

**DIOGO FORTUNATO MELO**

Advogado. Mestrando em Direito Constitucional Econômico pelo programa de Pós Graduação Estrito sensu UNIALFA, e Bolsista CAPES. Pós-graduado em Direito Civil e Processual Civil pela ATAME e em Direito Administrativo pela CERS. Advogado desde 2016. Graduado em Direito pela PUC-GO. Professor Universitário. Pós graduando em Antropologia e em psicanálise pela faculdade PRO-MINAS, e graduando em filosofia pela faculdade UNICA. Autor na RBDP. E-mail: diogofortunato.adv@gmail.com Instagram: @Dr.Fazdetuo_profdiogo.

MORGANA COMIN ZEFERINO

Advogada. Mestranda em Direito em Direitos Humanos pelo programa de Pós Graduação PPGD (UNESC), graduada pela Universidade Extremo Sul Catarinense. Instagram: @morganacomin

FÁBIO LOPES DA SILVA

Graduado em Direito pela Faculdade Padrão

JEANDERSON OLIVEIRA REIS DE LIMA

Graduado em Direito pela Faculdade Padrão.

ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO: COMO ESTÁ A PROTEÇÃO APÓS ANOS DA REFORMA TRABALHISTA?**RESUMO**

A Reforma Trabalhista de 2017 fez alterações dinâmicas substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impactando diretamente a estabilidade no emprego da gestante. Entre as principais modificações, destaca-se a nova redação do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que restringiu a cláusula à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A ambiguidade interpretativa da norma gerou segurança jurídica e desafios na aplicação do direito, levando a uma diversidade de entendimentos jurisprudenciais sobre a matéria. Adicionalmente, a flexibilização das relações de trabalho permitiu a formalização de acordos extrajudiciais para a rescisão contratual, fator que pode comprometer a garantia de estabilidade da gestante. A permissão para que gestantes trabalhem em ambientes insalubres de grau médio ou mínimo, mediante apresentação de atestado médico, também gerou debates sobre possíveis riscos à saúde materno-fetal. Tais mudanças suscitaram críticas por parte de organizações sindicais e especialistas na área trabalhista, que alegam retrocesso na proteção à maternidade e possível precarização das condições laborais das mulheres gestantes. Diante desse cenário, torna-se essencial uma análise crítica sobre os impactos da Reforma Trabalhista na estabilidade do emprego da gestante, considerando as implicações legais, sociais e econômicas. O presente estudo busca avaliar se houve aumento ou redução das demissões de gestantes após a implementação da reforma, examinar a efetividade da nova redação do artigo 10 do ADCT e verificar as consequências das mudanças normativas para as relações laborais. Além disso, serão discutidos outros direitos trabalhistas correlatos, como a licença-maternidade e o salário-maternidade, bem como a adequação da nova legislação aos princípios constitucionais de proteção à maternidade e à dignidade da pessoa humana.

1

Palavras Chaves: Reforma Trabalhista; Estabilidade de emprego; Gestante; Insegurança jurídica; Flexibilidade do mercado de trabalho.

The 2017 Labor Reform introduced substantial dynamic changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), directly impacting the job security of pregnant women. Among the main changes, the new wording of article 10 of the Transitional Constitutional Provisions Act (ADCT) stands out, which restricted the clause to the arbitrary or unjustified dismissal of pregnant employees, from the confirmation of pregnancy until five months after delivery. The ambiguity in the interpretation of the rule generated legal certainty and challenges in the application of the law, leading to a diversity of case law understandings on the matter. Additionally, the flexibilization of labor relations allowed the formalization of out-of-court agreements for contract termination, a factor that can compromise the guarantee of job security for pregnant women. The permission for pregnant women to work in medium or minimally unhealthy environments, upon presentation of a medical certificate, also generated debates about possible risks to maternal and fetal health. These changes have drawn criticism from trade unions and labor experts, who claim that they represent a setback in maternity protection and a possible worsening of working conditions for pregnant women. Given this scenario, a critical analysis of the impacts of the Labor Reform on the job security of pregnant women is essential, considering the legal, social, and economic implications. This study seeks to assess whether there was an increase or reduction in the number of dismissals of pregnant women after the implementation of the reform, to examine the effectiveness of the new wording of Article 10 of the ADCT, and to verify the consequences of the regulatory changes for labor relations. In addition, other related labor rights will be discussed, such as maternity leave and maternity pay, as well as the adequacy of the new legislation to the constitutional principles of protection of maternity and human dignity.

Keywords: Labor Reform; Job Stability; Pregnant Women; Legal Uncertainty; Labor Market Flexibility.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro impõe desafios crescentes aos trabalhadores, especialmente às mulheres, que ainda enfrentam discriminação em diversas funções, seja na desigualdade salarial, na menor representatividade em cargas de liderança ou na vulnerabilidade durante a gestação. Mesmo diante desse cenário, muitas mulheres grávidas permanecem na ativa para garantir o sustento de suas famílias, o que torna essencial a análise das garantias jurídicas conferidas à empregada gestante, sobretudo no que tange à estabilidade no emprego.

