



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**STHEFÂNIA CRISTINA CORRÊA**

**ANÁLISE DO INSTITUTO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A  
REFORMA DA SÚMULA N° 244, INCISO III, DO TST, E SEUS  
DESDOBRAMENTOS.**

LAVRAS – MG

2022

**STHEFÂNIA CRISTINA CORRÊA**

**ANÁLISE DO INSTITUTO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A  
REFORMA DA SÚMULA N° 244, INCISO III, DO TST, E SEUS  
DESDOBRAMENTOS.**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte  
das exigências do curso de  
graduação em Direito.

Orientador(a): Prof. Me. Giovani  
Gomes Guimarães.

LAVRAS – MG

2022

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

C824a      Corrêa, Sthefânia Cristina.  
Análise do Instituto da Estabilidade da Gestante e a  
Reforma da Súmula nº244, inciso III, do TST e seus  
desdobramentos / Sthefânia Cristina Corrêa; orientação de  
Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2022.  
42 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das  
exigências do curso de graduação em Direito.

1. Direito Trabalhista. 2. Trabalho da Gestante. 3.  
Gestante. 4. Estabilidade. I. Guimarães, Giovani Gomes  
(Orient.). II. Título.

**STHEFÂNIA CRISTINA CORRÊA**

**ANÁLISE DO INSTITUTO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A  
REFORMA DA SÚMULA N° 244, INCISO III, DO TST, E SEUS  
DESDOBRAMENTOS.**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte  
das exigências do curso de  
graduação em Direito.

APROVADO EM: 19/10/2022

**ORIENTADOR(A)**

Prof.(<sup>a</sup>) M.e Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-D.r Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2022

*Agradeço primeiramente a Deus por  
toda honra e glória.*

*Aos meus pais João e Silvana.*

*E ao meu noivo Rafael Nazário.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me dar força e ânimo para enfrentar todas as adversidades durante esses anos, sem minha fé e confiança em seus planos seria impossível prosseguir.

Aos meus pais, externo aqui minha gratidão por serem minha base e fortaleza, por nunca me desamparar e por sempre acreditarem em meu potencial.

Ao meu noivo, pelo companheirismo, amor e paciência nesse processo. A caminhada foi longa e árdua, mas me despeço dessa fase da minha vida com a sensação de missão cumprida.

E aos meus chefes da Contabilidade José Eustáquio por todo incentivo e compreensão, minha eterna gratidão.

Até os jovens se cansam e ficam exaustos, e os moços tropeçam e caem; mas aqueles que esperam no SENHOR renovam as suas forças, voam bem alto como águias; correm e não ficam exaustos, andam e não se cansam. (Isaías 40:30-31)

*“Para que o mal triunfe, basta que os bons não façam nada”*

Edmund Burke

(1729-1797)

## RESUMO

**Introdução:** Constitui um estudo acerca da estabilidade da gestante e suas particularidades na seara trabalhista, bem como os aspectos evolutivos da estabilidade e seus desdobramentos jurídicos. **Objetivo:** Analisar o instituto da estabilidade provisória da gestante, os direitos da mulher gestante e alterações legislativas. **Metodologia:** O método de pesquisa elaborado será a pesquisa explicativa, cujo meio de investigação de dará por meio de pesquisas bibliográficas. **Conclusão:** Este estudo permitiu concluir que ainda há uma certa discriminação e insegurança jurídica por parte das mulheres gestantes após a licença maternidade. Vem sendo notório o grande número de mulheres que são dispensadas após a licença concedida, fato que me instigou a pesquisar e fazer uma crítica e análise ao instituto que é o da estabilidade provisória da gestante, que visa a garantia do emprego ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Direito Trabalhista; Trabalho da Mulher; Gestante; Estabilidade.



## ABSTRACT

**Introduction:** It is a study about the stability of pregnant women and their particularities in the labor field, as well as the evolutionary aspects of stability and its legal consequences. **Objective:** To analyze the institute of temporary stability of pregnant women, the rights of pregnant women and legislative changes. **Methodology:** The research method developed will be the explanatory research, whose means of investigation will be through bibliographic research. **Conclusion:** This study allowed us to conclude that there is still some discrimination and legal uncertainty on the part of pregnant women after maternity leave. It has been notorious the large number of women who are dismissed after the leave granted, a fact that prompted me to research and make a critique and analysis of the institute that is the provisional stability of pregnant women, which aims to guarantee employment to the worker.

**Keywords:** Labor law; Women's Work; Pregnant; Stability.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ADCT- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ART- Artigo

CRFB/88- Constituição Federal do Brasil de 1988

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS- Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

OIT- Organização Internacional do Trabalho

§- Parágrafo

TST- Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À MULHER .....	12
2.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana .....	12
2.1.2 Princípio da segurança jurídica .....	13
2.1.3 Princípio da Igualdade.....	14
2.2 CONTRATO DE TRABALHO .....	16
2.2.1 Contrato de trabalho por prazo determinado.....	16
2.2.2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado .....	17
2.3 CONCEITOS E CLASSIFICAÇÃO DA ESTABILIDADE .....	18
2.4 HISTÓRICO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE.....	20
2.4.1 Estabilidade da gestante.....	20
2.5 PANORAMAS ACERCA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ÂMBITO TRABALHISTA .....	23
2.5.1 Da proteção à maternidade.....	23
2.5.2 Discriminação e desafios enfrentados pela mulher gestante no mercado de trabalho.....	27
2.5.3 Análise acerca da súmula 244, III do TST e seus desdobramentos	31
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS</b> .....	<b>35</b>
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Discriminação contra a mulher no âmbito trabalhista vêm sendo combatida há tempos, desde a Revolução Industrial, onde a figura feminina fora inserida no mercado de trabalho. Todavia, apesar dessa representatividade, as mulheres ainda sofrem limitações e preconceitos, em especial na seara trabalhista, posto que, alguns direitos como a estabilidade da gestante estão sendo cerceados por empregadores.

Não obstante, é sábio que a busca por direitos iguais das mulheres no cenário atual está em constante evolução, muitas conquistas foram alcançadas, como a própria estabilidade da gestante, onde a mulher possui a estabilidade após 05 meses do nascimento de seu filho, não podendo ser demitida durante esse prazo; a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias), sem sofrer prejuízo de seu emprego ou salário, dentre outros direitos importantes previstos na CLT. No entanto, ocorre que, como de conhecimento geral, as empresas e os empregadores não cumprem e respeitam o que a lei expressa, trazendo insegurança às mulheres com filhos, surgindo então, uma discriminação.

Por conseguinte, a fim de analisar o instituto da estabilidade da gestante e o direito da mulher, a presente monografia irá tratar sobre a reforma da súmula 244, inciso III do TST, trazendo os benefícios e fortalecimento do direito adquirido dessa classe trabalhista, bem como tecer críticas voltadas a aplicabilidade e a forma pela qual o Estado, como garantidor de direitos, está fiscalizando de maneira igualitária e isonômica.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À MULHER

#### 2.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III é compreendido como direito fundamental de todos, evidencia que todos os cidadãos merecem ter o direito à cidadania preservada, tal pelo motivo que, cidadania remete a ter uma vida digna, posto isso, a dignidade da pessoa humana alcança todos os campos que evidenciam viver de modo digno e democrático. Na seara trabalhista, o princípio da dignidade humana tem grande importância, na medida em que, busca proteger os direitos dos trabalhadores e qualquer violação dos mesmos.

