

GESTANTE E ESTABILIDADE NO TRABALHO

Andressa de Paula Bezerra Nogueira Ribeiro¹
Professor Orientador: Luiz Caetano de Salles
Outubro/ 2021

RESUMO

O presente artigo discorre sobre a proteção do trabalho da mulher e a estabilidade da gestante nos contratos de trabalho. Tal estudo foi embasado na doutrina, jurisprudência, bem como em observância aos dispositivos legais que integram nosso Ordenamento Jurídico e que salvaguardam tais direitos. Evidenciando, assim, com base no contexto histórico, a inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por conseguinte, traz uma abordagem da sua evolução normativa, ressaltando, assim, sua proteção legal, frente às possíveis discriminações no meio laboral. Nessa perspectiva, o referido trabalho acadêmico tem por objetivo analisar a aplicabilidade do direito à estabilidade, quando se refere às empregadas gestantes. Como também, pretende-se averiguar as possíveis consequências geradas por intermédio da referida concessão de estabilidade provisória, e como são refletidas nas respectivas partes que compõem cada elo da relação trabalhista, atentando, assim, para o ônus que surge diante desse contexto, sobrepondo-se na figura do empregador e da mulher empregada, as quais estão intimamente ligadas aos aspectos econômicos, administrativos e sociais, vindo, pois, despertar insegurança jurídica, no que tange à contratação dessa mulher, podendo, assim, vir refletir numa possível perda de espaço no mercado trabalhista.

Palavras-chave: Gestante; Garantia; Estabilidade.

1 INTRODUÇÃO

A luta das mulheres em desfavor de preconceitos, a fim de conquistar o mercado de trabalho, é histórica. Hodiernamente, cresce o quantitativo de mulheres que optam pelo exercício de atividades remuneradas em detrimento do trabalho doméstico. Assim, o paradigma de que o homem é provedor do lar está sendo ultrapassado ao longo dos anos, fruto da aceitação do real papel feminino na sociedade, do melhoramento do grau de instrução das trabalhadoras e em decorrência do primor e do detalhismo agregado ao labor desempenhando.

Apesar das conquistas alcançadas, muitas batalhas continuam sendo travadas para garantir a igualdade material entre homens e mulheres na seara

¹ Currículo acadêmico do aluno

trabalhista. No entanto, não se pode olvidar de que a busca da igualdade material requer a efetivação de atos afirmativos, denominados “discriminações positivas”.

Uma das maiores aquisições femininas no âmbito laboral brasileiro foi a concessão da estabilidade gestante em prol da dignidade da pessoa humana e da própria vida e bem-estar do nascituro. Trata-se de duplo fator de proteção, abrangendo a mulher e a gestação, uma vez que aquela demanda de cuidados especiais em decorrência do estado gravídico.

A estabilidade provisória é uma garantia fundamental conferida às empregadas gestantes no Brasil. Visa proteger a empregada doméstica da dispensa arbitrária por parte do empregador, além de possibilitar o acompanhamento do bebê nos primeiros meses de vida, o período concedido é importantíssimo para a mãe recuperar-se do parto e preparar-se para o retorno ao emprego.

A importância social do presente trabalho é destacar que as diferenciações somáticas existentes entre homens e mulheres devem ser respeitadas, preservando-se direitos fundamentais humanos, e observando o contexto social vivenciado no país.

Os tribunais pátrios, especialmente aqueles que protegem as relações de emprego, fundada na igualdade material, precisam estar atentos à aplicabilidade das decisões numa sociedade com resquícios do sistema patriarcal, sob pena de perpetrarem nova onda de discriminações no que tange à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Através do método dedutivo serão realizadas pesquisas qualitativas por intermédio de leituras bibliográficas e aplicações de normas em geral, sempre respaldadas na atual conjuntura política e econômica do Brasil, objetivando demonstrar a importância da consolidação dos direitos trabalhistas da mulher, conquistados após anos de dificuldades e desafios.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A mulher por anos restringiu-se a desenvolver ações que a preparavam para ser uma boa esposa e mãe, conseqüentemente, deste modo, desfrutaria

de um bom casamento. Desde criança recebia os princípios de uma moral comportamental que a tornaria futuramente em uma “esposa perfeita”.

Recebidos estes ensinamentos e alimentados pela fragilidade do sexo feminino, as mulheres acabavam aceitando tal condição e tornavam-se mecanismos de autocontrole da sociedade em torno do comportamento das outras mulheres. Estigmatizadas e com um futuro já traçado, restava-lhe desenvolver os ensinamentos da melhor forma possível. Distanciadas da vida política e dos direitos, a mulher era então excluída da vida social, de qualquer função política e religiosa. Era considerada invisível, pois não havia representatividade alguma, além de que, a grande maioria era analfabeta e subordinada juridicamente ao homem.

