

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**JOSEILDA FREIRE DE ARRUDA ROLIM**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E A EFICÁCIA DA  
SÚMULA 244 DO TST NOS CONTRATOS POR PRAZO  
DETERMINADO: PROTEÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO?**

**CARUARU**

**2020**

**JOSEILDA FREIRE DE ARRUDA ROLIM**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E A EFICÁCIA DA  
SÚMULA 244 DO TST NOS CONTRATOS POR PRAZO  
DETERMINADO: PROTEÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO?**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro  
Universitário Tabosa de Almeida, como requisito  
parcial, para obtenção do grau de bacharel em Direito,  
sob a orientação da Professora Esp. Marília D'Oliveira  
Vila Nova

**CARUARU**

**2020**

**BANCA EXAMINADORA**

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Presidente: Prof. Msc. Felipe D'Oliveira Vila Nova

---

Primeiro Avaliador: Prof.

---

Segundo Avaliador: Prof.

## RESUMO

No Brasil, como em muitas sociedades, ainda existem diferenças e desigualdades entre homens e mulheres em relação as funções exercidas, desenvolvimento, responsabilização e atribuição de atividades, como também nas oportunidades para acesso a recursos ou até tomadas de decisão. Diante disso, a evolução histórica feminina deve ser considerada em sua trajetória pessoal e profissional tendo em vista sua importância ao observar a igualdade de direitos na sociedade. A Constituição Federal de 1988, representando o marco jurídico da democracia no país, redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres ao estabelecer dispositivos que demarcaram a busca da igualdade material, a qual transcendeu a igualdade formal, ao tratar da licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, e, da proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos. Nesse mesmo caminho de proteção há a edição da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), objeto do presente estudo, o qual visa discutir a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado analisando se houve uma real proteção à gestante e nascituro ou uma discriminação no momento da contratação da mulher trabalhadora. Assim, não resta dúvida que o inciso III da Súmula 244 do TST visa a proteção à vida que está por vir, garantindo, também, o sustento da genitora durante a gravidez, respeitando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Porém, criou-se uma dicotomia, onde ao mesmo tempo em que protege o nascituro e as gestantes de contrato a termo com a garantia de emprego e os direitos previdenciários, também, passou em mesmo grau a discriminá-los devido ao risco imposto a classe patronal, pois colaborou com a possibilidade de reduzir a contratação de mulheres deixando-as numa situação vulnerável e em desvantagem na hora da contratação no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Estabilidade. Gestante. Súmula 244 TST. Contrato por prazo determinado. Proteção.

## RESUMEN

En Brasil, como en muchas sociedades, todavía existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en relación con las funciones desempeñadas, el desarrollo, la rendición de cuentas y la atribución de actividades, así como las oportunidades de acceso a recursos o incluso la toma de decisiones. Ante esto, la evolución histórica de las mujeres debe considerarse en su trayectoria personal y profesional en vista de su importancia para observar la igualdad de derechos en la sociedad. La Constitución Federal de 1988, que representa el marco legal de la democracia en el país, redefinió el concepto de igualdad entre hombres y mujeres al establecer disposiciones que marcaron la búsqueda de la igualdad material, que trascendió la igualdad formal al abordar la licencia de maternidad sin perjuicio del empleo y el salario, y la protección de los mercados laborales de las mujeres a través de incentivos específicos. En esta misma forma de protección está el tema del Precedente 244 del Tribunal Superior del Trabajo (TST), objeto del presente estudio, que tiene como objetivo discutir la estabilidad de las mujeres embarazadas en un contrato de trabajo de plazo fijo que analiza si hubo protección real para las mujeres embarazadas y los niños no nacidos. o discriminación a la hora de contratar a la trabajadora. Por lo tanto, no hay duda de que el artículo III del Precedente 244 del TST tiene como objetivo proteger la vida futura, asegurando también el apoyo de la madre durante el embarazo, respetando los principios constitucionales de la dignidad humana y los valores sociales del trabajo. Sin embargo, se creó una dicotomía, donde, al mismo tiempo, protege al feto y a las mujeres embarazadas de los contratos a término con la garantía de los derechos laborales y de seguridad social, también, en el mismo grado para discriminarlos debido al riesgo impuesto a la clase del empleador, porque ayudó a reducir la contratación de mujeres dejándolos en una situación vulnerable y desfavorecida a la hora de contratar en el mercado laboral.