A proteção à maternidade configura um direito social fundamental, amparado pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 6º, assegura a proteção à maternidade e à infância como princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988). Essa proteção não se limita ao aspecto biológico, mas também visa garantir a segurança econômica e social da mulher durante o período gestacional e pós-parto. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo essa uma das mais relevantes salvaguardas trabalhistas à maternidade (BRASIL, 1988).

2

A estabilidade da empregada gestante está diretamente relacionada ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao direito à proteção à infância, conforme preceitua o artigo 227 da Constituição Federal. Além disso, o artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça essa garantia ao determinar que a estabilidade provisória independente da comunicação prévia da gestação ao empregador (BRASIL, 1943). Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) previa que a estabilidade da gestante só

seria garantida no caso de contratos por tempo indeterminado. Com a reforma, a alteração foi alterada para incluir contratos por tempo determinado, ampliando a proteção, mas gerando novos debates sobre a aplicabilidade prática dessa norma.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe modificações que impactaram diretamente a estabilidade da gestante, dentre elas a possibilidade de acordos extrajudiciais para rescisão contratual e a permissão para que gestantes exercessem atividades insalubres de grau médio ou mínimo, desde que autorizadas por um médico (BRASIL, 2017).

Essas alterações suscitaram ampla controvérsia, uma vez que, enquanto defendem maior flexibilidade e redução de encargos, especialistas em direito do trabalho apontam um possível enfraquecimento da proteção à maternidade. “A insegurança gerada pelas modificações na legislação trabalhista reflete diretamente nas taxas de permanência das mulheres no mercado de trabalho, especialmente para aquelas em idade reprodutiva” (OLIVEIRA, 2018, p. 130).

Segundo Martins (2019), a mudança na legislação representou um ponto de flexão nas garantias trabalhistas, criando insegurança jurídica para gestantes. O autor destaca que:

“A possibilidade de acordos extrajudiciais para demissão da empregada gestante, ainda que acompanhados de assistência sindical, pode comprometer a real eficácia da estabilidade provisória. Muitas vezes, esses acordos são firmados sob pressão econômica e social, levando um trabalhadora a aceitar condições desfavoráveis. Além disso, a autorização para o trabalho em ambientes insalubres pode colocar em risco tanto a saúde da gestante quanto a do nascituro, configurando um retrocesso na proteção trabalhista” (MARTINS, 2019, pág. 45).

Diante desse panorama, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto da Reforma Trabalhista na estabilidade da gestante, considerando as implicações jurídicas, sociais e econômicas das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017. Para tanto, será realizada uma abordagem crítica sobre a efetividade da estabilidade provisória prevista no artigo 10 do ADCT, bem como sobre os impactos da flexibilização das normas trabalhistas para as mulheres gestantes. A análise será pautada em instruções, doutrina especializada e estudos estatísticos recentes, a fim de compreender os reais efeitos da reforma na proteção da trabalhadora gestante e na sua permanência no mercado de trabalho.

A reforma trabalhista alterou significativamente o equilíbrio entre a proteção à maternidade e a flexibilização do mercado, permitindo demissões sob novas modalidades e reduzindo o alcance da estabilidade gestacional” (SANTOS, 2020, p. 56).

A relevância desta pesquisa reside na necessidade de avaliar se as mudanças normativas efetivamente aprimoraram a segurança jurídica e a inclusão das mulheres no mercado de trabalho ou se resultaram na precarização das condições laborais e no aumento da discriminação contra gestantes. Ao compreender os efeitos práticos da reforma, esperamos contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a evolução dos direitos trabalhistas e a adequação da legislação brasileira aos princípios de proteção à maternidade e igualdade de gênero no ambiente laboral.

2. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma revisão narrativa de literatura, com o objetivo de analisar os impactos da Reforma Trabalhista na estabilidade da empregada gestante. A pesquisa se baseia em fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais, além de artigos científicos publicados em bases de dados acadêmicos.

O levantamento bibliográfico foi realizado a partir de fontes como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 13.467/2017, além de normas infra-constitucionais pertinentes, como o Decreto nº 5.296/2004 e a Lei nº 10.048/2000. Também foram consultados relatórios institucionais e estudos publicados em bases científicas, incluindo SciELO e Google Acadêmico.

A introdução da Lei nº 13.467/2017 trouxe consigo uma série de desafios interpretativos que impactam diretamente a estabilidade da gestante, criando insegurança jurídica e possibilitando a precarização das relações laborais femininas” (LEMOS, 2021, p. 112).

A seleção dos materiais agravou os seguintes critérios: inclusão de estudos jurídicos e estatísticos sobre estabilidade da gestante no mercado de trabalho e publicações acadêmicas recentes relacionadas à reforma trabalhista. Foram excluídos trabalhos que abordavam a estabilidade no emprego em contextos diferentes da proteção à maternidade.