O trabalho da mulher remonta às sociedades primitivas, ainda que de forma incipiente, uma vez que inicialmente lhe incumbia prestar auxílio ao homem em algumas das suas atividades laborais rotineiras. No entanto, apenas após o movimento feminista adquirir roupagem política, o mundo começa a presenciar o fortalecimento da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Vale frisar, porém, que o termo “feminismo” surgiu posteriormente, com o advento do Iluminismo, conjugado com os ideais de liberdade, fraternidade e igualdade.

Os novos comportamentos, a modernidade e o consumo modificaram as bases sociais. A industrialização deslocou a produção para fora do domicílio. A mulher chega ao “mercado formal de trabalho”. Enquanto as mulheres de classes mais abastadas dedicavam-se a conseguir um casamento que provesse seu sustento, desse modo, acabavam dedicando-se às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos.

As mulheres de classes mais baixas necessitavam trabalhar para manter o subsídio da casa e dos filhos, uma vez que nestas classes a figura do marido nem sempre era presente e tornava-se comum relações em que a mulher era a provedora do lar.

Com a concretização do sistema capitalista no século XVIII, fenômeno oriundo da Revolução Industrial, a força produtiva da mulher passou a ser

recompensada, de fato, com o trabalho. A partir de então, as mulheres, anteriormente artesãs, começaram a ser inseridas nos estabelecimentos industriais para operar grandes maquinários, muitas vezes em detrimento da mão de obra masculina. Nada mais óbvio: elas demandavam baixos salários, sujeitavam-se a tarefas em situações degradantes e insalubres e com carga horária excessiva.

Durante o período da Revolução Industrial, quando as mulheres estiveram submetidas às condições precárias nos estabelecimentos fabris, o movimento feminista adquiriu força para lutar e reivindicar pelos direitos inerentes ao trabalho.

Após serem fortemente reprimidas quando paralisaram suas atividades em busca de condições laborativas dignas, mais de cem empregadas foram mortas em um incêndio ocasionado pelas péssimas condições de segurança de uma fábrica em Nova York. O evento trouxe grande reflexão acerca das legislações trabalhistas vigentes no mundo.

Destaca-se, ainda, que durante as 1ª e 2ª Guerras Mundiais muitos homens saíram das residências para defender seus países, momento em que as mulheres se viram obrigadas a garantir o sustento das famílias, usufruindo de uma vida mais independente numa sociedade com resquícios patriarcais, em que a figura masculina é provedora do lar.

A primeira legislação brasileira de proteção à operária foi editada no estado de São Paulo no século XX. Naquele momento, buscou-se resguardar a mulher do processo industrial no último mês gestacional e no primeiro puerpério.

Constitucionalmente, o Direito do Trabalho foi introduzido no Brasil em 1934, cuja Carta Magna consagrou, inclusive, o princípio da igualdade entre ambos os sexos. Com as promulgações seguintes os direitos das mulheres restaram ampliados ainda que em dosagem homeopática.

A Constituição de 1937 passou a disciplinar o direito ao voto exercido pelas mulheres, conquista importante incorporada ao ordenamento jurídico pátrio cuja Carta de 1946 retrocedeu ao retirar a previsão de igualdade entre ambos os sexos.

Em 1967 o requisito da idade da mulher para concessão da aposentadoria foi reduzido e no ano de 1969 houve estagnação do avanço até a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, oportunidade em que direitos humanos, civis, políticos, individuais, coletivos, sociais e trabalhistas foram norteados pela máxima de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, quer seja na vida civil, no trabalho, ou na família.

Ora, com o advento do Estado Democrático de Direito, após um sombrio período dominado pelo golpe militar, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, datada de 5 de outubro de 1988, trazia como objetivo precípuo a proteção aos direitos humanos fundamentais, tais quais, a liberdade de expressão, de religião, a isonomia legal e a oportunidade de organizar e participar plenamente na vida política, econômica e cultural da sociedade. Pensada como uma verdadeira “guardiã da governabilidade”, exatamente como declarou o então Deputado Ulisses Guimarães no decorrer do seu pronunciamento enquanto presidente da Assembleia Nacional Constituinte, a Constituição de 1988, desde a sua promulgação, visa a proteção do povo brasileiro, valorizando a mulher vítima das mais diversas discriminações trabalhistas e perseguições sociais e políticas.

Outrossim, importante destacar que o art. 446 da CLT, já revogado, previa a necessidade de autorização do marido para o trabalho da mulher. Ademais, até 1962, as mulheres casadas só podiam trabalhar fora se o marido permitisse. E a autorização poderia ser revogada a qualquer momento, de acordo com o que previa o Código Civil de 1916. Nele, as mulheres casadas eram consideradas "incapazes". O Código Civil de 1916 também impedia mulheres casadas de abrir conta no banco, ter estabelecimento comercial ou mesmo viajar sem a autorização dos maridos.

