indeterminado, seja assegurada durante a gestação.

3.1 AVANÇOS LEGISLATIVOS E GARANTIAS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Antes da promulgação da Lei nº 12.812/2013, a Constituição Federal já assegurava a estabilidade da gestante no mercado de trabalho, conforme o artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT. No entanto, como destaca a Constituição de 1988, essa estabilidade só se iniciava com a comunicação da gravidez ao empregador, o que gerava insegurança jurídica para as

trabalhadoras, já que não havia clareza quanto ao momento exato da proteção (Constituição Federal, 1988). Esse cenário de insegurança foi amplamente discutido por autores como (Cassar, 2018), que afirma que a falta de definição precisa sobre o início da proteção contribui para a instabilidade laboral das gestantes.

A Lei nº 12.812/2013, portanto, veio como uma resposta a essa lacuna, ampliando o período de estabilidade e garantindo proteção desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa mudança, conforme Renzetti (2021), foi fundamental para assegurar uma maior segurança jurídica às trabalhadoras, evitando demissões arbitrárias durante a gestação e no pós-parto. Nesse sentido, a proteção passou a ser mais robusta, alinhando-se ao princípio da continuidade da relação empregatícia, que é essencial no Direito do Trabalho. Como observa Resende (2020), esse princípio garante que o trabalhador, em especial a gestante, tenha uma segurança mínima quanto à sua subsistência, assegurando a continuidade de sua relação de emprego sem a ameaça de demissões arbitrárias.

Além disso, Martins (2015) argumenta que a estabilidade no emprego é uma prerrogativa do trabalhador, que deve permanecer no seu posto de trabalho, salvo em situações previstas pela lei. Assim, a Lei 12.812/2013, veio justamente com o objetivo de assegurar a continuidade da relação de emprego durante a gestação e a licença-maternidade. Essa evolução legislativa, de acordo com (Cassar, 2018), representa uma significativa conquista para as normas trabalhistas brasileiras, proporcionando uma proteção mais eficiente e menos sujeita a interpretações ambíguas.

Contudo, como observa Delgado (2018), embora a legislação tenha avançado no reconhecimento dos direitos das mulheres, a discriminação e a desigualdade de gênero ainda persistem no ambiente de trabalho. A luta das mulheres por igualdade continua a exigir atenção às suas particularidades, uma vez que, apesar das vitórias alcançadas, a igualdade plena ainda está distante.

4 DESAFIOS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES

A estabilidade provisória da gestante representa uma conquista relevante no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, cuja finalidade é proteger tanto a mulher quanto o nascituro. Como destaca Paiva (2020), essa proteção, vigente desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, visa assegurar que a mulher possa vivenciar a maternidade sem o receio da dispensa arbitrária. No entanto, embora a norma represente um avanço, sua aplicação

prática enfrenta diversos obstáculos, especialmente relacionados à informalidade do mercado de trabalho e à falta de clareza legislativa.

Dados do IBGE em 2024 revelam que 40,3 milhões de trabalhadores se encontram na informalidade, representando 39% da população trabalhadora no Brasil. Essa taxa, que tem se mantido entre 37% e 40% nos últimos dez anos, escancara a fragilidade da proteção trabalhista para uma parcela significativa da força de trabalho, especialmente para as mulheres grávidas que atuam fora do regime celetista. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) corrobora essa realidade ao apontar que a queda na taxa de desemprego no fim de 2021 foi impulsionada pela expansão de postos de trabalho informais.

Complementando essa perspectiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) evidenciou que no Brasil, mais de 60% dos empregos perdidos durante a pandemia da COVID-19 foram recuperados por meio da informalidade. Esse dado revela uma “recuperação precária” do mercado de trabalho, que, embora represente uma retomada quantitativa, ocorre em condições qualitativas inferiores, sem a devida proteção jurídica aos trabalhadores, impactando de forma ainda mais acentuada as mulheres, especialmente as gestantes, que dependem de garantias específicas como a estabilidade no emprego, o salário-maternidade e o direito à licença.

Esse cenário de informalidade crescente agrava os entraves já existentes na efetivação da estabilidade da gestante. Rafagnin (2019), por exemplo, também aponta que a falta de especificidade nos documentos gera dificuldades na aplicação da lei.

Como mencionou Rafagnin (2019) a lei precisa de mais precisão, pois a falta de especificação sobre os documentos válidos para comprovar a gravidez coloca as gestantes em uma situação vulnerável. Isso pode levar a disputas jurídicas, como observou Martins (2017), que destaca como a ausência de clareza sobre os documentos necessários pode enfraquecer a proteção legal. Essa falta de definição alimenta a insegurança, o que prejudica ainda mais as trabalhadoras em um contexto já repleto de desafios.