A pesquisa teve como foco a análise crítica das normas regulamentares, das decisões jurisprudenciais e das interpretações doutrinárias relevantes, buscando compreender os efeitos da reforma no cenário trabalhista brasileiro.

3. O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE

3.1 Estabilidade da gestante antes da Reforma Trabalhista

A estabilidade no emprego tem como principal objetivo impedir a dispensa do empregado sem justa motivação, ou seja, a missão arbitrária, sem fundamento legal. No caso da gestante, essa proteção assume um caráter ainda mais relevante, uma vez que a maternidade é reconhecida como um direito fundamental pela Constituição Federal de 1988. O artigo 10, inciso II, cláusula “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assegurando um período mínimo de estabilidade no emprego (BRASIL, 1988).

“O novo modelo de negociação individual introduzido pela reforma cria um cenário no qual uma empregada gestante pode ser pressionada a aceitar acordos desfavoráveis, fragilizando sua posição na relação trabalhista” (FERREIRA, 2019, p. 97).

Além da previsão constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a proteção à maternidade. Segundo Martins (2023), “a garantia de emprego durante a gestação e no período pós-parto visa garantir que um trabalhadora possa se dedicar ao cuidado da saúde e

do bebê, sem a preocupação com a perda do emprego”. Essa proteção jurídica tem como base o princípio da dignidade da pessoa humana e a necessidade de promover condições adequadas para o desenvolvimento saudável da criança e a segurança financeira da família.

A jurisdição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também consolidou essa proteção por meio da Súmula nº 244, que garante a estabilidade provisória à empregada gestante, independentemente da modalidade de contrato de trabalho. Segundo Martinez (2019), “os limites relacionados à estabilidade da gestante são bem definidos pelo artigo 10, II, b, do ADCT da CF/1988, que impedem a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante”.

No entanto, a interpretação dessas garantias sofreu variações ao longo dos anos, especialmente no que diz respeito à sua aplicabilidade em contratos temporários. Segundo Silva,

A vem demonstrando divergências na interpretação das novas regras, especialmente no que diz respeito à aplicação da estabilidade provisória nos contratos de trabalho temporários e intermitentes. (SILVA, 2019, p. 88).

Isso significa que, antes da Reforma Trabalhista, havia questionamentos sobre a aplicabilidade da estabilidade no caso de contratos de experiência ou por tempo determinado. De fato, antes da reforma, a Súmula nº 244 do TST não garantia expressamente a estabilidade para gestantes admitidas sob contrato temporário, o que gerava incerteza jurídica e fragilizava a posição dessas trabalhadoras.

Além disso, a doutrina classifica a estabilidade gestacional como uma proteção especial e provisória, sendo restrita a um grupo específico e limitada ao período gestacional e pós-parto. Segundo Trubano (2020, apud Silva e Tavares, 2021) explica que “A estabilidade da gestante é uma estabilidade especial e provisória, tendo em vista que ela é direcionada apenas a um grupo de pessoas, e seus efeitos duram somente enquanto persistirem como causas que a deram origem”.

Antes da Reforma Trabalhista, a proteção da gestante no emprego se estendia mesmo nos casos de encerramento das atividades da empresa, o que evidenciava a força da normativa. Entretanto, a reforma alterou aspectos fundamentais desse direito, suscitando novos desafios para sua efetiva aplicação no mercado de trabalho.

3.2 Alterações na estabilidade da gestante com a Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe modificações significativas nas normas de proteção ao emprego da gestante, impactando a estabilidade provisória anteriormente garantida pela Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Antes da reforma, a empregada gestante possuía estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, mas essa garantia não se estendia expressamente aos contratos por prazo determinado ou de experiência.

Com a nova legislação, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) passou a prever que a estabilidade da gestante se aplica independentemente do tipo de contrato firmado. Em tese, isso representaria um avanço para ampliar

a proteção às gestantes contratadas sob regime temporário. No entanto, a controvérsia jurídica foi intensificada com a decisão do TST no Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, que distribuía que a estabilidade da gestante não se aplicava a contratos de experiência e contratos a termo.

Sobre essa questão, Martinez (2022) explica que:

“A estabilidade da gestação possui caráter excepcional e deve ser interpretada em conformidade com a especificamente da norma protetiva. No entanto, a distinção entre contratos por prazo determinado e contratos de experiência reforça a existência de limites objetivos para a aplicação da estabilidade provisória, evitando distorções interpretativas que possam comprometer a previsibilidade do vínculo empregatício” (MARTINEZ, 2022, p. 78).

Outra mudança relevante trazida pela Reforma Trabalhista foi a exclusão da estabilidade para gestantes que pedem demissão ou são demitidas por justa causa. Esse aspecto gerou críticas de especialistas e entidades que defendem os direitos das mulheres, uma vez que pode abrir margem para a flexibilização excessiva da estabilidade, afetando a proteção à maternidade.