**Palabras clave:** Estabilidad. Mujer embarazada. Precedente 244 TST. Contrato a plazo fijo. Protección.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CONTRATO DE TRABALHO DAS GESTANTES E A CONFIGURAÇÃO DA ESTABILIDADE .....</b>	<b>14</b>
<b>3 ANÁLISE DA EFICÁCIA NA ALTERAÇÃO DO ENTENDIMENTO SUMULADO DO TST.....</b>	<b>19</b>
<b>CONSIDERAÇÃO FINAIS .....</b>	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>30</b>

## INTRODUÇÃO

No Brasil, como em muitas sociedades, ainda existem diferenças e desigualdades entre homens e mulheres em relação às funções exercidas, desenvolvimento, responsabilização e atribuição de atividades, como também nas oportunidades para acesso a recursos ou até tomadas de decisão.

É importante compreender o contexto social da evolução histórica feminina quando se trata da igualdade de direitos na sociedade, pois o descontentamento das mulheres com a sua posição estende-se desde a sua evolução histórica até hoje, visto que ainda não conseguiram alcançar todos os direitos pelos quais vem lutando há muito tempo.

Frente a esta desigualdade, a Constituição Federal de 1988, verdadeiro marco na promulgação do direito de igualdade sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, preconizou em seu artigo 7º, inciso XX, a proteção ao mercado de trabalho da mulher.

Diante deste artigo, pode-se observar que o cuidado apresentado pela Constituição com a garantia da mulher ao mercado de trabalho é uma norma constitucional, ou seja, um comando consagrado pela Lei Fundamental que estrutura todo o Estado Democrático de Direito.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também expressa a proteção da mulher no mercado de trabalho mediante incentivos específicos, ao tratar em todo o seu Capítulo III da adoção de medidas de proteção ao trabalho feminino. A intenção do dispositivo é coibir qualquer discriminação e corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como proteção à maternidade, jornada de trabalho, entre outros.

Apesar da proteção apresentada é visto que mesmo diante de todo avanço normativo em prol de seus direitos, a situação das mulheres ainda exige muitas lutas, mudanças e resultados efetivos para que a igualdade feminina preconizada nos ordenamentos jurídicos se concretize. O presente estudo tem por objetivo discutir a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado em relação a Súmula 244, inciso III do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a fim de analisar se houve uma real proteção à gestante e nascituro ou uma discriminação no momento da contratação da mulher trabalhadora. Para tanto através de uma pesquisa aplicada, qualitativa, explicativa e descritiva fará uso de instrumentos específicos em relação ao tema, analisando os dados através de materiais bibliográficos e jurisprudenciais.

Assim foi elaborado e dividido em três tópicos, sendo que o primeiro traz o contexto histórico da luta feminina para sua inserção no mercado de trabalho desde os primórdios até a promulgação da Constituição de 1988 e sua proteção a mulher. No segundo, refere-se aos

princípios norteadores do contrato de trabalho das gestantes e a configuração da estabilidade. Já o terceiro tópico, por sua vez, faz uma análise da alteração do entendimento sumulado do TST, por meio de pesquisa bibliográfica demonstrando a fragilidade ainda apresentada no que se refere a estabilidade e garantia do emprego da gestante nos contratos por prazo determinado, em virtude da proteção da gestante e do nascituro.

Há, com isso, o intuito de se demonstrar a vulnerabilidade ainda presente na proteção à maternidade, principalmente nos contratos por prazo determinado, o que acaba resultando em um retrocesso quando se observa a tentativa de garantir um meio ambiente de trabalho mais igualitário e com menos discriminação.

## 1 CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A evolução histórica feminina deve ser considerada em sua trajetória pessoal e profissional tendo em vista sua importância ao observar a igualdade de direitos na sociedade (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013). Durante séculos, as mulheres foram vistas como seres insignificantes pois não tinham direitos, vez, nem voz. Logo, retratavam como mulheres respeitáveis as que se submetiam ao autoritarismo do homem, e, as contrárias a aceitar estas imposições eram estampadas como cortesãs sendo marginalizadas. Por muitos séculos, adquiriram ricas experiências por sua sabedoria e observação, mas não podiam colaborar com elas por serem enfeitadas pela sociedade (MATOS; GITAHY, 2007).