A profissionalização e a entrada no mercado formal de trabalho favoreceram a concepção de busca pela liberdade no universo feminino, dando início a uma série de movimentos feministas. No entanto, a busca por um lugar ao sol, não a livrou do peso de continuar exercendo os afazeres de uma dona de casa, boa esposa e mãe.

Percebe-se, assim, que o texto constitucional brasileiro buscou resguardar o valor da dignidade humana, privilegiando os direitos fundamentais no momento em que os eleva a cláusula pétrea, fazendo constar em seu rol os direitos civis e políticos e os direitos sociais.

3 O CONTRATO DE TRABALHO

Para a melhor compreensão do tema da estabilidade da empregada gestante, faz-se necessário uma breve conceituação do contrato de trabalho.

Conforme o exposto nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), o contrato de trabalho é um acordo, podendo ser tácito ou expresso, que corresponde a uma relação de emprego por prazo determinado ou indeterminado, sendo necessária à vontade das duas partes, quais sejam, empregado e empregador. Entretanto, consoante Cassar², esse conceito se traduz incompleto, demandando uma melhor análise pela doutrina.

Para Orlando Gomes, o contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal sob direção do empregador³.

Segundo CASSAR⁴, o contrato de trabalho é bilateral, tendo direitos e obrigações recíprocas; consensual, visto que nasce da vontade e da concordância das partes; oneroso, havendo contraprestação pelo serviço prestado; comutativo, pois cada parte sabe previamente seu direito em relação à outra, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes; *intuitu personae*, sendo pessoal, como consequência do caráter fiduciário da relação de emprego quanto ao empregado; e de trato sucessivo, já que o contrato não se exaure com a prática de um único ato, sendo de débito permanente.

² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 552.

³ GOMES, Orlando, apud CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 552.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 555.

Por fim, na lição de Martins⁵, o contrato de trabalho é gênero, compreendendo, entre suas espécies, o contrato de emprego. Consoante o autor, o contrato de trabalho poderia referir-se a qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, entre outros.

Já o contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se fala em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Assim, de acordo com a doutrina e a legislação trabalhista em vigor, pode-se perceber que há discrepância na conceituação de contrato de trabalho, podendo esta ser, de acordo com a CLT, meramente um acordo entre as partes – empregado e empregador –, recebendo, todavia, correções no âmbito doutrinário, no qual se propõe uma abordagem mais completa do conceito, além da devida distinção entre as figuras do contrato de trabalho e do contrato de emprego.

3.1 DO EMPREGADO

Podemos extrair o conceito de empregado no artigo 3º, caput, da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Sendo assim, o empregado deve ser uma pessoa física que presta serviços com pessoalidade, onerosidade na qual recebe pelos serviços prestados, subordinação e não eventualidade, conforme conceituado no artigo 2º caput, da CLT⁶. A pessoalidade é a característica de que somente a mesma pessoa de forma direta pode prestar serviços à pessoa física ou jurídica.

Para Godinho a pessoalidade é:

A relação jurídica pactuada, ou efetivamente cumprida – deve ser desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços,

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Atlas, 2013. P. 94.

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 229.

que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados⁷.

Garcia complementa que pessoalidade é a não substituição por terceiros, senão vejamos:

A pessoalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiro, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa⁸.

Dessa forma, deve-se ressaltar, conforme previamente alegado, que o trabalho pessoal só pode ser realizado pelo mesmo empregado sem a substituição de terceiros.

Para Dower, a pessoalidade é “ Quando se pretende os serviços de determinada pessoa, normalmente visa-se aos seus predicados pessoais.”⁹. À vista disso, se porventura houver uma prática da substituição permanente, logo torna-se impessoal descaracterizando a relação de emprego.

Sobre o conceito da onerosidade trata-se daquele que recebe pelos serviços prestados, ou seja, um valor pago ao trabalhador pela força do trabalho colocado à disposição do empregador. Quando se fala da onerosidade pode-se dizer que é uma relação primordial com o fundo econômico do mundo, pois através dessa relação é que o moderno sistema econômico atinge o objetivo, ou seja, uma infinita conexão do trabalhador ao processo produtivo, fazendo nascer o largo universo de bens, este característico do mercado atual¹⁰.

Destarte, para Garcia, a onerosidade é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado por seus trabalhos, *in verbis*:

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013. p. 283.

⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 143.

⁹ DOWER, Nelson Godoy Bassil, **Direito do Trabalho Simplificado**, 1ª, Editora Nelpa, 1998. p. 08.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013. p. 289.

A onerosidade significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao formar o pacto laboral¹¹.

Sendo assim, percebe-se que o contrato de trabalho é um contrato bilateral, onde ambas as partes pactuam um conjunto de obrigações e deveres.

Em relação à subordinação Godinho refere-se como o poder que tem o empregador sobre o empregado direcionando-o sobre a atividade que desempenhará:

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços¹².