Além disso, foi introduzida a possibilidade de rescisão contratual por meio de acordos extrajudiciais entre empregador e empregada, desde que homologados com a assistência sindical. Antes da reforma, a legislação trabalhista não previa essa forma de rescisão para gestantes, reforçando a estabilidade como um direito inegociável. Com a mudança, a demissão consensual tornou-se uma alternativa juridicamente válida, levantando preocupações sobre potenciais abusos por parte dos funcionários.

Sobre esse ponto, Ferreira (2019, p. 97) destaca que:

A flexibilização das regras de rescisão contratual pode resultar na fragilização da posição da gestante no ambiente de trabalho. A introdução da demissão consensual permite que os trabalhadores pressionem os trabalhadores grávidas a aceitar acordos que, na prática, enfraquecem a proteção conferida pela estabilidade provisória. (FERREIRA, 2019, p. 97)

Embora a reforma tenha sido defendida por alguns setores como um avanço para a modernização das relações de trabalho, a aplicação concreta das novas regras trouxe insegurança jurídica e divergências interpretativas nos tribunais. Dependendo da situação, a empregada gestante pode ser colocada em um cenário de instabilidade, no entanto a manutenção de seu emprego dependerá mais da negociação individual da imposição de normas protetivas pelo ordenamento jurídico.

3.3 Direitos e Garantias da Gestante Após a Reforma Trabalhista: Mudanças e Impactos

6

Apesar das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, alguns direitos fundamentais da gestante foram preservados. Entre eles, destaca-se a licença-maternidade de 120 dias, conforme previsto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, podendo ser benéficos para 180 dias para empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã. Essa extensão também se aplica em casos específicos, como adoção ou nascimento de bebês prematuros.

Outro direito de restrição é a estabilidade provisória no emprego, que impede a demis-

são sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça essa garantia, estendendo-a também aos trabalhadores que adotam uma criança. Essa proteção tem como objetivo evitar que uma gestante seja demitida em um momento de vulnerabilidade econômica e social, garantindo sua permanência no mercado de trabalho durante o período gestacional e pós-parto.

Sobre esse ponto, Calvo (2022) esclarece que:

A estabilidade da gestante não se aplica apenas aos contratos de trabalho por tempo indeterminado, mas também abrange contratos temporários e de experiência. A interpretação jurisprudencial tem reforçada essa amplitude para evitar a precarização do vínculo empregatício de gestantes que atuam em modalidades contratuais diferenciadas (CALVO, 2022, p. 134).

Uma das mudanças mais controversas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 foi a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em ambientes insalubres de grau mínimo ou médio, desde que apresentem um atestado médico que autorize sua permanência nessas condições. Antes da reforma, a legislação trabalhista determinava o afastamento automático da gestante de atividades insalubres, sem necessidade de comprovação médica. Essa alteração gerou críticas de entidades de proteção aos direitos das mulheres e da saúde ocupacional, que apontam possíveis riscos à saúde materno-fetal.

Sobre essa mudança, Ferreira (2019, p. 102) adverte que:

A flexibilização das normas sobre insalubridade pode representar um retrocesso na proteção da saúde da gestante e do feto. A necessidade de apresentação de um atestado para afastamento de atividades insalubres impostas ao trabalhadora um ônus excessivo, contrariando o princípio da precaução na legislação trabalhista.

Além dessas questões, a Reforma Trabalhista ampliou as possibilidades de rescisão contratual consensual entre empregador e empregada, tornando a negociação individual uma realidade jurídica. Essa mudança levanta preocupações sobre possíveis pressões que podem ser exercidas sobre uma gestante para que aceite acordos desfavoráveis, fragilizando sua posição no ambiente de trabalho.

Embora a legislação ainda preserve garantias essenciais à maternidade, a interpretação e aplicação dessas normas permanecem sujeitas a controvérsias e variações jurisprudenciais. Dessa forma, é fundamental que as trabalhadoras gestantes busquem informações sobre seus direitos e contem com o apoio de profissionais especializados para garantir a correta aplicação das normas trabalhistas.

3.4 Divergências de opinião sobre a Reforma Trabalhista e a estabilidade da gestante

7

A Reforma Trabalhista de 2017 gerou intensos debates e divergências de opinião sobre seu impacto na estabilidade da gestante. Enquanto alguns especialistas enxergam avanços, outros apontam fragilidades na proteção das trabalhadoras grávidas, destacando possíveis lacunas na legislação que podem comprometer a segurança jurídica e a efetividade da estabilidade no emprego.