De acordo com Schlickmann e Pizarro (2013), ao homem foi dado através das tradições dos séculos anteriores o direito de ser o único provedor das necessidades da casa, enquanto a obrigação da organização do lar era imposta as mulheres, inexistindo o direito de trabalhar fora e de participar das decisões sociais.

A inclusão/ e ou acesso das mulheres a esfera pública foi determinada por um processo de resistências e lutas, tanto na prática social (cotidiano – experiências/vivências), como na prática intelectual (estudos sobre a história das mulheres). Em relação à historiografia acerca do tema, podemos inferir que as mulheres permaneceram por algum tempo alijadas do saber/ fazer da história, como meras coadjuvantes nas tramas de sua feitura. Nesse período (século XVIII e início do século XIX) a prática historiográfica encontrava-se atreladas aos documentos oficiais: aos grandes homens e seus feitos. Assim, mulheres, trabalhadores e pessoas comuns, situavam-se à margem da história (AMÂNCIO, 2013).

Assim, ao abordar-se as perspectivas históricas sobre o trabalho feminino deve-se levar em consideração que ele sempre existiu, todavia, frequentemente as categorias habituais de análise econômica e social omitem tais atividades femininas, desconsiderando o trabalho doméstico e até mesmo o trabalho no campo ou no comércio no século XIX (AMARAL, 2012).

As mulheres começaram a ser consideradas trabalhadoras a partir do momento em que passaram a exercer o trabalho fabril; mesmo assim, desde o início do processo de industrialização, sofriam o estigma de não pertencer ao universo de produção, cabendo-lhe o espaço do lar. O ingresso das mulheres no mercado de trabalho ocorreu na Revolução Industrial, onde foram inseridas no trabalho remunerado de maneira forçada, sendo obrigadas a aceitarem desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas devido a precisão da complementação da sua renda familiar (AMARAL, 2012).

Logo, a Revolução Industrial veio a representar uma etapa do progresso material que envolveu o trabalho humano essencialmente como aplicação da força física e que, portanto, discriminou a participação feminina: a mulher podia ser aceita como trabalhadora apenas em atividades cuja remuneração era menor. Mesmo quando se esboçou uma reação às condições desumanas que prevaleciam nas fábricas, através do socialismo utópico, às mulheres ainda não se reconheciam igualdades de direitos e de oportunidades (GOMES, 2005).

Apenas no século XX que começou a ser observado alguns eventos cruciais para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Como a Revolução Russa, de 1917, cujo princípio programático era uma igualdade de acesso ao trabalho para homens e mulheres, e que pelo menos em tese, assegurava, através de lei, salários iguais para funções iguais (GOMES, 2005).

Cita-se também a Grande Recessão, no qual foi um período de acomodação entre as parcelas que constituíam a oferta de emprego nos países industrializados, onde a mulher conseguiu alguns empregos. Mesmo com menor remuneração, ela era sujeita ao mercado de trabalho para produzir um rendimento a fim de substituir no orçamento do lar, o salário perdido pelo marido desempregado. Outro evento de fundamental importância foi a 2ª Guerra Mundial, na qual exigiu dos países envolvidos uma mobilização da força de trabalho feminina (GOMES, 2005).

Pode-se observar que a inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado provocou profundas transformações no mercado e na família. Ou seja, a transformação do trabalho feminino é explicada considerando-se quatro elementos. O primeiro se refere ao crescimento da economia informacional global, que proporcionou oportunidades para as mulheres no campo da educação. O segundo reporta-se às mudanças tecnológicas no processo de reprodução da espécie, que permitiram um controle com eficácia crescente sobre a gravidez e a reprodução humanas. O terceiro foi o desenvolvimento do movimento feminista, que teve como pano de fundo a transformação econômica e tecnológica. O quarto, a rápida difusão de ideias em uma cultura globalizada (GOMES, 2005).