No que diz respeito a não eventualidade, Godinho conceitua como:

[...] A relação empregatícia na qual é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (Antítese a eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida pela lei nº 5.859/72 (Lei do trabalho doméstico), que se refere a serviços de natureza contínua¹³.

A não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentes necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento. A não

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 146.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013. p. 293.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013. p. 285.

eventualidade também pode significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços¹⁴.

Nota-se, portanto que empregado pode ser qualquer pessoa física, sem distinção de sexo, cor, estado civil, graduação, desde que respeitados os limites de capacidade.

3.2 DO EMPREGADOR

No que diz respeito ao empregador, o artigo 2º, caput, da CLT dispõe que “ Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Quando nos deparamos com o empregador, GOMES assevera que: Devedor da contraprestação salarial e outros acessórios; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar¹⁵.

Buscando completar a definição, o §1ª da mesma lei, dispõe que: Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Mauricio Godinho Delgado define empregador como uma pessoa física, jurídica ou um ente despersonalizado que mediante seus poderes garantidos por lei, contrata uma pessoa física para que possa prestar serviços, desde que efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob a sua subordinação¹⁶. Ocorre que o enunciado do caput celetista é tecnicamente falho, pois empregador não é empresa.

¹⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 144.

¹⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 101.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013. p. 400.

Empresa é uma atividade econômica organizada, com coordenação e organização destinada à produção e consequente circulação de bens ou de serviços no mercado¹⁷.

O empresário por sua vez é quem exerce profissionalmente essa atividade conforme expõe o artigo 966 do código Civil de 2002.

No âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregador é considerado como a própria empresa, essa previsão conforme já demonstrado é objeto de crítica por parte da doutrina, porque a empresa em termos técnicos seria o desempenho da atividade econômica organizada, não obtendo personalidade jurídica para configurar um dos pólos da relação jurídica¹⁸.

No entanto, o vocábulo empresa é usado como pessoa física ou jurídica que contrata o empregado. Sendo assim, toda pessoa física ou jurídica que assumir os riscos das atividades econômicas, contratando empregados é considerado empregador. Empregador é aquele que tem empregados, ou seja, aquele que mediante pagamento de remuneração obtém serviço, produção de outro¹⁹

4 A ESTABILIDADE

A Legislação do Direito do Trabalho objetiva mais que simplesmente regular as relações entre empregadores e empregados, visa proteger o empregado hipossuficiente de possíveis abusos que possam vir a ser cometidos pelo empregador.

A garantia de estabilidade do empregado é um dos maiores dispositivos protecionistas, buscando garantir os seus direitos, em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa.

Nesse sentido leciona Sérgio Pinto Martins²⁰: A estabilidade, assim como a indenização e o aviso prévio, é uma das limitações ao poder de despedir do

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 300.

¹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p. 300.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Dialética, 2009, p. 157.

empregador. Não se pode dizer, entretanto, que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei pode determinar o fim do contrato de trabalho.

Estabilidade e Garantia de emprego não dizem respeito à mesma forma de proteção do trabalhador, portanto, não se confundem, como evidencia o conceito desenvolvido por Maurício Godinho, onde o autor esclarece as principais diferenças entre os institutos²¹: A estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.(...)

A garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida a empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas também, de estabilidades temporárias ou provisórias (expressões algo contraditórias, mas que vêm se consagrando). Vejamos o entendimento jurisprudencial:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. REINTEGRAÇÃO. PEDIDO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO DO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO. Hipótese em que a autora compareceu a Juízo postulando o pagamento dos salários dos meses relativos à estabilidade provisória, assim como reflexos a que teria jus após esgotado o período de garantia legal. Como a garantia de emprego constitucionalmente concedida à gestante é contra a dispensa injustificada, havendo a confirmação dispensa durante o período de tal garantia, à reclamante cabe a devida indenização estabilitaria, conforme entendimento das Súmulas n.º 244, I e 396, I, do TST. Recurso desprovido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020640-62.2013.5.04.0121 RO, em 08/09/2015, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi)

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 1241.

Ainda, sobre o tema, pertinente apresentar o conceito desenvolvido por Sérgio Pinto Martins²²: Há que se distinguir a estabilidade da garantia de emprego. A garantia de emprego é o gênero que compreende medidas tendentes ao trabalhador obter o primeiro emprego, a manutenção do emprego conseguido e, até mesmo de maneira ampla, a colocação do trabalho na política de emprego. Está, portanto, a garantia de emprego ligada à política de emprego. Uma forma de garantia de emprego, é o artigo 429 da CLT, ao assegurar o emprego a menores aprendizes na indústria.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º disciplina o sistema geral de proteção de emprego da seguinte forma:

São direitos dos trabalhadores:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário, e;

III – fundo de garantia por tempo de serviço. Ato das Disposições Transitórias, Art. 10. Até que seja promulgada Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput, e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1996.