Outrossim, cabe ressaltar que na Carta Magna, em seu artigo 170 *caput*, que diz respeito a ordem econômica ressalta o princípio supramencionado, o qual associa-o como um intermédio fundamental para o enaltecimento do trabalho.

Inquestionavelmente, a dignidade da pessoa humana está presente em todos os fatores humanos, sejam eles trabalhistas ou não, por esse motivo o legislador procurou beneficiar a dignidade a todos, sem a distinção da individualidade e coletividade.

Cynthia Espada (2008, p.93), nas premissas de Kant, estabelece como conceitua-se a dignidade humana, descrevendo-a como parte da autonomia ética e da natureza racional do ser humano. Para ele, o homem existe como um fim em si mesmo e, portanto, não pode ser tratado como objeto.

Neste íterim, na esfera do Direito do Trabalho, a dignidade da pessoa humana seria invocada, caso ocorresse um desrespeito ao trabalhador, podendo ocorrer em casos omissos do empregador, quando o trabalhador é submetido a trabalhos insalubres e perigosos sem a devida proteção e percepção de adicionais; as gestantes na inobservância das leis que resguardam seus direitos, bem como na discriminação e preconceitos contra o trabalhador, submetendo-o a trabalhos análogos e escravos.

Com fundamento, Augusto Cesar Leite de Carvalho (2018, p.17), pontua que a dignidade da pessoa humana estaria malferida sempre que o limite

razoável de fadiga, abstratamente considerado, fosse excedido para o homem ou a mulher que estivessem a prestar trabalho.

Desta feita a dignidade da pessoa humana somente será positivada quando não houver restrições e discriminações na vida e no trabalho de todos os cidadãos, tendo sua segurança e condições mínimas de sobrevivência resguardadas e com efeito, uma vida digna onde seus direitos elencados pela Lei maior sejam respeitados.

### **2.1.2 Princípio da segurança jurídica**

A segurança jurídica é um princípio que visa augurar quanto em casos fáticos tanto em casos concretos, implicações jurídicas processuais ou materiais decorrentes de normas jurídicas preestabelecidas pelo Estado Democrático de Direito.

Em um sentido mais abrangente, para o jurista J.J. Gomes Canotilho, a segurança jurídica representa:

o homem necessita de segurança jurídica para conduzir, planificar e conformar autônoma e responsabilmente a sua vida. Por isso, desde cedo se consideravam os princípios da segurança jurídica e proteção à confiança como elementos constitutivos do Estado de direito. Estes dois princípios - segurança jurídica e proteção à confiança - andam estreitamente associados, a ponto de alguns autores considerarem o princípio da proteção da confiança como um subprincípio ou como uma dimensão específica da segurança jurídica. Em geral, considera-se que a segurança jurídica está conexada com elementos objetivos da ordem jurídica - garantia de estabilidade jurídica, segurança de orientação e realização do direito - enquanto a proteção da confiança se prende mais com as componentes subjetivas da segurança, designadamente a calculabilidade e previsibilidade dos indivíduos em relação aos efeitos jurídicos dos actos. (J. J. Gomes Canotilho. 2000, p. 256).

Nessa vereda, o instituto da segurança jurídica age no garantismo da segurança em todas as searas jurídicas, a fim de garantir que todos os cidadãos possam ter a plenitude que todos os seus atos da vida civil não sofram modificações e não sejam descumpridos.

Infere-se que a segurança jurídica se articula por intermédio do Estado Democrático de Direito, com o escopo de preservar e resguardar todos os atos da esfera em que o Direito alcança, trazendo então, a confiança que o Estado

como garantidor de direitos irá cumprir e resguardar com maestria o que lhe foi incumbido.

Na seara trabalhista, em especial aos direitos das mulheres, a segurança jurídica tem um papel fundamental, pois vai ser através desse instituto que toda mulher irá recorrer para que seus direitos não sejam comprometidos nem violados sem a devida norma imposta, garantindo que o trabalho dessa classe seja acolhido de maneira digna e sem quaisquer fatos impeditivos de alcançarem os que lhes é devido.

Por derradeiro, segurança jurídica é o mínimo de previsibilidade necessária que o Estado de Direito deve oferecer a todo cidadão, a respeito de quais são as normas de convivência que ele deve observar e com base nas quais pode travar relações jurídica válidas e eficazes. (NICOLAU JUNIOR apud COELHO, 2005).

Assim, conseqüentemente, a segurança jurídica pode ser concebida pelo equilíbrio das relações jurídicas estabelecidos em normas, preliminarmente considerados por todos os interessados, a fim de evitar quaisquer imprevisibilidades que afetam o direito e as relações jurídicas.

### **2.1.3 Princípio da Igualdade**

O referido princípio da igualdade está elencado na Constituição Federal em seu art. 5º<sup>1</sup>, onde estabelece que todos deverão ser tratados de forma igualitária perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Por oportuno, vale ressaltar que na seara processual, caberá ao juiz assegurar as partes igualdade de tratamento, conforme estabelece o art. 139, I do CPC<sup>2</sup>.

E, como preleciona no mesmo sentido Nelson Nery Júnior:

Compete ao juiz, como diretor do processo, assegurar às partes tratamento isonômico (art. 5º, caput). A igualdade de que fala o texto

---

<sup>1</sup>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] (BRASIL, Constituição da República, 05 de outubro de 1988).

<sup>2</sup> Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: I - assegurar às partes igualdade de tratamento. (BRASIL, Código de Processo Civil, 16 de março de 2015.)

constitucional é real, substancial, significando que o juiz deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades. (NERY JUNIOR, 2007, p.384)

Infere-se que a igualdade retratada no referido art. 5º da Carta Magna faz menção a igualdade formal, onde a mesma irá agrupar todos os casos idênticos, a fim de asseverar um tratamento de forma isonômica para todos, sem levar em conta suas desigualdades entre si. Em razão disso, serão formuladas normas que irão buscar a atender as necessidades de cada um e com isso alcançar a igualdade formal ou material, prezando sempre por aquela que irá atender toda a sociedade de forma igualitária e isonômica.

A respeito da igualdade formal e material, leciona com prioridade o jurista Rui Barbosa:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. (RUI BARBOSA. 1997, p. 26)

Salientar-se-á que na seara trabalhista os princípios e normas regulamentadas pelo legislador possuem uma maior eficácia na proteção dos direitos trabalhista, visto que, ainda há muita desigualdade e discriminação contra os trabalhadores, em especial às mulheres, que ainda tem seus direitos cerceados e sofrem discriminações diariamente em seu ambiente laboral.