No Brasil, no início de sua colonização, a maioria da população era rural, pois não havia começado o processo de urbanização; e, as mulheres possuíam relevante papel nesse contexto, visto que eram responsáveis pelo cuidado das casas, dos filhos e ajudavam na lavoura, mas cabia apenas a elas a responsabilidade do lar. Já no século XX, era bem significativa a participação feminina nas indústrias principalmente no ramo têxtil ocupando 29% das funções (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013).

No Brasil, depois da Revolução de 1930, o Presidente Getúlio Vargas sentiu a necessidade de organizar os direitos trabalhistas, trazendo iniciativas de extrema importância na reestruturação do mercado de trabalho; também contribuiu na aplicação de postos de trabalho formais, da informalidade e redução do desemprego. Em 1932 foi criado o decreto lei nº 21.417-A, o qual nos esclarece melhor a situação das mulheres no mercado de trabalho (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013). No qual regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, enfatizando pela primeira vez a igualdade salarial e o cuidado a trabalhadora gestante. Um dos pontos cruciais deste decreto pode ser visto em seus artigos:

Art. 1º. Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual.

(...)

Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

(...)

Art. 13. Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa.

A década de 70 é vista como um marco para o movimento feminista, uma vez que o crescimento do processo de conscientização da luta pela equiparação da mulher, na qual acentuava sua participação nas lutas de sua classe e na organização política e sindical. Os movimentos feministas e os sindicatos, nos quais traziam consigo valores culturais e sociais com relação às mulheres e suas ocupações no mercado de trabalho, só começaram a aparecer no Brasil no início da década de 80 (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013).

A Constituição Federal de 1988, representando o marco jurídico da democracia no país redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres no país (NUNES, 2007). Ou seja, estabeleceu importantes dispositivos que demarcaram a busca da igualdade material, a qual transcendeu a igualdade formal, como é visto em seu artigo 7º, incisos XVIII e XX, ao tratar da licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; e, da proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos (PIOVESAN, 2005). Apreciada como um dos maiores avanços aos direitos femininos, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a maioria das reivindicações do movimento das mulheres, ampliou a cidadania e extinguiu a supremacia masculina e a desigualdade legal entre os gêneros (MATOS; GITAHY, 2007).

De acordo com Schneider (2015) a Constituição Federal de 1988, elencou como objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Assentou como direito fundamental a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres e autorizou a instituição da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras. A partir desta data, passou a ser comemorado no Brasil o Dia Internacional da Mulher (08 de março).

Em relação aos direitos trabalhistas, a Constituição ratificou a proibição de diferenciação de salário; proibiu que a duração do trabalho excedesse 8 horas diárias ou 44 horas semanais; garantiu a licença gestante por 120 dias sem que a mulher tenha seu emprego e salário prejudicados (CARVALHO, *et al*, 2006); previu incentivos específicos para o mercado de trabalho da mulher e ainda proporcionou creches e pré-escolas gratuitas aos filhos menores de 6 anos (MATOS; GITAHY, 2007).

Apesar de não ser instantânea, a inserção e participação da mulher no mercado de trabalho vêm evoluindo de forma positiva, em relação ao começo do movimento feminino. As mulheres vêm se destacando e participando ativamente do mercado de trabalho, embora, ressalta-se que ainda não há o devido reconhecimento de suas atuações, mesmo garantidas pela Constituição de 1988 (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013).

Pois, ao procurar o mercado de trabalho as mulheres enfrentam inúmeros mecanismo discriminadores que se expressam tanto no acesso ao trabalho, quanto na sua permanência, promoção e remuneração (BRUSCHINI, 1995). Nesse sentido, observa-se que a igualdade entre sexos ainda é pouco respeitada havendo necessidade de mudanças (BARROS, 2008). Nos cargos de maior responsabilidade e de melhores salários, percebe-se que a maioria deles é destinado ao sexo masculino e poucas são as mulheres que conseguem chegar a este patamar (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013). Realidade contrária ao artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido acompanhada de segregações e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis no campo socioprofissional (GALEAZZI, *et al*, 2003). Tal realidade tem sido evidenciada a partir do estudo das relações de trabalho. Logo, é importante que se estimule o debate de questões pertinentes a esta realidade contemporânea sobre a necessidade da reconstrução de um espaço público que inclua as mulheres, de forma emancipatória, solidária e igualitária.