Desde então, conforme leciona Valentim Carrion²³: Remanesceu apenas o direito adquirido dos que já a haviam alcançado (estabilidade decenal), assim como a estabilidade definitiva que possa ser concedida por via contratual (coletiva ou individual) ou normativa proferida em dissídio coletivo, além de outras estabilidades provisórias.

A Constituição Federal, no artigo que trata do sistema de proteção ao empregado, excetua a estabilidade provisória, indicando, para tanto, a Lei Complementar que a defina.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Dialética, 2009, p. 157.

²³ CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 402.

A Estabilidade provisória foi criada para atender a certas categorias específicas de empregados, mediante aprovações em Convenções Coletivas ou Sentenças Normativas. A característica principal desta modalidade de Estabilidade é o cerceamento da liberdade do empregador de rescindir o contrato de trabalho com o empregado em determinados casos, como por exemplo, no caso da empregada gestante. Outra característica da estabilidade provisória é que ela permanece garantida somente enquanto existirem os motivos que ensejaram a sua instituição.

Após analisar os modos e os efeitos da cessação do contrato de emprego, é importante observar que há fatos impeditivos da despedida do trabalhador.

Podemos conceituar a estabilidade da gestante como uma proteção ao emprego da mulher que oferece garantia de continuidade do emprego desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto. Esse direito está previsto na CLT e garante a toda mulher grávida esse período de estabilidade em que ela não pode ser demitida sem justa causa.

Estabilidade provisória é o período em que o trabalhador tem a garantia do emprego, não podendo o empregador por sua vontade dispensá-lo, salvo se a dispensa for por justa causa ou força maior.

Demitir um empregado em período de estabilidade, além de ser antiético é ilegal, simplesmente pelo fato de a garantia de emprego servir, justamente, para dar um período de tranquilidade a um trabalhador em um momento de fragilidade, de maior necessidade ou de incapacidade, por exemplo.

A estabilidade temporária, ou também conhecida como estabilidade provisória, garante o emprego dos trabalhadores que se encontram em situações específicas, durante um tempo determinado por legislação, acordos, convenções ou sentenças normativas originadas de dissídios coletivos.

De acordo com Carvalho²⁴, ao proteger interesses ou valores que devem prevalecer quando confrontados com o direito de o empregador dispensar, imotivadamente, o seu empregado, a norma trabalhista garante, por vezes, a manutenção provisória ou definitiva do vínculo empregatício.

²⁴ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 433.

Nas palavras de Nascimento²⁵, a estabilidade provisória representa o direito do empregado em manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no sentido jurídico. Esta se subdivide em estabilidade definitiva e estabilidade transitória, uma produzindo efeitos para toda a relação de emprego, outra somente enquanto persistir uma causa especial que a motive.

A estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de que não será despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. Essa garantia atenua o poder potestativo do empregador de dispensa imotivada²⁶.

A estabilidade, segundo Cassar²⁷ pode ser definitiva, tal como a decenal, prevista no art. 492 da CLT, ou como a dos servidores nomeados para cargo de provimento após três anos de efetivo exercício, por força do artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que dispõe sobre a estabilidade dos servidores; ainda, a norma do artigo 19 do ADCT que encerra estabilidade aos servidores públicos há pelo menos cinco anos continuados em atividade na data da promulgação da Constituição de 1988, aos empregados públicos (Lei nº 9.962/2000) ou ainda por contrato se as partes assim ajustarem.

Ainda conforme Cassar²⁸, a estabilidade pode também ser provisória, a qual tem duração determinada no tempo, tal como a estabilidade sindical, prevista no art. 543 da CLT e art. 8º, VIII, da CFR/88, através da CIPA (art. 165 da CLT e art. 10, II, a, do ADCT), das cooperativas (art. 55 da Lei nº 5.764/71) para titulares eleitos, nos casos de acidente de trabalho (art. 118 da Lei nº 8.213/91), aos titulares e suplentes eleitos do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, § 9º, da Lei nº 8.036/90), aos titulares e suplentes eleitos do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, § 7º, da Lei nº 8.213/91), aos titulares e suplentes das Comissões de Conciliação Prévia – art. 625-B, § 1º, da CLT (Lei

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 1171.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 1173.

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 1173.

nº 9.958/2000), em virtude da não discriminação (Lei nº 9.029/95 e Súmula nº 443 do TST), ao aprendiz durante o curso da aprendizagem (art. 432, § 2º, da CLT), por contrato se as partes assim ajustarem e aquela garantida à gestante (art. 10, II, b, do ADCT e Súmula 244 do TST).