Resta incontroverso que o princípio da igualdade é uma ferramenta essencial para a busca da efetivação dos direitos da coletividade, assegurando uma igualdade formal entre todos os indivíduos. Não obstante, na seara trabalhista, o princípio da igualdade opera contra desigualdades e discriminações enfrentadas pelos trabalhadores, a fim de buscar uma igualdade material, empenhando-se em encontrar soluções distintas para cada caso litigioso trabalhista.



## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO

### 2.2.1 Contrato de trabalho por prazo determinado

De acordo com a CLT, em seu art. 443, determina-se contrato de trabalho por prazo determinado como aquele que no ato da assinatura do contrato é especificado o início e o término do contrato no momento da admissão do trabalhador, ou seja, é necessário que seja definido previamente o final do contrato. Sendo assim, a principal diferença em relação aos demais modelos de contrato se encontra exatamente em sua duração, sendo também denominado de contrato a termo (PERIN, 2015, p. 50).

Esta espécie de contrato por prazo determinado tem como principal função servir para que a empresa possa ter maior flexibilidade na relação trabalhista com o trabalhador, celebrando um acordo de forma legal por um período necessário aos objetivos que a empresa busca. De acordo com o ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins (2016):

O término do pacto por tempo determinado pode ser medido em razão do número de dias, semanas, meses ou anos, ou em relação a certo serviço específico, como o término de uma obra, ou, se for possível fixar aproximadamente, quando houver o término de um acontecimento, como o término de uma colheita, que se realiza periodicamente em certas épocas do ano. E o contrato de safra, que tem a duração dependente de variações estacionais de atividade agrária (parágrafo único do art. 14 da Lei nº 5.889/73) (MATINS, 2016, p. 191)

No entanto, não devemos confundir com o contrato de trabalho temporário, cabendo ressaltar que nesta hipótese o contrato obrigatoriamente terá uma duração máxima de 90 dias, ao contrário do contrato por prazo determinado que pode durar até 2 anos, conforme se observa no art. 445, da CLT:

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.  
Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

É importante lembrar, também, que o contrato de trabalho temporário é regido pela Lei 6.019/1974 e o contrato por prazo determinado pelo art. 443 da CLT, conforme a seguir:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:  
a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;  
b) de atividades empresariais de caráter transitório;  
c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943)

### **2.2.2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado**

Por outro lado, tem-se a hipótese do contrato de trabalho por prazo indeterminado, que define a contratação efetiva do trabalhador sem que seja determinado antecipadamente um prazo final para o encerramento do acordo.

Porém, neste acordo o desligamento pode ocorrer a qualquer momento, mesmo que não haja data final, sendo necessário o respeito ao aviso prévio pela parte que solicitou a rescisão contratual com o desligamento do vínculo trabalhista, podendo ocorrer a rescisão nas hipóteses em que não haja justa causa, ou demissão de comum acordo.

O contrato por tempo indeterminado é o padrão no direito brasileiro e comumente utilizado nas contratações. Esse modelo de contrato normalmente é implementado após o término dos contratos temporários de experiência, que duram no máximo 90 dias. Essa é a regra no direito brasileiro:

A regra do contrato de trabalho é sua manutenção no tempo em decorrência da proteção conferida pelo princípio da continuidade da relação de emprego. Inúmeros motivos fundamentam essa proteção, dentre eles, o maior benefício gerado ao obreiro se comparado ao contrato com duração pré-determinada no tempo (PERIN, 2015, p. 50).

São diversos os benefícios neste tipo de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo mais vantajoso para o trabalhador, com a garantia do 13º

salário, férias remuneradas, descanso remunerado, salário-mínimo, tempo máximo de oito horas por dia, bem como pagamento de horas extras.

Este tipo de contrato está previsto no art. 452, da CLT:

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Há a possibilidade de um contrato por tempo determinado se converter no contrato por tempo indeterminado, conforme bem explica Pedro Paulo Teixeira Manus (2015):

Ocorre, como possibilita o art. 451 da CLT, que um contrato a prazo pode ser prorrogado por uma vez, no máximo, respeitado o limite legal de sua duração. Havendo uma segunda prorrogação, determina lei que o contrato será tido como por prazo indeterminado (MANUS, 2016, p. 89).

### 2.3 CONCEITOS E CLASSIFICAÇÃO DA ESTABILIDADE

A estabilidade tem como escopo a proteção e garantia que o trabalhador tem frente a seu emprego, sendo enquadrada no princípio da continuidade empregatícia, que visa justamente a proteção do emprego.

Neste diapasão, o instituto da estabilidade garante que o contrato de trabalho somente poderá ser encerrado pelo empregador caso o empregado não venha a exercer suas obrigações impostas e por falta grave elencadas em lei. Em se tratando de encerramento de contrato por parte do empregado, haverá o encerramento sem embargos de qualquer justa causa.

Nesta perspectiva, a estabilidade atenderá sempre a proteção acerca do trabalho do empregado, desde que seja efetivada todas as obrigações respaldadas em lei.

O instituto da estabilidade remete a sensação de segurança jurídica ao empregado, visto que, respeitando e cumprindo as normas reguladoras trabalhistas, seu emprego permanecerá resguardado. Sendo assim, pode o empregado “fazer carreira” na empresa em que trabalha, por meio de promoções que venha a receber, tanto por merecimento quanto por antiguidade. (MANUS, PEDRO PAULO TEIXEIRA, 2015, p 166).

A respeito do tema leciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

Pode-se dizer que estabilidade, para os fins justralhistas, consiste no direito que o empregado tem de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo quando existir grave motivo que justifique a sua dispensa que torne incompatível a sua permanência na empresa ou no caso de força maior devidamente comprovada. (LEITE, CARLOS HENRIQUE B, 2022, P.329)

No tocante a estabilidade faz-se mister salientar que temos duas classificações concernente a esse instituto, tal como a definitiva ou provisória. A definitiva não tem prazo determinado (estável decenal, servidores públicos etc.). Provisória, por sua vez, é aquela garantia de emprego que só vale pelo prazo estipulado em lei, como é o caso da gestante. (REZENDE, RICARDO. 2020, p.848).

É imperioso ressaltar um exemplo fático da estabilidade provisória, sendo o caso da trabalhadora gestante. Antes da Constituição Federal de 1988 entrar em vigor, a estabilidade provisória da empregada gestante tão só era assegurada por intermédio de normas coletivas. Todavia, após o advento da CRFB/88, não será mais permitido dispensar sem motivo preestabelecido em normas reguladoras e a contribuição da gestante durante e após o período gestacional ficará a encargo da Previdência Social. Analisando essa transição legislativa, há de se mencionar um grande avanço na proteção dos direitos trabalhistas da mulher, visto que, após essa mudança, a motivação e o crescimento da mulher no mercado de trabalho aumentou, sob a perspectiva de que antes o próprio empregador que teria que arcar com os custos da empregada e após essa alteração o encargo ficará sob o sistema de seguridade social, as empresas se motivaram em aumentar a contratação de mulheres no mercado de trabalho.

Neste sentido, a gestante, a partir do momento em que obter a constatação da gravidez e posterior 05 meses pós parto terá seus direitos trabalhistas resguardados, sem qualquer impeditivo.