Diante das dificuldades enfrentadas pelas mulheres foi criada em 1985 a Lei nº 7353 que institui o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) no qual visa resguardar os

direitos e acabar com a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País, como também fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação que assegurar os seus direitos.

A Lei n. 8213/1991 modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, ampara à proteção a maternidade como pode ser visto em seus artigos 391 a 400 onde estão dispostas as garantias relacionadas ao tema abordado. Há também a lei nº 9.029/1995 de fundamental importância para a liberdade da mulher pois proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Nesse mesmo caminho de proteção há a edição da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, objeto do presente estudo, que vista sob a ótica principiológica que rege o Direito do Trabalho e a permanência dessas mulheres no mercado, deve ser analisado de forma objetiva, no sentido de se observar uma eficaz garantia dos direitos protecionistas ou até mesmo uma discriminação da mulher que se encontra em estado gravídico.

## **2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CONTRATO DE TRABALHO DAS GESTANTES E A CONFIGURAÇÃO DA ESTABILIDADE**

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que tem como objetivo buscar a igualdade material entre os empregadores e seus empregados (MELLO, *et al*, 2018). Ou seja, é um sistema jurídico constituído de institutos, valores, regras e princípios a fim de proteger a sociedade trabalhadora, sempre norteada pelos princípios constitucionais, como também por meio da regulamentação legal das condições mínimas de emprego, ou de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e pela sociedade (CASSAR, 2018, p.02).

Assim, por ter como diretriz básica a proteção do trabalhador, o Direito do Trabalho utiliza-se de princípios, que constituem a base de todo o ordenamento jurídico, objetivando garantir a igualdade substancial entre empregadores e empregados (CASSAR, 2018, p.08). De acordo com Renzetti (2018, p.03) os princípios podem exercer tripla função: a Função Informativa, na qual norteia o legislador na elaboração da norma; a Função Normativa, que integra o ordenamento jurídico ao suprir suas lacunas; e, a Função Interpretativa onde auxilia na interpretação das normas jurídicas.

Corroboram os art. 8º da CLT ao contemplar as funções normativas e interpretativas pois permite que na falta de disposições legais ou contratuais os princípios possam ser utilizados por autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho. E, o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.657/1942, Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que permite para a resolução jurídica a aplicação de princípios quando a lei for omissa, pois deve o juiz decidir o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Um dos alicerces que justificam a existência de leis que protegem a mulher gestante no ambiente de trabalho é o da não discriminação do seu direito ao trabalho devido ao fato de neste ambiente existir inúmeros casos de intolerância, preconceito e segregação sofridos pela mesma devido ao seu estado gravídico (CESAR; SILVA, 2017). Como também, o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio constitucional fundamental e geral do direito do trabalho que está previsto no art.1º, inciso III, da Constituição Federal.

Segundo Cesar e Silva (2017), o princípio da dignidade da pessoa humana objetiva preservar e valorizar o ser humano, ao estabelecer um mínimo de direitos a serem respeitados a fim de garantir uma existência digna. Ou seja, ao se estabelecer normas protetivas ao trabalho da gestante, não está apenas protegendo a sua dignidade, mas, de forma particular, protegendo a dignidade do ser humano em formação, do bebê que está sendo gerado, que pode vir a se

prejudicar de forma direta, dependendo do esforço físico ou emocional a que for submetido sua mãe.

Este é um complexo princípio ao qual agrega valores como a segurança, a igualdade, a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento, estabelecendo um mínimo existencial, ou melhor, condições mínimas que todo o ser humano merece e tem direito para viver bem e com qualidade de vida, como o acesso à educação, à moradia, ao trabalho e à saúde (SCHNEIDER, SCHUSTER, 2012). Nesse aspecto, dignifica o trabalho, ao desconsiderar o ser humano como uma máquina, mas possuidor de direitos e obrigações.

O art. 6º da Constituição Federal compreende os direitos sociais, dentre eles a proteção à maternidade e à infância. O princípio da proteção é considerado como o “Princípio dos Princípios do Direito do Trabalho”, por simbolizar a essência do direito laboral ao reconhecer ao empregado hipossuficiente uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista. Tal princípio é dividido em três vertentes: princípio do *in dubio pro misero* (ou *in dubio pro operario*), princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica (RENZETTI, 2018, p.04).