Por outro lado, com relação a aplicação da Súmula 244 do TST nos aspectos de proteção à genitora e ao nascituro, passa-se a uma abordagem da legislação pertinente ao tema, cotejada com decisões dos tribunais, a fim de examinar-se a incidência nas situações de estabilidade gestante e a consideração dos direitos do nascituro.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, veda peremptoriamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, alçando ao mais alto nível normativo a proteção ao nascituro, nos seguintes termos:

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

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

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Assim, independentemente de qualquer notificação, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, faz jus a mesma à garantia provisória de emprego nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT, podendo ser demitida, exceto na hipótese de cometimento de falta grave prevista no artigo 482 da CLT.

Nessa seara, a Súmula 244 do TST veio, então, para dar força ao disposto na Constituição Federal e estabelecer que:

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia

restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Importa consignar, ainda, que a Lei Complementar 146/2014, em seu artigo 1º, estende a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho.

5 A ESTABILIDADE DA GESTANTE E O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Delgado²⁹ conceitua o contrato de experiência como um acordo bilateral firmado entre empregador e empregado, tendo prazo de duração de no máximo noventa dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício.

Tal modalidade de contrato com prazo determinado é trazida expressamente na alínea “c”, § 2º, do artigo 443 de nossa legislação trabalhista, conforme exposto anteriormente. Assim, feita a conceituação da modalidade contratual por prazo determinado, torna-se oportuno a explanação dos direitos das mulheres gestantes contratadas mediante contratos de trabalho a título de experiência.

No que concerne ao contrato de experiência, o inciso III da Súmula 244 do TST esclarece 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. Assim, parece-nos fora de discussão que o art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT/88 não pode ter sua eficácia limitada e vinculada somente aos contratos com prazo indeterminado.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo, 2005. p. 541.

A respeito do tema o Ministro Maurício Godinho Delgado já decidiu na Corte máxima do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). [...] A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-RR-21700- 25.2009.5.01.0079. Data de Julgamento: 08/02/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma.

Dessa forma, a estabilidade provisória da empregada gestante vinculada ao seu empregador por um contrato de experiência ou qualquer outra

modalidade de contrato a termo, se configurará plenamente, nos mesmos moldes e efeitos da estabilidade provisória aplicável nos contratos por prazo indeterminado.

Cabe ressaltar ainda que a Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo, em seu art. 6º caput, os direitos sociais, estando entre eles o princípio da proteção à maternidade e ao nascituro. Nesse sentido, não há como conceber a ideia de que mera estipulação contratual possa se sobrepor à própria norma constitucional, violando princípio de vasta importância à proteção da dignidade humana.

6 PANORAMA SOBRE A ESTABILIDADE DA GESTANTE: UMA ANÁLISE DA DISCIPLINA INTERNACIONAL E NACIONAL

A proteção à maternidade é fundada em, basicamente, dois institutos distintos: a licença maternidade e a estabilidade da gestante. A licença maternidade constitui-se em um período no qual a empregada tem o direito de afastar-se do trabalho, sem prejuízo da sua remuneração, para poder dar à luz e amamentar o seu filho nos primeiros meses de vida. Já a estabilidade da gestante constitui-se na impossibilidade de o empregador da trabalhadora despedi-la do seu emprego, sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essa preocupação tem como base a importância da maternidade e o seu papel na conservação social. A proteção concedida tem o objetivo de propiciar as condições necessárias para o bom desenvolvimento da capacidade física e mental dos descendentes, ao contrário do que aconteceria em relação aos filhos de mães debilitadas pelo trabalho³⁰.

A proteção à maternidade no Brasil sofreu grande influência da legislação estrangeira sobre o tema, em especial das normas oriundas da Organização Internacional do Trabalho. Dentre as Convenções do referido órgão que mais se destacam, é possível citar as Convenções nº 3, de 1919, e nº 103, de 1999. Com elas, importantes disposições acerca da proteção às

³⁰ MANDALOZZO, Silvia Souza Netto. **A maternidade no trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996, p. 21.

mulheres foram criadas, inclusive quanto àquelas que trabalham na economia informal³¹.

A referida Convenção nº 103 foi revista pela convenção 183, que ampliou a sua esfera de proteção. Essa última fixou em 14 (quatorze) semanas a duração da licença da empregada, com possibilidade de prorrogação em caso de doença ou complicações do parto, mantendo os dispositivos referentes à garantia de emprego e custeio do salário-maternidade por parte do Estado³².

Com a Constituição da República de 1988, a licença maternidade passou a ser de 120 (cento e vinte) dias, demonstrando o então compromisso da sociedade brasileira em aumentar aqueles parâmetros mínimos de proteção concedidos à maternidade no plano internacional.

Vinte anos após, em 2008, foi editada a Lei 11.770/2008 que criou o “Programa Empresa Cidadã”, o qual busca assegurar a prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias em alguns casos específicos. Todavia, essa novidade, apesar de mostrar que a tendência na legislação brasileira é de, progressivamente, fazer aumentar a proteção à gestante e ao seu respectivo filho, se mostra tímida e discriminatória, porquanto não atinge as empresas optantes pelo Simples e, ainda, depende da vontade da empresa de aderir ao programa³³. A referida tendência fica mais explícita porquanto tramita no Congresso Nacional a PEC 30- A/2007, que aumenta a licença gestante para 180 (cento e oitenta) dias.