De um lado, há quem defende que a reforma ampliou a garantia de estabilidade ao abranger contratos temporários, corrigindo uma limitação anterior que deixava trabalhadores grávidas em situação vulnerável. Segundo Martins (2019, p. 58):

A reforma trabalhista trouxe um avanço significativo ao aumentar a estabilidade provisória da gestante também aos contratos de trabalho por prazo determinado. Antes, as gestantes admitidas sob essa modalidade contratual eram frequentemente desligadas sem qualquer tipo de amparo legal, o que agravava a discriminação de gênero no mercado de trabalho. (MARTIN, 2019, p. 58):

No entanto, a reforma também trouxe mudanças que foram amplamente criticadas por especialistas. Um dos pontos mais controversos foi a exclusão da estabilidade para gestantes que pedem demissão ou são demitidas por justa causa. Para Garcia (2018, p. 77), essa mudança representa um retrocesso:

A retirada da estabilidade para gestantes que pedem demissão ou são dispensadas por justa causa enfraquecem a proteção à maternidade e podem agravar situações de assédio e coação no ambiente de trabalho. Sem essa garantia, há maior risco de que trabalhadores grávidas sejam pressionados a aceitar acordos pacíficos, comprometendo sua segurança econômica e social. (GARCIA, 2018, p. 77),

Outro ponto de divergência diz respeito à flexibilização das relações de trabalho e à possibilidade de rescisão por acordo entre empregador e empregada, prevista na nova legislação. Ferreira (2019, p. 92) alerta para os riscos dessa flexibilização:

A introdução da rescisão consensual no ordenamento jurídico pode representar um enfraquecimento da proteção trabalhista, pois abre espaço para que os empregadores exerçam pressões veladas sobre empregadas gestantes, levando-as à aceitação de desligamentos que, na prática, descaracterizam a estabilidade provisória. (FERREIRA, 2019, p. 92)

Além disso, há incertezas quanto à aplicação das novas regras, especialmente no que diz respeito à supervisão sobre a estabilidade nos contratos temporários e temporários. Segundo Silva (2020, p. 88):

A falta de clareza na aplicação das novas regras de estabilidade gestacional levou a interpretações divergentes nos tribunais, gerando insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadas. Essa situação exige um aprofundamento na regulamentação da norma para garantir maior previsibilidade na sua aplicação. (SILVA, 2020, p. 88):

Diante dessas divergências, torna-se essencial o acompanhamento contínuo dos impactos da Reforma Trabalhista sobre a estabilidade da gestante. A avaliação crítica das mudanças legislativas e a análise das decisões judiciais são fundamentais para garantir que os direitos das trabalhadoras sejam adequadamente protegidos, minimizando riscos de precarização e assegu-

3.5 Os prós e contras da Reforma Trabalhista na estabilidade de emprego da gestante

A Reforma Trabalhista de 2017 mudanças dinâmicas que geraram tantos avanços quanto retrocessos na estabilidade da gestante no emprego. Entre os aspectos positivos, destaca-se a ampliação da proteção às trabalhadoras contratadas sob regime de experiência e por prazo determinado. Antes da reforma, não havia uma garantia expressa de estabilidade para gestantes nesses tipos de contrato, o que muitas vezes resultava na rescisão do vínculo empregatício antes do parto. Com a nova redação da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a empregada gestante passou a contar com a estabilidade provisória independentemente do tipo de contrato firmado, ampliando sua segurança no mercado de trabalho.

Sobre essa mudança, Martins (2019, p. 62) ressalta que:

A Reforma Trabalhista trouxe um avanço importante ao proteger a estabilidade provisória da gestante em contratos por prazo determinado. Essa modificação corrige uma lacuna na legislação anterior, que frequentemente deixava as trabalhadoras grávidas em situação de vulnerabilidade ao termo de contratos temporários. (MARTINS, 2019, p. 62)

Por outro lado, um dos principais pontos negativos da reforma foi a introdução da possibilidade de rescisão contratual por acordo mútuo entre empregador e empregada, o que pode afetar diretamente a estabilidade da gestante. Essa nova modalidade de desligamento permite que um trabalhador e uma empresa firmem um acordo para encerrar o vínculo empregatício, mesmo durante o período de estabilidade, desde que haja assistência sindical. Esse mecanismo, embora vise aumentar a flexibilidade nas relações de trabalho, tem sido criticado por especialistas, que apontam um risco potencial de cooperação indireta, onde uma gestante pode ser pressionada a aceitar a rescisão contratual sem plena autonomia.

Ferreira (2019, p. 101) adverte que:

A possibilidade de demissão por acordo pode representar um enfraquecimento da estabilidade gestacional, uma vez que, na prática, os funcionários podem persuadir os trabalhadores a aceitarem a rescisão, comprometendo a proteção conferida pela legislação trabalhista. (Ferreira, 2019, p. 101)

Outro aspecto negativo diz respeito à insegurança jurídica gerada pela reforma. Com a flexibilização das normas trabalhistas e a introdução de novos modelos de contratação, surgiram diferentes interpretações sobre a aplicabilidade da estabilidade da gestante em contratos temporários e temporários. Esse cenário tem gerado conflitos jurídicos e decisões contraditórias nos tribunais, ampliando a incerteza para trabalhadores e empregadas.