Conforme Romar (2023), como não há exigência legal de que a gestante comunique previamente sua gravidez ao empregador, cria-se um cenário em que muitas trabalhadoras, por vezes, desconhecem que já estão amparadas pela estabilidade desde a confirmação da gestação. Muitos empregadores, por ignorarem o conteúdo da norma, acabam violando os direitos das trabalhadoras ao demiti-las sem observar a estabilidade garantida por lei.

Na opinião de Delgado (2020) além da falta de clareza nas normas, a discriminação contra gestantes no ambiente de trabalho é uma realidade persistente. Embora a lei garanta a estabilidade, muitas mulheres enfrentam um ambiente hostil e muitas vezes se veem forçadas a

sair do emprego devido à pressão psicológica. Como destacou, Martins, essa falta de clareza e as práticas de discriminação indireta, que muitas vezes não são visíveis, acabam prejudicando as gestantes mesmo com a estabilidade garantida.

A pressão social sobre as mulheres é imensa. De um lado, elas são incentivadas a cumprir o papel de mães, mas, por outro lado, são frequentemente discriminadas quando escolhem seguir esse caminho. Isso se reflete diretamente no mercado de trabalho, onde muitas mulheres se veem pressionadas a abandonar suas carreiras ou a se afastar da vida profissional para atender às expectativas sociais e familiares. Esse conflito de papéis é exacerbado pela falta de informações claras sobre seus direitos, o que agrava ainda mais a situação da gestante no ambiente de trabalho (Fernandes; Nascimento, 2018)

Segundo Barros (2009) a não discriminação é um princípio fundamental da Constituição brasileira e deveria ser a base de qualquer norma relacionada à estabilidade da gestante. Como bem apontaram Fernandes e Nascimento (2018), a pressão social e a discriminação indireta são problemas que não podem ser ignorados. Mesmo com a garantia legal da estabilidade, a discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade, e muitas vezes ela se manifesta de formas sutis, como a exclusão ou a marginalização da mulher em idade fértil, conforme Delgado (2018) observa em sua pesquisa. Isso cria um cenário no qual a mulher não só perde o acesso ao mercado de trabalho, mas também enfrenta um estigma que prejudica seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Assim, percebe-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro preveja a estabilidade da gestante como um direito fundamental, a sua efetividade é limitada por uma combinação de fatores: a informalidade crescente, a omissão legislativa, a desinformação e a discriminação estrutural de gênero no trabalho. Esses desafios exigem não apenas ajustes normativos, mas também mudanças culturais e políticas públicas voltadas à proteção real e concreta das mulheres gestantes no mercado laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa proporcionou uma análise crítica e detalhada sobre a efetivação da estabilidade provisória da gestante no ambiente de trabalho brasileiro, tendo como foco principal a aplicação da Lei nº 12.812/2013.

A partir da investigação da legislação vigente, bem como da revisão bibliográfica e dos dados levantados, foi possível identificar que, embora a norma represente um avanço significativo no reconhecimento e proteção dos direitos trabalhistas das gestantes, sua eficácia

prática ainda enfrenta inúmeros desafios que comprometem a plena concretização desses direitos.

Dessa forma, destacou-se que a estabilidade provisória constitui uma conquista importante na legislação trabalhista, pois garante à gestante a segurança necessária durante o período gestacional e o pós-parto sem a preocupação constante com a perda do emprego.

Para as gestantes, essa proteção é crucial, pois permite que se concentrem no seu bem-estar e no desenvolvimento saudável do nascituro. Essa estabilidade provisória que resguarda o emprego da mulher durante a gravidez, é também uma proteção ao nascituro, cujo crescimento depende da saúde da mãe.

A inclusão do artigo 391-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 12.812/2013 ampliou o alcance dessa garantia, incluindo trabalhadoras em contratos temporários e em aviso prévio, o que reforça o compromisso do ordenamento jurídico com a proteção da maternidade em diferentes contextos laborais.

Entretanto, a análise revelou que, apesar dos avanços legislativos, a estabilidade provisória da gestante ainda enfrenta limitações significativas em sua efetividade prática. Um dos principais desafios é a alta informalidade no mercado de trabalho brasileiro, que atinge uma parcela expressiva das mulheres, incluindo aquelas em idade fértil e grávidas.

A ausência de vínculo formal impede o acesso a direitos básicos previstos na legislação, como o direito à licença-maternidade e a garantia da estabilidade provisória, deixando essas trabalhadoras em situação de extrema vulnerabilidade.

Dados do IBGE (2024), evidenciam que quase 40% da força de trabalho está inserida na informalidade, um fator que potencializa a precarização das condições laborais e dificulta a fiscalização e o cumprimento das normas de proteção.

Além disso, a pesquisa também apontou para a persistência de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, que, muitas vezes, resultam em pressões psicológicas, exclusão e marginalização das mulheres gestantes.

Mesmo com a garantia legal da estabilidade, muitas trabalhadoras relatam situações em que são desencorajadas a informar sua gravidez, sofrem assédio moral ou são colocadas em condições de trabalho inadequadas. Práticas como essas, embora veladas em muitos casos, representam uma afronta direta aos direitos humanos e trabalhistas, evidenciando que a existência da norma, por si só, não é suficiente para garantir a proteção efetiva.