O valor da referida licença é pago diretamente pela Previdência para a empregada doméstica e pelo empregador no caso dos demais trabalhadores, conforme art. 73, I, da Lei 8.213/1991, sendo garantido o valor do último salário da empregada, não havendo nem carência nem teto para esse benefício, salvo aquele previsto no art. 38, XI, da Constituição Federal.

Veja-se, portanto, que, apesar de existirem defensores de que a maternidade é um empecilho para a contratação de mulheres em idade

³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 864.

³² CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 170.

³³ LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 978.

reprodutiva, em verdade, o poder público e a sociedade são aqueles que arcam integralmente com o pagamento do salário-maternidade, e semelhante argumentação mascara, apenas, o preconceito existente contra a mulher³⁴.

O art. 39, §3º, da Constituição Federal também garante à servidora pública a licença maternidade, nos mesmos termos da servidora da iniciativa privada. No âmbito federal, o Decreto 6.690/2008 também prevê a possibilidade de prorrogação da licença maternidade.

Ocorre que a duração de estabilidade da gestante é superior aos referidos 120 (cento e vinte) dias, já que esse representa apenas o período no qual aquela poderá afastar-se do emprego sem prejuízo do salário.

A Norma Maior prevê a impossibilidade de despedida da gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 10, II, b, do ADCT.

É possível verificar, por conseguinte, que a estabilidade acaba caracterizando-se por um período de, aproximadamente, quinze meses. Isso porque, aos nove meses de gestação – considerando-se a duração mais comum da gravidez –, devem ser somados cinco meses, por força da norma constitucional referente à estabilidade, além do aviso prévio de pelo menos trinta dias, o qual não pode ser concedido durante o período estável.

A estabilidade é, portanto, provisória, já que dura apenas pelo período previsto constitucionalmente. É necessário notar, ainda, que a estabilidade da gestante não é absoluta, mas apenas relativa, já que o referido art. 10, II, b, do ADCT apenas veda a sua “dispensa arbitrária ou sem justa causa”, sendo possível, portanto, a despedida por motivo de justa causa.

Há dissenso doutrinário acerca do termo inicial da estabilidade. Veja-se que, apesar de a Constituição Federal afirmar que a estabilidade inicia-se com a “confirmação” da gravidez, não especifica o que seria essa “confirmação”.

Para Alice Monteiro de Barros, a confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador. O marco inicial do direito seria, para a referida autora, a ciência do estado gravídico por parte da própria

³⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 58.

empregada, afirmando, ainda, que não seria garantido o direito à estabilidade se, quando despedida, nem a trabalhadora sabia da gravidez³⁵.

Entende-se, contudo, que a posição adotada por Vólia Bomfim Cassaré mais adequada à tendência internacional de crescente tutela à maternidade³⁶. Para essa autora, assim como para a jurisprudência majoritária, a empregada terá direito à reintegração ou indenização desde a concepção, desde que esta tenha se dado no curso do contrato de trabalho.

Entende-se que esse, efetivamente, deve ser o marco inicial da estabilidade, inclusive porque o direito ora sob análise não busca apenas a tutela da gestante, mas também, principalmente, do filho, não se afigurando razoável defender que este último deve ser prejudicado porque a sua mãe ainda não sabia que estava grávida quando despedida do seu emprego. Além disso, as normas de proteção à gravidez e à maternidade destinam-se não apenas à trabalhadora, mas, principalmente, para proteger o filho desta mulher desde a sua concepção³⁷.

Cabe ressaltar, ainda, que outros são os direitos dirigidos à trabalhadora gestante, como, por exemplo, aquele previsto no §4º, inciso I, do art. 392 da CLT, segundo o qual, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, é assegurada a transferência de função quando as suas condições de saúde o exigirem, assegurando-se o seu retorno à função anteriormente ocupada.

Pode-se mencionar, outrossim, aquele previsto no inciso II do mesmo dispositivo, que garante à gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo do salário e demais direitos.

7 CONCLUSÃO

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 877.

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, 1127-1129.

³⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 58.

Verificando a trajetória da mulher na sociedade, percebe-se nitidamente o caráter excludente e patriarcal que por anos estabeleceu-se nas relações sociais e culturais das sociedades. A exclusão dos direitos básicos e intensa afirmação de que o sexo feminino era menos capacitado, perduraram por anos.

As relações pautavam-se na intensa força de atuação masculina sobre a feminina. O dever da obediência, de ser boa esposa e jamais se negar a ser mãe, oprimiam as mulheres de tal forma em que as próprias revistas femininas, assim como manuais, informavam as maneiras e modos de agir da mulher.