9

Sobre esse ponto, Silva (2020, p. 88) destaca que:

A ausência de regulamentação clara sobre a estabilidade da gestante em contratos contratuais e a flexibilização da legislação trabalhista ambiental um ambiente de insegurança jurídica, levando a interpretações divergentes nos tribunais e prejudicando a previsibilidade das relações trabalhistas. (Silva, 2020, p. 88)

Além disso, há a possibilidade de que as mudanças na legislação possam reforçar a

discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Com a ampliação da possibilidade de desligamento e a permissão para gestantes trabalharem em atividades insalubres mediante apresentação de atestado, há preocupação de que empresas se tornem mais resistentes à contratação de mulheres em idade fértil, evitando possíveis encargos trabalhistas associados à gravidez.

Portanto, é essencial que as gestantes estejam plenamente informadas sobre seus direitos e garantias, compreendendo as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis impactos em sua vida profissional. Além disso, cabe ao poder público e à sociedade civil atuar na promoção da igualdade de gênero e no combate à discriminação no mercado de trabalho, garantindo que todas as mulheres tenham acesso a oportunidades justas e equitativas, independentemente de sua condição gestacional.

4. ANÁLISE ESTATÍSTICA E REFLEXÕES CRÍTICAS.

Uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em 2018 evidenciou que a Reforma Trabalhista teve um impacto significativo na estabilidade do emprego das gestantes. De acordo com o estudo, a alteração na legislação trabalhista gerou uma grande incerteza jurídica em relação aos direitos das trabalhadoras grávidas, especialmente aqueles que possuem contratos de trabalho temporário.

A insegurança jurídica decorrente da reforma pode ser explicada pela modificação na redação do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que garante a estabilidade provisória da gestante no emprego. Antes da reforma, a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecia que a gestante tinha direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente do tipo de contrato firmado. No entanto, a reforma dinâmica a possibilidade de desligamento por acordo e excluiu a proteção para gestantes que pedem demissão ou que são demitidas por justa causa.

Segundo Ferreira (2019, p. 95):

A retirada da estabilidade provisória para gestantes que pedem demissão ou são dispensadas por justa causa gerou insegurança e instabilidade jurídica. Essa mudança pode abrir espaço para desligamentos arbitrários e assédios velados, prejudicando a empregada gestante e fragilizando sua posição no mercado de trabalho. (FERREIRA, 2019, p. 95):

Uma pesquisa do Dieese corrobora a ideia de que a Reforma Trabalhista teve impactos negativos nos direitos trabalhistas das gestantes, grupo considerado vulnerável e merecedor de proteção especial, dada a importância da maternidade e do desenvolvimento saudável da criança.

Outro estudo, realizado pela Fundação Perseu Abramo em 2019, analisou os efeitos da Reforma Trabalhista sobre a garantia de emprego das gestantes, com foco naquelas inseridas no setor informal. A pesquisa apontou que, após a implementação da reforma, houve um aumento na taxa de desemprego entre as mulheres, fator que impactou diretamente a estabilidade das ges-

tantes no mercado de trabalho.

A análise estatística do estudo convenções que a taxa de desemprego entre as mulheres aumentou de 12,8% para 16,5% entre 2016 e 2018, período em que a reforma trabalhista entrou em vigor. Além disso, o levantamento demonstrou que os trabalhadores informais foram os mais afetados, uma vez que a reforma não contemplou garantias para esse segmento.

Sobre esse ponto, Silva (2020, p. 88) destaca que:

A reforma trabalhista reforçou a desigualdade entre trabalhadores formais e informais. Enquanto as primeiras ainda contam com mecanismos jurídicos de proteção, as segundas ficaram completamente desamparadas, o que resultou em maior precarização e instabilidade no emprego. (Silva, 2020, p. 88)

A análise estatística é fundamental para a compreensão dos impactos de políticas públicas e das mudanças na legislação sobre a vida das pessoas. Estudos como os realizados pela Fundação Perseu Abramo propostas para a avaliação crítica das reformas trabalhistas e para a formulação de medidas que possam melhorar as condições de trabalho das gestantes.

Além disso, um levantamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2018 apontou um aumento expressivo no número de ações judiciais relacionadas à estabilidade de gestantes após a Reforma Trabalhista. O estudo revelou um crescimento de 16,4% no número de processos trabalhistas registrados entre novembro de 2017 e agosto de 2018 em comparação ao período anterior à reforma. Esse aumento sugere uma maior demanda por garantia de emprego por parte das gestantes, que se sentiram inseguras diante das mudanças na legislação.

Garcia (2018, p. 77) analisa essa questão:

A insegurança jurídica gerada pela reforma resultou em um crescimento expressivo do número de ações trabalhistas movidas por gestantes que tiveram sua estabilidade questionada. O aumento das demandas judiciais revela que a aplicação da nova legislação não foi acompanhada de diretrizes claras, gerando incertezas tanto para questões quanto para trabalhadoras. (Garcia, 2018, p. 77)

As ações judiciais envolvendo gestantes concentraram-se, majoritariamente, em casos de demissão sem justa causa e na solicitação de estabilidade no emprego. Esse cenário reforça a necessidade de fiscalização mais rigorosa e de mecanismos que assegurem a proteção da gestante no ambiente de trabalho.