Por derradeiro, a estabilidade provisória somente terá a efetividade por um prazo estipulado ou enquanto existir uma situação excepcional (acidente de trabalho, Membros da CIPA...) Sendo assim, o trabalhador não poderá ser dispensado de maneira arbitrária e sem justa causa enquanto gozar dessa estabilidade. Entretanto, caso houver dispensa sem justa causa, o empregado poderá invocar o direito de reintegração ou concessão do salário pertinente ao período de estabilidade dissipado.

Urge salientar sobre o caráter excepcional dessa modalidade de contrato em que o desrespeito às regras de pactuação, prorrogação, temporalidade ou sucessividade faz com que o contrato que era a termo, transforme-se com prazo indeterminado. A transformação ocorre de forma automática e imperativa atendendo aos comandos da lei (DELGADO, 2010, p. 506).

## 2.4 HISTÓRICO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

O instituto da estabilidade surgiu a fim de resguardar o direito dos trabalhadores, tendo previsão na antiga Constituição Federal de 1824, em seu art. 149. Todavia, os trabalhadores só fruíram de seus direitos da estabilidade a partir do ano de 1915, com o advento da Lei nº 2.924 de 1915, a qual previa a proibição da dispensa do empregado com 10 (dez) anos de serviço.

Acerca do tema, pontua Sergio Pinto Martins:

Quando se verificar que o empregado não cometeu falta grave, o empregador deve readmiti-lo no serviço; porém, se for desaconselhável a reintegração do estável, em razão de incompatibilidade, o tribunal do trabalho poderá converter a obrigação de reintegrar na obrigação de o empregado pegar uma indenização em dobro (art.496 da CLT.) (SERGIO PINTO MARTINS. 2016, p.678-679.)

Por conseguinte, no ano de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), regularizou a estabilidade, tendo como normatização os arts. 492 ao 500, onde previa que todo empregado ao completar 10 (dez) anos de serviços prestados, não poderia ser demitido, exceto por motivo de falta grave ou força maior, elencados no art. 492 da CLT.

Cumprido salientar que, foi no ano de 1966 em que sobreveio o *FGTS*, o qual era facultativo, tendo como finalidade suceder o processo de indenização da estabilidade.

### 2.4.1 Estabilidade da gestante

É contraproducente que a proteção e os direitos das mulheres nem sempre foram resguardados e ostensivos como atualmente. A mulher desde os primórdios sempre fora submetida a exploração em decorrência de seu trabalho, até conquistar, com muitas lutas e renúncias seus direitos em voga atualmente.

Urge salientar que foi no século XVIII e XIX, durante a Revolução Industrial que ocorreu a modificação do modo laboral da mulher, passando do trabalho manual artesanal para o uso de máquinas, fator esse que trouxe longas jornadas de trabalhos exaustivos que chegavam a 18hrs com intervalos de 20 minutos para alimentação e descanso, sendo exposta a lugares insalubres e sem nenhuma prerrogativa de direitos trabalhistas. Neste ínterim, faz se mister que a Revolução Industrial foi um grande avanço em matéria de direito trabalhista para o começo da efetivação dos direitos das mulheres, visto os grandes desafios e discriminações sofridas por essa classe. (GAMBA, 2013).

Com efeito, objetivando-a proteger o direito das mulheres, o legislador se preocupou em criar dispositivos de cunho protecionistas com o intuito de resguardar e promover garantias no trabalho das mulheres, bem como proteger e assegurar uma estabilidade caso a mulher venha a ter uma gravidez.

A partir dessa premissa, a Nossa Carta Magna culminada com as anteriores, pressupõem alguns direitos que efetivam essas garantias e estabilidades:

algumas normas de proteção ao trabalho feminino, destacando-se a Constituição de 1934 (art. 121) e a de 1946 (art. 157) que estabeleceram a proibição de trabalho insalubre, o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; a Constituição de 1937 proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres em indústrias e o direito à licença gestante sem prejuízo do salário; a Constituição de 1967 proibia a atividade feminina em indústrias insalubres, estabelecia descanso remunerado à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário, aposentadoria integral para a mulher aos 30 anos de serviços, direitos que foram mantidos na EC 1/1969. (GAMBA, 2013, p. 65).

Como se observa, ao longo da história das Constituições brasileiras, houve a preocupações por parte do Constituinte em assegurar uma maior proteção na seara trabalhista, concernente aos direitos das mulheres, visto que, a inclusão da mulher no mercado de trabalho, bem como sua mão-de-obra cresce cada dia mais.

Não obstante, tais normas presentes na Constituição, por sua vez, criaram certa discriminação das mulheres no mercado de trabalho, pois geravam uma proteção exacerbada de seu trabalho. Em face disso, foram eliminadas algumas regras consoantes da Carta Magna, pois atenuavam para a discriminação e o

preconceito no ingresso das mulheres na esfera trabalhista. A par disso, foram extintos do ordenamento jurídico, o impedimento do trabalho noturno da mulher, norma essa revogada pela Lei nº 7.855/89. Neste sentido, insta salientar que em decorrência dessa revogação, há outros artigos da CLT que foram revogados com ênfase nos arts. 379,380 e 387, ambos da CLT. (BARROS, 2011, p. 857).

Infere-se ressaltar que a regularização e a criação de normas protecionistas às mulheres estão alinhadas a princípios constitucionais, como o princípio da isonomia, previsto no art.5º, inc. I da Constituição Federal de 1988, o qual faz analogia aos direitos previstos na CLT, tais como, o direito a licença a maternidade, a vedação da distinção de salários em razão da função, sexo, cor e estado civil. Por outra lado, temos também o princípio da dignidade da pessoa humana, que fazendo um paralelo com as normas protetoras do direito das mulheres, irá resguardar a gestante o direito ao salário integral sem o prejuízo de seu afastamento, a proibição da demissão durante o período de estabilidade, exceto justa causa e o direito de reintegração, em caso de demissão.

Nesta perspectiva, a estabilidade provisória da gestante surgiu a fim de neutralizar, mesmo que temporariamente, alguns atos arbitrários cometidos pelos empregadores no período gestacional da mulher e após 05 (cinco) meses pós parto, onde será vedado a demissão sem justa causa, salvo em casos fortuitos.

Nesta senda, o instituto da estabilidade tem previsão no artigo 10, inc. II, alínea “B” dos Atos Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988 (ADCT).

Urge salientar que a mulher somente poderá fruir dos benefícios do instituto em tela, a contar da confirmação da gravidez, e não somente do conhecimento do empregador sobre o fato.

O autor Sergio Pinto Martins (2016, p.645) preleciona que são várias as teorias que esclarecem a garantia de emprego da gestante, podendo ser destacada as teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva.

Por conseguinte, segundo o rito da responsabilidade objetiva, é cediço afirmar que para sua efetividade, necessita-se da positivação da gravidez pela trabalhadora e não para o empregador. Com isso, a estabilidade do emprego, não irá depender da comprovação da gravidez perante o empregador, mas sim de sua positivação pela gestante. (SERGIO PINTO MARTINS. 2016, p.645).