O princípio do *in dubio pro misero* ampara o intérprete da norma no momento em exista duas ou mais possíveis interpretações, preferindo a mais favorável ao trabalhador. Sempre considerando que a dúvida que a motive seja razoável (aplicação do princípio da razoabilidade), e a interpretação adotada considere a vontade do legislador estando compatível com o ordenamento jurídico. É importante observar que este princípio não pode ser aplicado no campo probatório, pois ao analisar uma prova, ao magistrado é proibido a aplicação deste princípio de forma a favorecer o trabalhador. Devendo-se utilizar no campo probatório, o princípio da primazia da realidade o qual busca o equilíbrio entre as partes (RENZETTI, 2018, p.04).

Em se tratando do princípio da norma mais favorável, pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Na qual, elege a norma mais favorável ao obreiro, independentemente de ser ela hierarquicamente superior a outra (CASSAR, 2018, p.10). No que diz respeito ao princípio da condição mais benéfica este presume a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e estabelece que ela seja respeitada, na medida em que seja mais favorável ao empregado que a norma aplicável (MOURA, 2016, p. 119).

Para um melhor entendimento a respeito da estabilidade da empregada gestante, surge a necessidade de se conceituar contrato de trabalho. Os artigos 442 e 443 da CLT definem contrato de trabalho como um acordo, podendo ser tácito ou expresso, no qual corresponde a

uma relação de emprego por prazo determinado ou indeterminado, sendo necessária à vontade das duas partes, quais sejam, empregado e empregador.

Logo, Moura (2016, p. 125) define contrato de trabalho como negócio jurídico no qual sobressai o ajuste de vontades, em que uma pessoa põe sua mão de obra a disposição de outra pessoa física ou jurídica, ou ente sem personalidade, de forma pessoal, não eventual e subordinada, sem determinação de prazo ou por prazo determinado.

Quanto à duração, o contrato de trabalho pode ter sua duração limitada no tempo (contrato de trabalho por tempo determinado) onde desde o início de sua pactuação se estabelece o seu tempo de duração, baseados em necessidade momentâneas e em atendimento as necessidades específicas de cada caso. Ou, ainda, ser pactuado com duração indeterminada (contrato por tempo indeterminado) onde sua duração é indefinida no tempo (CESAR; SILVA, 2017). O art. 445 da CLT em seu caput determina que o prazo máximo de vigor desses contratos é de duração de 2 anos.

A CLT em seu art. 445, parágrafo único, disciplina o contrato de experiência no qual estabelece que seu prazo de duração não pode ser superior a 90 (noventa) dias, por assim se considerar um contrato a termo (contrato de prazo determinado). Para solidificar tal entendimento, o TST editou a Súmula 188, afirmando que o contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

Nos casos de contrato a termo e de experiência deve-se observar que só é possível uma única prorrogação e dentro do prazo máximo estabelecido, dois anos ou noventa dias, contando-se o tempo total da prestação de serviços. Uma vez inobservada essa regra, o contrato passa a ser considerado por prazo indeterminado e obedece às mesmas regras deste (CESAR; SILVA, 2017).

Outro princípio de suma importância é o princípio da continuidade da relação de emprego no qual pressupõe como regra os contratos de trabalho serem pactuados por prazo indeterminado. Portanto, os contratos por prazo determinado representam exceções permitidas em lei atentando para os requisitos por ela impostos, como, por exemplo, a exigência dos contratos serem sempre escritos, a fim de que sigam os requisitos legais para a sua configuração e que possam ser provados, tendo em vista que impera a presunção dos contratos serem a prazo indeterminado em razão deste princípio (RENZETTI, 2018, p.13).

Cassar (2018, p.16) defende como regra geral a tendência da relação de emprego ser duradoura em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade. Supõem-se que a pretensão do empregado ao

aceitar um emprego é de permanecer por tempo indefinido. Logo, a regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a termo.

O art. 29 da CLT estabelece que o contrato a termo deve ser expresso. Não havendo prova do ajuste acerca do prazo de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho tem prazo indeterminado. Ainda, sucede deste princípio, a Súmula 212 do TST que corrobora o ônus de provar a data e o motivo da extinção do pacto trabalhista ser do empregador.