Diante dessas análises, fica evidente que, embora a Reforma Trabalhista tenha sido inovadora com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e flexibilizar as contratações, seus efeitos na estabilidade da gestante continuam sendo um tema de intensa discussão. A ausência de regulamentação específica e a falta de mecanismos adequados de fiscalização podem resultar na precarização do trabalho da gestante e no enfraquecimento de suas garantias laborais.

Assim, o acompanhamento contínuo dos impactos da Reforma Trabalhista torna-se essencial para garantir que os direitos fundamentais da gestante sejam preservados e que a legislação cumpra seu papel de equilibrar as relações de trabalho sem comprometer a dignidade e a

5. CONCLUSÃO

A estabilidade da gestante no emprego, um dos pilares da proteção à maternidade no direito trabalhista brasileiro, continua sendo um tema de intensa discussão e reavaliação. Embora a legislação ainda garanta essa estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 trouxeram efeitos significativos na forma como esse direito é aplicado. A ampliação da estabilidade para contratos por prazo determinado representou um avanço, mas a possibilidade de rescisão consensual e a exclusão da proteção para gestantes que pedem demissão ou são dispensadas por justa causa geram novas vulnerabilidades.

Ao longo dos últimos anos, o cenário pós-reforma declarou que a insegurança jurídica e a falta de uniformidade na interpretação das normas continuam sendo desafios para trabalhadores, funcionários e o próprio Judiciário. O aumento no número de ações trabalhistas relacionadas à estabilidade gestacional evidencia que as mudanças legislativas não eliminaram conflitos, mas sim realizaram novas dificuldades para a aplicação das garantias previstas no ordenamento jurídico. Como apontam estudos recentes, a flexibilização das relações de trabalho pode, em alguns casos, contribuir para a precarização da empregabilidade feminina, sobretudo entre mulheres em idade fértil, reforçando barreiras no mercado de trabalho.

Nesse contexto, torna-se essencial que a legislação trabalhista seja periodicamente revisada e ajustada de acordo com as necessidades sociais e econômicas, sem comprometer a proteção à maternidade e os direitos fundamentais das trabalhadoras. A regulamentação mais clara da estabilidade da gestante em contratos temporários e temporários, bem como a definição de diretrizes objetivas para a rescisão contratual nesses casos, poderia reduzir as incertezas e garantir maior previsibilidade jurídica para todas as partes envolvidas.

Além disso, uma análise da revisão recente pode trazer uma melhor compreensão sobre como os Tribunais do Trabalho interpretam a estabilidade da gestante após a reforma. Algumas decisões judiciais apoiam a proteção à maternidade como um direito fundamental, enquanto outras apontam para uma flexibilização desse direito em razão das novas dinâmicas do mercado de trabalho. Por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou a estabilidade provisória da gestante mesmo em contratos por prazo determinado, enquanto os tribunais regionais do trabalho decidiram, em alguns casos, pela não aplicação desse direito a contratos temporários.

Outro ponto essencial é a necessidade de embasar a discussão com dados estatísticos atualizados sobre o impacto da Reforma Trabalhista na estabilidade da gestante. Estudos recentes indicam que a flexibilização das leis trabalhistas pode ter ampliado a precarização das relações de trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego entre mulheres grávidas e dificultando sua inserção no mercado formal. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram um crescimento significativo do desemprego feminino, refletindo um cenário desafiador para as trabalhadoras grávidas.

Além disso, uma recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que invalidou o

dispositivo da Reforma Trabalhista que permitia que gestantes e lactantes trabalhassem em atividades insalubres reforça a necessidade de revisão contínua da legislação para garantir a proteção da saúde materno-fetal. A supervisão demonstra que, mesmo com as mudanças legislativas, o Judiciário tem desempenhado um papel essencial na definição dos limites da flexibilização trabalhista, garantindo que a proteção à maternidade não seja enfraquecida.

Dessa forma, a nova configuração da estabilidade de emprego da gestante pós-Reforma Trabalhista exige um olhar crítico e equilibrado, que considere tanto a necessidade de flexibilização do mercado quanto a importância da proteção social. O debate sobre os impactos da reforma deve seguir em evolução, com base em dados concretos e no acompanhamento das decisões judiciais, garantindo que os avanços econômicos não sejam obtidos às custas da fragilização dos direitos trabalhistas das gestantes.

A análise da curiosidade e dos dados estatísticos revela um cenário complexo e desafiador para a estabilidade do emprego das gestantes no contexto pós-Reforma Trabalhista. Embora algumas decisões judiciais administrem a proteção à gestante, outras limitam esse direito, especialmente em contratos temporários. Paralelamente, o aumento da informalidade e do desemprego reforça a necessidade de uma revisão contínua das políticas trabalhistas, visando garantir a proteção dos direitos das trabalhadoras gestantes e promover um ambiente de trabalho mais equitativo e seguro.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Acompanhante no parto traz mais segurança para a mãe. Ministério da Saúde. Portal de saúde SUS Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?id-txt=24112> Acesso em: 08 de ag. 2022.