Por iguais razões, o entendimento do STF é favorável a essa responsabilidade.<sup>3</sup>

No mesmo sentido, o TST também se posicionou de maneira aderente a teoria objetiva, normatizando-a em sua súmula 244, I.<sup>4</sup>

Consoante noção cediça, a estabilidade da gestante advém a partir do momento da confirmação da sua gravidez, conforme já mencionado e independente de ciência o empregador.

## 2.5 PANORAMAS ACERCA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ÂMBITO TRABALHISTA

### 2.5.1 Da proteção à maternidade

A nossa Carta Magna, bem como a Consolidação de Leis Trabalhistas, fundamenta-se em normas que visam proteger a mulher no mercado de trabalho, criando normas de incentivos, assim como dispositivos que objetivam resguardá-las em casos específicos, como a gravidez. Há de se frisar que, a maior preocupação do constituinte foi mitigar toda a discriminação e preconceito enfrentado pela mulher no mercado de trabalho, buscando uma isonomia entre homens e mulheres na seara trabalhista.

Urge salientar-se que, o marco legislativo principal acerca da proteção à maternidade, foi respaldado no decreto nº 21.417- A de 1932, que em seu art. 7º que garantia a mulher o descanso obrigatório de 04 (quatro) semanas antes e posterior ao parto, que poderiam ser estendidas em duas semanas, caso houvesse a necessidade e fosse devidamente assinado e constatado por um médico. Todavia, ao longo do afastamento, a remuneração era assegurada sendo equivalente à metade do valor da média dos últimos (06) seis salários pagos pela seguridade social.

---

<sup>3</sup>(RE 259.3218/RS, Rel. Min. Ellen Gracie.)

<sup>4</sup> 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).



Neste sentido, os direitos estabelecidos as gestantes quando a mesma constar sua gravidez ao empregador com antecedência, serão resguardados, do contrário, a mesma não desfrutaria do benefício. (BARROS, 2011, p. 855).

Alguns dos incentivos de maior importância previsto na CLT, compreende-se no salário-maternidade, que após a vigência da Lei 6.136/74, será executado diretamente pela Previdência Social.

Assevera-se ainda que, o Brasil legalizou a Convenção de nº 3 e 103 da Organização Internacional do Trabalho (*OIT*), na qual institui que a incumbência do pagamento do salário-maternidade da gestante não ficará a cargo do empregador. E em especial, a referida convenção nº 103, artigo 4º, §4º onde estipula que as prestações devidas á gestante deverão serem pagas através da seguridade social ou de fundos públicos e não mais pelo empregador. (SERGIO PINTO MARTINS. 2016, p.890.)

Salientar-se-á que a lei também resguarda o lapso temporal do afastamento remunerado da gestante, que será de quatro semanas anterior ao parto e oito posterior. Todavia, para a efetivação desse direito, far-se-á necessário o laudo médico devidamente atestado por um médico competente, podendo ser dilatado esse prazo por 02 semanas anterior ou posterior ao parto, caso houver necessidade.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º 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. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002).

Em se tratando de aborto espontâneo, a mulher só poderá fazer jus a licença remunerada, de duas semanas conforme previsão no art. 395 da CLT.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

E, como preleciona, no mesmo sentido o TST, que deferiu estabilidade para gestante que sofreu aborto espontâneo, vejamos:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO

NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA.

Demonstrada transcendência social, ante a possível violação do art. 10, II, b, do ADCT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido.

II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, ao prever a estabilidade "desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", não faz qualquer ressalva ao natimorto. Logo, é forçoso concluir que a garantia provisória ao emprego prevista no referido dispositivo não está condicionada ao nascimento com vida. Indenização substitutiva do período de estabilidade devida desde a data seguinte à dispensa até cinco meses após o parto. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, nº 03.2016.5.02.0023, da 2ª Turma. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Brasília, 12 de junho de 2019.)

Não obstante, a doutrina majoritária do TST, prevêem que a empregada gestante que passe por aborto espontâneo fruirá somente do benefício do repouso remunerado de 02 (duas) semanas, contando da data do ocorrido, conforme estabelece o art. 395 da CLT.

Por esta forma, é viável observar a lacuna normativa da ADCT, em seu art. 10, onde irá somente resguardar o nascituro. Neste sentido, a empregada que sofrer aborto não gozará da estabilidade e sim do repouso remunerado, conforme norma supramencionada.

Destaca com propriedade o jurista Sérgio Pinto Martins:

Não há direito a garantia de emprego em caso de aborto, por falta de previsão legal ou constitucional. A proteção ao nascituro não existe, a partir do momento em que ele não nasceu com vida. Tem direito a mulher apenas a duas semanas de licença remunerada, prevista no art. 395 da CLT. (Sergio Pinto Martins. 2016, p.649).

Além do mais, impede destacar que a CLT em seu art. 396 preuncia o direito da mulher de usufruir de 30 (trinta) minutos durante sua escala de trabalho para amamentar seu filho até os 06 (seis) meses de idade. Todavia, tal período poderá ser prorrogado caso houver necessidade e o médico estipular. Frisa-se que as pausas devidas independem da carga horária da mulher.

Entretanto, a doutrina majoritária e a legislação trabalhista preveem que em casos de falta de condições dignas e de higiene, bem como lugares inapropriados para a mulher realizar a amamentação do bebê, essas 02 (duas) pausas poderão ser convertidas em uma redução na carga horária da mulher, mediante acordo entre empregado e empregador.

Art. 396. CLT: Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Não obstante, além dos direitos mencionados, o art. 392, §4º da CLT traz mais um rol de direitos da gestante. Vejamos:

Art. 392, CLT: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Neste diapasão, a mulher na qualidade de gestante, terá o direito de realizar seis consultas para a realização de pré-natal, bem como outros exames preventivos, e com isso, será devido o documento de declaração de seu comparecimento e sua ficha de acompanhamento gestacional, contendo todas as informações referentes a saúde da mulher e do feto, que serão usadas posteriormente para fins de comprovação da dispensa do trabalho ao seu empregador.

Já no que tange a transferência de função quando a mulher está grávida, a CLT preocupou em resguardar a mulher gestante de exercer atividades laborais em ambientes inapropriados e nocivos a sua saúde, assegurando-a o retorno ao seu posto anterior após o retorno de suas atividades. Nessa senda, o direito da transferência de função da gestante, além de uma norma trabalhista, concerne em uma garantia constitucional que visa no direito a vida e a saúde, resguardando quanto a mãe tanto o feto que está sendo gerado.

### **2.5.2 Discriminação e desafios enfrentados pela mulher gestante no mercado de trabalho.**

No decorrer da história da inserção da mulher no mercado de trabalho, em especial na revolução industrial, as mulheres sofreram por falta de normatização trabalhista, sendo expostas a horas exaustivas de trabalho, bem como lugares insalubres e nocivos à saúde.