Alguns autores sustentam que este princípio se encontra no art. 7º, I, da Constituição Federal “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” revelando seu *status* constitucional (CASSAR, 2018, p.08).

A estabilidade no emprego configura-se como a garantia que o empregado tem de que não será despedido a não ser nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. Essa garantia atenua o poder potestativo do empregador de dispensa imotivada. Assim, mesmo contra a vontade do empregador, a estabilidade provisória representa o direito do empregado em manter o emprego, salvo causas previstas em lei. Ou seja, é a estabilidade no sentido jurídico, subdividindo-se em estabilidade definitiva na qual produz efeitos em toda a relação de emprego e, a estabilidade transitória, produzindo efeitos apenas se persistir uma causa especial que a motive (NASCIMENTO, 2011, p. 1156).

O princípio da continuidade da relação empregatícia constitui o principal fundamento da garantia de emprego (e por consequência da estabilidade). A Constituição Federal de 1988 elevou à categoria de direito fundamental das trabalhadoras a estabilidade provisória da empregada gestante, mesmo sem sua consagração no título específico “Dos direitos e das garantias fundamentais”, mas, foi consagrada no art. 10, inciso II, alínea b dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

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

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

(...)

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

O direito, para assumir a natureza jurídica de direito fundamental, deve, além de estar positivado no corpo da Constituição, representar a manifestação direta do princípio matriz da dignidade da pessoa humana. O art. 10, inciso II, alínea b do ADCT representa o mecanismo de proteção à mulher no mercado de trabalho, permitindo também a proteção do nascituro,

enquanto sujeito de direitos, assegurando a este o seu pleno desenvolvimento e segurança, desde a sua concepção. Logo, se configura direito irrenunciável (GAIA, 2017).

É considerável salientar a Lei Complementar 146/2014, em seu artigo 1º, no qual 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.

É importante esclarecer que o período gravídico não pode ser visto como doença ou circunstância incapacitante. E, a temporária garantia de emprego, nessa situação se encontra justificada e baseada na certeza de que a mulher não encontraria outro emprego entre a gravidez e o período pós-parto. Portanto a gestante possui dentre as medidas de proteção à maternidade, o direito à estabilidade no emprego em razão da proteção ao nascituro. Tendo em vista que a existência dessa proteção permite que a mulher possa se recuperar do parto e cuidar da criança em seus primeiros meses. Como também essa garantia possui caráter individual e social tendo em vista as circunstâncias na qual a gestante empregada está inserida nesse momento (DOTTO, 2016).

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

**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).

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.

Logo, observamos a Súmula 244 do TST se configura como uma garantia de emprego a mulher trabalhadora em um determinado período limitado de tempo a fim de resguardá-la desde o momento que tomou ciência do seu estado gravídico até os cinco meses após o parto. Ao findar-se esse prazo encerra-se também essa garantia de caráter temporário.

### **3 ANÁLISE DA EFICÁCIA NA ALTERAÇÃO DO ENTENDIMENTO SUMULADO DO TST**

A proteção à empregada gestante e ao nascituro sempre foram motivos de uma considerável preocupação na legislação trabalhista brasileira tornando-se um tema discutido nos tribunais brasileiros há muito tempo como é visto mesmo antes da Constituição Federal de 1988, onde o TST já previa através da Súmula 244 que:

Nº 244 Gestante - Garantia de emprego: Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

Compreende-se que a primazia da garantia do princípio da dignidade da pessoa humana presente no artigo 1, inciso III da Constituição Federal de 1988, mesmo antes do advento da Constituição, sempre foi considerada pelos Tribunais do Trabalho e que perdurou no decorrer do tempo até nas últimas alterações da súmula 244 de 2012. Como também, foi garantida a esta trabalhadora a estabilidade no emprego a partir do momento da confirmação da gravidez em até cinco meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT que se propôs a impedir que as mulheres fossem demitidas ao descobrirem sua gestação. Cuidado já demonstrado no art. 391 da CLT ao afirmar que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho a mulher encontrar-se em estado de gravidez.