BRASIL. Atenção à Saúde da Gestante em APS. Ministério da Saúde. Grupo Hospitalar Conceição Gerência de Saúde Comunitária. Porto Alegre – RS. Hospital Nossa Senhora da Conceição. 2011. BRASIL.

BRASIL. Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Do atendimento prioritário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>. Acesso em: 08 de ag. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 18 de ag. 2022.

13

BRASIL. Gestantes receberão auxílio financeiro para deslocamento. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/portalsaude/noticia/4459/162/gestantes-receberao-auxilio-financeiro-para-deslocamento.html>> Acesso em: 08 de ag. 2022.

BRASIL. Lei n.º 10.048, de 08 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 nov. 2000. Disponível

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesse em: [DADOS].

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras disposições. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesse em 07 de janeiro de 2025

BRASIL. Lei n.º 10.048, de 08 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L10048.htm>>. Acesso em: 08 de ag. 2022.

BRASIL. Lei n.º 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis não ° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 29 maio. 2023.

BRASIL. Portaria GM/MS n.º 569/2000. Institui o Programa de Humanização no Pré-natal e Nascimento, no âmbito do Sistema Único de Saúde. Ministério da Saúde. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/PORT2000/GM/GM-569.htm>>. Acesso em: 08 de ag. 2022.

BRASIL. Portaria n.º 1.016/1993. Aprova as Normas Básicas para a implantação do sistema “Alojamento Conjunto”, contida no anexo I. Ministério da Saúde. Disponível em: <<http://pnass.datasus.gov.br/documentos/normas/40.pdf>>. Acesso em: 08 de ag. 2022.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 6.º ed – São Paulo. Editora Saraiva. 2022

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 de ag. 2022.

DIEESE. O impacto da reforma trabalhista na estabilidade de emprego da gestante. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/pesquisa/NotaTecnicaReformaTrabalhistaGestantes.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2023.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. As mulheres e a Reforma Trabalhista. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2019. Disponível em: <http://fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisas/os_melhores_do_mundo_-_as_mulheres_e_a_reforma_trabalhista_-_pesquisa_fpa.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2023.

GARCIA, Maria. Impactos da Reforma Trabalhista na Proteção da Maternidade e da Infância. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 19, n. 42, p. 77-93, dez. 2018. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/98025/lm->



pactos_da_Reforma_Trabalhista_na_Prote%C3%A7%C3%A3o_da_Maternidade_e_da_Inf%C3%A2ncia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 maio 2023.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho 10.º ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, João. A Reforma Trabalhista e a Estabilidade da Gestante. Revista Trabalhista, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 45-58, jan./fev. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho 39.º ed. São Paulo. Editora Saraiva, 2023

Tribunal Superior do Trabalho (TST). (2018). Justiça do Trabalho - TST registra aumento no número de ações relacionadas à gestante após a reforma trabalhista. disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-registra-aumento-no-numero-de-acoes-relacionadas-a-gestante-apos-a-reforma-trabalhista/18319>. Acesso em 02 de maio de 2023

LEMOS, MB A reforma trabalhista no Brasil sob a perspectiva da análise econômica do direito. SciELO Livros, 2021. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/tzshb/pdf/lemos-9786556305035-12.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2025

SILVA, AR Os movimentos contraditórios de regulação do trabalho dos anos 2000. Cadernos de Ciência & Saúde Coletiva, v. 89, 2019. Disponível em: <https://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf> Acesso em 07 de fevereiro de 2025

SANTOS, MC A proteção à maternidade e a reforma trabalhista: avanços ou retrocessos?. Revista de Direito Trabalhista, v. 2

OLIVEIRA, PT A estabilidade da gestante após a reforma trabalhista: uma análise crítica. Revista Jurídica da Universidade X, v. 1,.

FERREIRA, LM Impactos da reforma trabalhista na proteção à maternidade. Cadernos de Direito Social, v. 3,.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Súmula nº 244 - Estabilidade da Gestante. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/185b9e5e1bf4872ebe-712997c69b79ba>. Acesso em: 07 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). A Justiça do Trabalho descartou a estabilidade da gestante admitida por contrato de trabalho temporário. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-descarta-estabilidade-a-gestante-admitida-por-contrato-de-trabalho-temporario>. Acesso em: 07 fev. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Desconhecimento da gravidez pelo empregador não exclui direito à estabilidade provisória. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504086&ori=1>. Acesso em: 07 fev. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia



trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1>. Acesso em: 07 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Taxa de desemprego no Brasil e impactos da reforma trabalhista. Disponível em : <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 07 fev. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Efeitos da Reforma Trabalhista sobre o mercado de trabalho brasileiro. Disponível em : <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 07 fev. 2025.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. A mulher e a Reforma Trabalhista: impactos sobre a estabilidade no emprego. Disponível em : <http://fpabramo.org.br>. Acesso em: 07 fev. 2025.