A respeito do tema, leciona Orlando Gomes:

o emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra-barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores. (ORLANDO GOMES. 1976, p. 466)

Não obstante, com as várias evoluções legislativas, os direitos das mulheres em forma de lei têm crescido de forma evidente, porém nem tão realizáveis. Inicialmente, cumpre ressaltar que a primeira norma a regulamentar os direitos das mulheres no Brasil teve vigência em 1932, no decreto nº21.417-A, onde regulava as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Nesta senda, a Carta Magna também criou normas a fim de resguardar o direito da mulher e o tratamento de forma isonômica.

Art. 7º, CRFB/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

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

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

Por conseguinte, ainda em se tratando da Constituição Federal/88, em seu preâmbulo, a Carta Magna busca por outros direitos inerentes as mulheres,

como “(...) a *igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.*”<sup>5</sup>

Há de se notar que a própria Lei Maior protege a mulher e extingue todos os atos discriminatórios, em especial na seara trabalhista. Destarte, o atual cenário na prática, infelizmente vai contra os preceitos estabelecidos em lei, sendo a prática discriminatória no meio laboral, ainda latente.

Nesta esteira, diante vários dispositivos que visam garantir e resguardar o direito da mulher gestante na seara trabalhista, bem como todo o espaço e notoriedade que a mulher ganhou no mercado de trabalho, ainda há muita luta contra o preconceito, a discriminação, e a busca incessante de seus direitos serem efetivados, como a aspiração por cargos gerenciais e a igualdade salarial.

Insta salientar que a mulher no mercado de trabalho infelizmente ainda sofre discriminações no ato de sua contratação, sendo vista como um “meio” de mão-de-obra deficitário e fraco, com algumas particularidades que, na ótica do empregador, não seria viável mantê-la na empresa. Tais particularidades se resumem em indagar se a mulher possui ou pretende ter filhos, idade, estado civil dentre outras. Apesar de todos esses mecanismos destinados a proteger as mulheres, não se pode obliterar de que essas normas protetivas se tornam inconstitucionais quando construídas sobre padrões que não são decorrentes da ordem biológica feminina porque estabelecem distinções dos homens. (SÜSSEKIND et al, 2000, p. 974).

É imperioso ressaltar que o legislador procurou estabelecer regras que protegem diretamente as mulheres dessas discriminações na seara trabalhista, vejamos a lei 9.029/95 que veda práticas discriminatórias contra a mulher no acesso ao mercado de trabalho.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

---

<sup>5</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Já a CLT também buscou normatizar regras de proteção á mulher em seus arts. 373-A:

Art. 373-A, CLT: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

**I** - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

**II** - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

**III** - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional

**IV** - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

**V** - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

**VI** - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Art. 391, 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.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Nesse viés, é notório que toda essa discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, tem um cunho cultural, visto que o mercado trabalhista sempre fora conhecido por depender da força e da virilidade do homem. Não obstante, apesar de haver várias legislações, inclusive a trabalhista que reforça e assegura o direito das mulheres e não a discriminação, ainda é um pouco vago a aplicabilidade dessas normas.

Nesta linha de raciocínio, a educação e os meios socioeducativos são a melhor maneira para começar a efetivação e o reconhecimento que a mulher tem os mesmos direitos que os homens e as mesmas habilidades que eles para

serem inseridas no mercado de trabalho, exceto as biológicas, visto que, conceber uma criança em seu ventre é uma particularidade inerente à mulher.

Acerca do tema em debate, a socióloga Benevides, defende que a educação é o meio mais eficaz para combater a discriminação.

A educação em Direitos Humanos parte de três pontos: primeiro, é uma educação permanente, continuada e global. Segundo, está voltada para a mudança cultural. Terceiro, é educação em valores, para atingir corações e mentes e não apenas instrução, ou seja, não se trata de mera transmissão de conhecimentos. Acrescente-se, ainda, que deve abranger, igualmente, educadores e educandos, como sempre afirmou Paulo Freire. É a formação de uma cultura de respeito a dignidade humana através da promoção e da vivência dos valores da liberdade, da justiça, da igualdade, da solidariedade, da cooperação, da tolerância e da paz. Isso significa criar, influenciar, compartilhar e consolidar mentalidades, costumes, atitudes, hábitos e comportamentos que decorrem, todos, daqueles valores essenciais citados –os quais devem se transformar em práticas. Quando falamos em cultura, não nos limitamos a uma visão tradicional de cultura como conservação, seja dos costumes, das tradições, das crenças e mesmo dos valores – muitos dos quais devem, é evidente, serem conservados. A cultura de respeito a dignidade humana orienta-se para a mudança no sentido de eliminar tudo aquilo que está enraizado nas mentalidades por preconceitos, discriminação, não aceitação de todos, não aceitação da diferença. No Brasil, essa mudança implica a derrocada de valores e costumes decorrentes de fatores nefastos historicamente definidos: o longo período de escravidão ( mais de 300 anos), que significou exatamente a violação de todos os princípios de respeito a dignidade da pessoa humana, a começar pelo direito a vida; política oligárquica e patrimonial; o sistema de ensino autoritário, elitista e muito mais voltado para a moral provada do que a ética pública; a complacência com a corrupção, dos governantes e da elite, assim como em relação aos seus privilégios; o descaso com a violência, quando exercida exclusivamente com os pobres e os socialmente discriminados; as práticas religiosas ligadas ao valor da caridade em detrimento do valor da justiça; o sistema familiar patriarcal e machista; a sociedade racista e preconceituosa contra todos os considerados diferentes; o desinteresse pela participação cidadã e pelo associativismo solidário; o individualismo consumista. (BENEVIDES. 200, p.1)

Todavia, o Estado como garantidor de direitos deverá se incumbir de positivizar os direitos das mulheres e fiscalizar atos discriminatórios que a mulher, em especial a gestante sofre no âmbito profissional, buscando sempre propiciar a igualdade, equiparação salarial e criar métodos mais severos a fim de punir empresas e empregadores que descumprirem o que está previsto em lei.

### 2.5.3 Análise acerca da súmula 244, III do TST e seus desdobramentos

No que concerne a estabilidade da gestante em contratos por prazos determinados, a reforma da súmula 244, inciso III do TST, aduz que: 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.” (BRASIL, 2013).

Todavia, a estabilidade da gestante é um direito constitucional e já pacificado, porém após essa alteração, surgiram diversas divergências e críticas doutrinária e de tribunais.

Nesta senda, para o doutrinador Bruno Klippel, não há de se falar em estabilidade da gestante em contratos por prazos determinados:

Apesar de o entendimento do TST versar apenas sobre o contrato de experiência, espécie de contrato a prazo determinado, descrito no artigo 443 da CLT, a ideia deve ser aplicada a qualquer espécie desses contratos, pois a predeterminação do prazo já torna a dispensa totalmente lícita, pois quando da contratação a empregada já sabia da data de seu término. Assim, sabia que, independentemente da superveniência de gravidez, o vínculo trabalhista terminaria em uma data certa”. (KLIPPEL, BRUNO. 2011, p. 307-308).