Outro ponto relevante é a falta de conhecimento e esclarecimento tanto por parte das empregadas quanto dos empregadores acerca dos direitos e deveres relacionados à estabilidade da gestante.

A falta de informações claras e acessíveis contribui para o descumprimento da legislação e para a insegurança jurídica. Essa situação demanda ações educativas e campanhas de conscientização, que possam orientar as partes envolvidas sobre a importância do respeito às normas trabalhistas e o impacto social da proteção à maternidade.

Ademais, o papel dos órgãos fiscalizadores e do Poder Judiciário mostra-se fundamental para a garantia dos direitos trabalhistas das gestantes. No entanto, a atuação desses órgãos ainda é insuficiente para enfrentar a magnitude dos desafios existentes.

Portanto, a sobrecarga de processos, a morosidade na análise dos casos e a dificuldade de fiscalização em ambientes informais impactam a efetividade das medidas protetivas. É imprescindível fortalecer a estrutura institucional e os mecanismos de fiscalização para assegurar que a legislação seja aplicada de maneira ampla e eficaz.

Nesse sentido, a pesquisa sugere que a superação das barreiras à efetivação da estabilidade provisória das gestantes passa não somente por aprimoramentos legislativos, mas também por uma transformação cultural e social que valorize a igualdade de gênero no trabalho e a proteção da maternidade.

Assim, políticas públicas integradas, que envolvam educação, saúde, assistência social e trabalho, são essenciais para garantir que as mulheres possam exercer sua maternidade sem prejuízos à carreira profissional e à dignidade.

Adicionalmente, a pesquisa reforça a necessidade de futuras investigações que aprofundem o conhecimento sobre o impacto da estabilidade provisória em diferentes segmentos do mercado de trabalho, incluindo setores informais e populações vulneráveis.

Por fim, espera-se que o debate acadêmico e institucional sobre a proteção da gestante no ambiente laboral continue sendo ampliado, estimulando novos acadêmicos e as empresas a uma reflexão crítica e a proposição de soluções que promovam um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso. A efetivação da estabilidade provisória não deve ser vista apenas como um direito legal, mas como um compromisso social com a valorização da maternidade, da igualdade e da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. E. D. **A transição demográfica e a janela de oportunidade**. São Paulo: Pesquisa do Instituto Braudel, 2008.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 132, de 2023. Brasília, DF: Senado Federal, 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm. Acesso em: 2 nov. 2024.

CABRAL, M. R. **Análise histórica da participação da mulher no mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. São Paulo, 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **DECRETO nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 28 mar. 2025.

CARTA CAPITAL. IBGE: taxa média de desemprego foi de 6,6% em 2024, a menor da série histórica. **Carta Capital**, 31 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-taxa-media-de-desemprego-foi-de-66-em-2024-a-menor-da-serie-historica/>. Acesso em: 3 maio 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

D'ALONSO, G. L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: <http://www.inesc.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, F. S.; NASCIMENTO, J. X. Políticas públicas, gênero e maternidade: considerações sobre avanços e desafios. **V Simpósio Gênero e Políticas Públicas, Universidade Estadual de Londrina**, p. 1-15, jun. 2018. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT8-%20Fernanda%20Fernandes%20e%20Janaina%20Xavier_ANAIS.pdf. Acesso em: 01 de maio 2025.

GARCIA, L. S.; CONFORTO, E. **A inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e renda familiar**. [S.I.]: DIEESE, 2005, p. 1-23. Disponível em: www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf. Acesso em: 5 abr. 2025.

IPEA. 2021. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, volume 71. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) - Ministério do Trabalho, Brasília.

JUSBRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 – Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/27981238/artigo-391a-do-decretolei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 11 nov. 2024.

LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. pág.44. ISBN 9788597026559.

LIMA, L. 56% das mulheres foram demitidas ou conhecem quem foi desligada após licençamaternidade. **Exame**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/56-das-mulheresforam-demitidas-ou-conhecem-quem-foi-desligada-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em: 1º maio 2025.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. ISBN 9786559770670.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OIT. **Panorama Laboral 2021**: América Latina y Caribe. 1ª ed. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021.

PAIVA, A. S. V. **Proteção à maternidade no âmbito da justiça do trabalho**. 2020. 21f. Artigo (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Fametro (Unifametro), Fortaleza, Ceará, 2020.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 2, n. 2, p. 1-32, 2013.

RAFAGNIN, M. S. S. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Argumentum**, v. 11, n. 1, p. 230-245, 2019.

RENZETTI, R. **Manual de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. E-book. ISBN 9786559641079.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Gen, 2020.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559648719.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553624917.

SAMARA, E. M. O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade. **Revista USP**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 27-48, 2002.

TOITIO, R. D. O trabalho feminino frente ao domínio do capital. In: **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.