A ideia de modernização e progresso das sociedades diversificou as bases sociais e permitiram a introdução da mulher no mercado formal de trabalho, abrindo horizontes antes não permitidos. As mudanças sociais que tal fato ocasionou foram sendo aprimoradas com o passar dos anos e levaram a tão sonhada igualdade de direitos aclamada por uma série de movimentos feministas em todo o mundo. Se as bases sociais mudaram e os direitos de igualdade foram introduzidos e promulgados em lei, o momento estava propício para as mulheres buscarem aspectos em todos os campos, sejam afetivos, pessoais e profissionais.

Prover o auto sustento gerou mudanças principalmente na constituição das famílias, assunto deixado de lado, pois o âmbito profissional passou a ser encarado em primeiro plano. As relações entre homens e mulheres se modificaram a tal ponto de serem normais separações em prol de uma vida feliz.

A legislação promulgada ao longo da história do trabalho da mulher, em especial a Constituição Federal de 1988, possibilitou a abertura de caminhos para sua inserção nos mais diversos setores, abolindo de vez qualquer espécie de discriminação ou diferenciação em suas atividades e direitos atinentes ao trabalho.

Deste modo, o presente artigo buscou evidenciar a proteção jurídica ao emprego da gestante, nas situações em que, de forma imotivada, o empregador a dispensa.

A pesquisa foi fundamentada no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, art. 391-A da CLT e na Súmula 244 do TST, que protege em tais casos de

estabilidade provisória a gestante, dando-lhe garantia de emprego a partir da concepção até cinco meses após parto.

Nesse diapasão, o Direito brasileiro garante a estabilidade provisória da empregada gestante vinculada ao seu empregador por um contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência, nos mesmos moldes e efeitos da estabilidade provisória aplicável nos contratos por prazo indeterminado.

A empregada gestante dispensada de forma imotivada tem direito à estabilidade e, se ainda vigente o período respectivo, a reintegração ao trabalho prevista em lei, mesmo nos casos em que o empregador não teve ciência da gravidez no momento da demissão da obreira.

Evidenciou-se por meio de legislação e jurisprudência, que a empregada demitida sem justa causa poderá ajuizar ação de reintegração ao emprego e quando inviável, poderá receber em pecúnia a indenização correspondente ao período.

O direito à reintegração nos casos de contrato por tempo determinado está previsto também na Súmula 244, inciso III desde 2012, apesar da discordância de alguns doutrinadores. Em relação ao aborto não criminoso, em virtude de não estar previsto em lei, a empregada não terá direito à garantia de emprego. Todavia, nos casos de nascimento do filho morto, haverá sim, a garantia de emprego até cinco meses após o parto. Para os casos de adoção, não há previsão legal de estabilidade, até porque não há que se falar em gestação.

A Constituição Federal garante às empregadas gestantes brasileiras, no inciso XVIII do artigo 7º, a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Para que desta forma ela possa recuperar-se do parto, cuidar e amamentar seu filho, estabelecendo e solidificando laços afetivos e emocionais, sem a preocupação de que, ao término da licença, poderá ser despedida por ato voluntário do empregador.

Proteção à maternidade é um tema pertinente e importantíssimo para a sociedade brasileira, pois como definiu brilhantemente Jorge Luiz Souto Maior³⁸ : “O valor econômico do trabalho e o interesse produtivo não suplantam a necessidade de se proteger a maternidade como forma de sanidade das futuras gerações”.

A estabilidade provisória visa à proteção da mãe, durante e após a gestação, e alcança benefícios incontáveis para toda a sociedade brasileira, porque a família é a base de toda a sociedade e nela se principia toda a forma de progresso e desenvolvimento humano.

Por derradeiro, pretendeu-se trazer à luz, direitos que a Constituição e a legislação pátria têm implementado para a que a mulher tenha sua dignidade garantida, sobremaneira na manutenção de seu emprego e que lhe seja respeitado, na sua integralidade, o direito sagrado da maternidade, sem qualquer prejuízo do emprego e do salário, como quer a Carta Magna, levando-se em consideração também os interesses do nascituro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: Ltr, 2007.

CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. São Paulo: Ltr, 2007.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008.

³⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso do Direito do Trabalho**. A Relação de Emprego, vol. II. São Paulo: LTr 2008. p. 384.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. Direito do Trabalho. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Edição, São Paulo: LTR, 2013.

DOWER, Nelson Godoy Bassil, Direito do Trabalho Simplificado, 1ª, Editora Nelpa, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2007.

GOMES, Orlando, apud CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 18.ed Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso do Direito do Trabalho. A Relação de Emprego, vol. II. São Paulo: LTr 2008.

MANDALOZZO, Silvia Souza Netto. A maternidade no trabalho. Curitiba: Juruá, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Dialética, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 29. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.