Salienta-se que a alteração da referida súmula se encontra respaldada no art. 10, inciso II, alínea B da ADCT, onde está previsto a estabilidade da gestante contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, a partir da confirmação da gravidez e posterior 05 (cinco) meses após o parto.

Lado outro, a Constituição Federal de 1988, não se posiciona acerca do tipo de contrato, sendo somente necessário que a mulher esteja grávida para gozar da estabilidade.

Não obstante, tal ressalva não era assentada pela jurisprudência trabalhista. Todavia, mesmo sendo criada uma súmula contrária, o Tribunal Superior do Trabalho, considerou os direitos da gestante e do feto, que já tinha seus direitos resguardados na ADCT, em seu art. 10, inciso II, alínea A, fazendo a alteração da referida súmula, promovendo a estabilidade nos contratos a termo. (GODINHO, 2014, p.602).

Urge salientar que o inciso III da súmula 244 do TST, teve a alteração a partir do momento que o Tribunal Superior entendeu que a segurança jurídica da



mulher gestante na seara trabalhista deveria ser intensificada, com isso, após diversas decisões do TST, a referida súmula fora alterada em 2012, no mês de setembro, passando a estabilidade provisória da gestante ser admitida mesmo na hipótese de contrato por prazo determinado.

Deste modo, após a reforma, a referida súmula ficou preestabelecida da seguinte forma:

Súmula 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. 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 está 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 ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Acerca do assunto, preleciona o jurista Godinho Delgado:

Havendo, desse modo, evidente interesse público com vistas às proteções à mãe trabalhadora, sua gestação e o parto, além do período inicial da maternidade, interesse público que se pretende também à criança nascitura, ganha destaque a garantia constitucional, afastando o óbice criado pela Consolidação das Leis do Trabalho com respeito aos contratos a termo (art. 472, §2º, CLT).” (DELGADO, GODINHO. 2013, p. 547).

Corroborando com toda exemplificação, segue entendimento recente do

TRT-12:

ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. GARANTIA AO EMPREGO ASSEGURADA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. Frente ao disposto no art. 10, inc. II, "b", do ADCT da Constituição Federal de 1988, e considerando a atual redação da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho, que, em seu item III, **assegura a garantia provisória ao emprego mesmo nos casos em que a contratação se deu por prazo previamente determinado, impõe-se reconhecer que a obreira está alcançada pela proteção constitucional, a despeito de a relação entre as partes ter se estabelecido sob a forma de contrato de experiência.** Recurso provido. (TRT da 12ª Região; Processo: 0001415-05.2021.5.12.0040; Data: 08-09-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Hélio Bastida Lopes - 1ª Câmara; Relator(a): HELIO BASTIDA LOPES) (grifo nosso)

Na esfera doutrinária, para alguns autores, a reforma do inciso III da súmula 244 do TST, teve impactos positivos, garantindo a ampla positivação dos direitos protecionistas previstos na Constituição, quanto para a mãe, tanto para

o nascituro. Neste sentido, a responsabilidade social da empresa/empregador terá uma maior efetividade no que concerne as políticas públicas antidiscriminatórias na esfera trabalhista.

Inobstante isso, o lado desfavorável da alteração sumular, se concentra na discriminação da mulher gestante, visto que, após a reforma, não haverá mais a possibilidade de o empregador terminar o contrato por prazo determinado quando a empregada estiver em estado gravídico.

Neste sentido, nas contratações por prazo determinado, o empregador consegue se projetar economicamente diante ocorrências que exigem um trabalho temporário, por muitas vezes sem a viabilidade de prosseguir com o contrato, quanto pela razão financeira, tanto pela demanda de trabalho. E com isso, tendo ciência da estabilidade provisória para as mulheres, a preferência por contratações pelo sexo masculino vem crescendo de maneira discrepante, nascendo mais uma problemática na contratação de mulheres no mercado de trabalho, a discriminação. (IUNES; 2016 p.17).

Salientar-se-á que o inciso III da referida súmula agora irá projetar o direito da estabilidade para as gestantes que laboram em contratos de experiência, temporários e outras espécies de empregos a termo. Destarte, tal modificação, veio para assegurar os direitos trabalhistas a todas as mulheres em estado gravídico, sem distinção da modalidade empregadora.

Resta incontroverso que a reforma sumular faz analogia ao princípio constitucional da dignidade humana e da proteção ao nascituro. Não obstante, além dos direitos já suscitados, nossa Carta Magna sempre busca proteger a família, e em seu art. 227 da CFRB/88, trouxe um rol de deveres a serem resguardados e a quem compete:

Art. 227, CRFB/88: É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Por derradeiro, firma-se que a modificação sumular visa proteger mãe e filho, bem como a discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, dado que, na condição de uma mãe com um recém-nascido, seria evidente as dificuldades em buscar um novo emprego, diante suas condições. Frisa-se ainda

que as normas constitucionais e trabalhista mitigam o medo das mulheres que estão no mercado de trabalho de passar pela maternidade e perderem seus cargos por falta de apatia dos empregadores, diante disso, tais normas vieram para trazer mais conforto e segurança jurídica para a mulher caso venha passar por uma gravidez.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Ao explorar esse trabalho foi possível analisar que o instituto da estabilidade da gestante possui o escopo de proteger a mulher gestante de ser demitida de maneira arbitrária pelo seu empregador, exceto por justa causa ou caso fortuito.

Neste íterim, é indubitável que a legislação brasileira, bem como a CFRB/88 possui normas protecionistas para a efetivação dos direitos das mulheres na seara trabalhista. Todavia, a luta e a busca incessante para a mitigar todo o preconceito e discriminação ainda é latente.

Embora a Constituição Federal da República do Brasil 1988 garanta a igualdade, direitos sociais e fundamentais, o trabalho da mulher continua sendo uma luta aparentemente interminável. Acontece que mesmo a discriminação sendo exacerbada, a evolução do trabalho das mulheres vem evoluindo.

Nesta esteira, é cediço que para combater essa cultura machista e discriminatória contra a mulher no mercado de trabalho, far-se-á necessário a justiça arrojara mais as sanções de empresas e empregadores que vão contra as normas de proteção da mulher gestante no mercado de trabalho.

Não obstante, a implementação de mais políticas sociais e econômicas, contribuem muito para a conscientização de que as mulheres sempre foram capazes de exercer com maestria seus cargos, e que, não será a gravidez que irá deixá-las incapazes de trabalhar com comprometimento e força de vontade.

Por derradeiro, a alteração da súmula 244, III do TST, apesar de soar contrária a vários julgamentos e a Constituição Federal de 1988, há de se considerar o grande avanço nos direitos da trabalhadora gestantes, no que tange á proteção a mãe e ao nascituro.

Neste diapasão, a análise da referida súmula irá descrever as consequências e benefícios que essa reforma trouxe para as empregadas grávidas e a atuação do Estado Democrático na aplicação dos direitos inerentes às mulheres, afinal, é responsabilidade do Estado garantir todos os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

## 4 CONCLUSÃO

O direito surge como um meio de solucionar litígios e diligências que decorrem da ação humana, sendo, portanto, a pessoa humana a maior protagonista do ordenamento jurídico. Deste modo, é um dever do Estado garantir a todos os cidadãos, sem distinção, a segurança jurídica de suas relações extrajudiciais ou judiciais. E por conseguinte, propiciar que cada indivíduo possa viver de forma digna e isonômica.

Nesta linha de raciocínio, infere-se que as normas protecionistas as mulheres gestantes, foi um grande avanço quanto na seara trabalhista, tanto no judiciário, pois houve a necessidade de uma influência estatal para a positivação dos direitos as mulheres em estado gravídico.

Indubitavelmente, há de se reconhecer que a estabilidade da gestante com os princípios constitucionais possui uma ligação, haja vista que o instituto da estabilidade tem como escopo proteger e resguardar a manutenção do emprego da mulher gestante, mesmo que de modo estipulado. Nesta senda, é notório que o instituto supramencionado acolhe a proteção quanto da mãe, tanto do nascituro que posteriormente irá depender da mãe trabalhando para sua subsistência, daí decorre o princípio da dignidade humana.

Entretanto, para que tal direito constitucional possa ser positivado, far-se-á necessário a confirmação da gravidez ao empregador a fim de ser reconhecida sua estabilidade, viabilizando-a fruição do direito á estabilidade, conforme preceitua o art. 391-A da CLT.

No que tange a reforma da súmula 244, III do TST, conforme já demonstrado, veio como um progresso na luta em favor da efetivação de direitos da mulher gestante, pois criou uma vasta maneira de se interpretar que os direitos protecionistas às gestantes, também se estendem às trabalhadoras em contratos por tempo determinado, contratos de experiência dentre outros.

Todavia, todo excesso de proteção cria entrelinhas capazes de prejudicar o polo passivo da proteção, no caso, as mulheres. Isto posto que, após a reforma da súmula, o gênero feminino vem sofrendo discriminações e preconceitos no momento de sua contratação, eis que, o empregador sabendo do ônus que ficará a encargo, devido a estabilidade e a seara econômica, vem tendo preferência em contratações do sexo masculino.

Sendo assim, não se pode olvidar que todas as normas protecionistas previstas na Constituição e na Legislação Trabalhista possuem um único objetivo: a proteção e segurança da mulher gestante. Todavia, apesar de todas essas normas que positivam os direitos das mulheres não são o bastante para combater o desrespeito e a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Far-se-á necessário uma intervenção na consciência cultural e social do país, a fim de dissipar essa raiz machista e retrógrada de que a mulher, em especial, a grávida é incapaz e não traz lucros para o mercado de trabalho.

Neste diapasão, a mudança deverá ocorrer de modo geral, a começar pela sociedade com políticas públicas e sociais contra o preconceito e discriminação na contratação das mulheres, nas grandes empresas influenciando e dando incentivos de que a admissão da mulher no mercado de trabalho só visa a atrair rendimentos e organização, bem como incentivos fiscais.

Ademais, concernente aos incentivos fiscais, uma maneira exequível de incentivar os empregadores, seria na intenção de dirimir os gastos trabalhistas decorrentes das alterações legislativas em tela, fazendo com que tais encargos de cunho previdenciário e tributário recolhidos do empregador, sejam abatidos no imposto de renda. Outra maneira seria o empregador que obtiver um índice satisfatório na contratação de mulheres gestantes e mães, obtiverem um desconto de acordo com o que a lei permitir. Todavia, a receita federal deverá anualmente fiscalizar para a positivação do incentivo.

Com efeito, após todos esses meios de incentivos para a contratação de mulheres com filhos e gestantes, a mensagem principal a ser passada é de que a mulher gestante, acima de tudo, carece de tutela jurisdicional e normas protecionistas que visam resguardar e trazer uma segurança para que a mesmo desfrute o que lhe é conferido pela Lei Maior.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 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 15 out.2022

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 21.417-A de 17 de Maio de 1932**. Regula as condições do Trabalho das Mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais. 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 13 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Constituição da República Federativa Brasileira**: Disponível em: [http://www..br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www..br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 15 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**, nº 03.2016.5.02.0023, da 2º Turma. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Brasília, 12 de junho de 2019.) Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/721753533>> Acesso em 03 out.2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista**, nº 0001415-05.2021.5.12.0040, da 1º Turma. Relator: Hélio Bastida Lopes, 08 de setembro de 2022. Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/129554848/inteiro-teor-129554858>> Acesso em 13 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Especial**, nº259.3218/RS, da 3º turma. Relator(a) Maria Weber Candiota da Rosa. 22 de Agosto de 2008. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/66860499/trt-23-25-02-2014-pg-87> Acesso em 15 out de 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244). Acesso em: 16 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.105/2015**, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 13 out.2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.855/89, de 24 de outubro de 1989**. Estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm)>. Acesso em 14 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 6.136/1974, de 07 de novembro de 1974**. Estabelece a inclusão do salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm)> Acesso em 15 out.2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n 9.029/95, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de teste de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho, e dá outras providências. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)> Acesso em: 10 out. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2011.

BENEVIDES. Maria Victoria. **Educação em Direitos Humanos: de que se trata?** Disponível em:< <http://www.hottopos.com/convenit6/victoria.htm> >Acesso em: 13 out. 2022.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2000.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 17.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. v. 123, 2010.



DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **O STJ e o princípio da segurança jurídica**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/302189/o-stj-e-o-principio-da-seguranca-juridica>> Acesso em: 13 out. 2022.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Ed. LTr, 2008. p. 93.

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE ANÁLISE DA SÚMULA 244 DO TST**. Disponível em: < <https://www.migalhas.c>

om.br/depeso/190314/estabilidade-provisoria-da-gestante--analise-da-sumula-244-do-tst> Acesso em 14 out. 2022.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 152, 2013, p. 65, julho, 2013.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 6ªed. Rio de Janeiro, Forense, 1976, p.466.

IUNES, Alik Kostak Teles. **A nova redação do inciso II da Súmula 244 do TST: Avanço ou vulneração dos direitos da mulher no mercado de trabalho**. Aracaju, 2016.

KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular Esquematizado - TST**. São Paulo: Saraiva, 2011.

Leite, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (14th edição). Editora Saraiva, 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16º ed. São Paulo. Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32º ed. São Paulo. Saraiva, 2016.

NERY JUNIOR, Nelson. **Código de Processo Civil comentado**. 10ª ed. - São Paulo: RT, 2007, p. 384.

NICOLAU JUNIOR, Mauro. **Segurança Jurídica e Certeza do Direito. Realidade ou Utopia num Estado Democrático de Direito?**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 14 de out. De 2004.

PERIM, Maida Emanuela. **A (in)compatibilidade da estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado**. Orientador: Me. José Mello de Freitas. 2015. 123 f TCC (Graduação)- Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo. Rio Grande do Sul- Passo Fundo. 2022. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/778/1/PF2015MaidaPerin.pdf> Acesso em 12 out. 2022

Resende, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (8th edição). Grupo GEN, 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délia, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. v. 2