Percebe-se que o ADCT não menciona nenhuma espécie de contrato, a termo ou não, e para garantir a estabilidade existe apenas a necessidade do reconhecimento da gestação tanto das empregadas urbanas, como rurais e ou domésticas (art. 25, parágrafo único da Lei Complementar n. 150/201). O ADCT é imprescindível para a proteção da maternidade e, em especial, do bebê que está para nascer. Ou seja, o bem tutelado é a própria vida do nascituro, destinatário final da tutela, que precisa de tranquilidade e segurança para seu desenvolvimento sadio, tanto durante a sua vida intrauterina, como nos primeiros meses de vida, após o nascimento (CESAR; SILVA, 2017).

Outra cautela do legislador constituinte ao garantir a estabilidade da gestante, foi o de tentar prevenir a trabalhadora de sofrer discriminação pelo estado gravídico, evitando o desemprego numa fase em que suas rendas são de extrema necessidade. Antes do advento da Constituição era prática do empregador dispensar a gestante com 4 ou 5 meses de gestação, por exemplo, ocasionando sérios prejuízos à mulher e à criança (CASSAR, 2018, p. 242).

O constituinte adotou um critério objetivo no que concerne ao termo final do período de estabilidade assegurada à empregada gestante, por não gerar dúvida, e, ser necessário apenas a contagem dos cinco meses após o parto. No entanto, o termo inicial do período estabilitário, a previsão de “confirmação da gravidez” ocasionou inúmeras discussões, tanto doutrinária como jurisprudencial, havendo a corrente que sustenta ser a confirmação da gravidez um ato formal a ser praticado pela empregada, a qual deve comunicar e comprovar ao empregador que está grávida; e, ao não cumprir esta formalidade, inexistente o direito à estabilidade. Outra parte da doutrina defende que não há necessidade de qualquer comunicação da gravidez ao empregador, pois o direito à estabilidade fundamenta-se na teoria do risco objetivo, na teoria do risco social e, principalmente, na proteção à maternidade (ROMAR, 2017, p. 568).

Diante destas discussões, o TST publicou em 2012 a nova redação da Súmula nº 244 de sua jurisprudência predominante, na qual constitui-se de um verbete que possui registrada a interpretação consolidada e majoritária do TST sobre determinado tema e sobre a interpretação da legislação nacional. A gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade, sendo a comunicação um mero requisito da prova do ato e não de substância. Logo, o empregador, mesmo desconhecendo o estado gravídico da empregada, não poderá demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva. É importante observar que a confirmação referida no texto constitucional é aquela íntima da empregada, feita por exames, atestados ou de forma empírica, isto é, pelo simples funcionamento de seu organismo (CASSAR, 2018, p. 242).

Na Súmula 244, I, do TST, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito à reintegração ou ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Logo, como pode ser visto em seu inciso I, o TST assumiu posição convergente com a corrente doutrinária que afirma que o desconhecimento da gravidez pela própria empregada no momento da dispensa também não impede o reconhecimento do direito à estabilidade. O que importa é que a empregada esteja grávida no momento da extinção do contrato de trabalho (ROMAR, 2017, pág. 569).

Em relação ao seu inciso II pode-se compreender que a dispensa sem justa causa da empregada gestante implica, em princípio, na sua reintegração ao emprego. Contudo, essa garantia de emprego apenas autoriza a reintegração no decorrer do período da estabilidade. De maneira oposta, a garantia se restringe aos salários e demais vantagens do período. (ROMAR, 2017, pág. 569). É importante salientar que a empregada gestante demitida de forma arbitrária ou sem justa causa, requisita a sua reintegração ao emprego, pois a garantia de emprego objetiva ao não desamparo da mulher em seu período gestacional (PARREIRA, 2011).

Mesmo durante o período da estabilidade, pode o juiz converter a reintegração em indenização correspondente nas seguintes hipóteses: a) quando o empregador se recusar a reintegrar a empregada; b) quando haja comprovada incompatibilidade entre as partes; ou c) quando haja outro motivo justificável (ROMAR, 2017, p. 269).

No que se refere ao inciso III, a estabilidade da gestante é uma proteção à maternidade, portanto, não pode ser limitada pela predeterminação contratual. Por isso, o TST reformulou a sua posição jurisprudencial (Resolução nº 185, de 14/9/2012), com alteração do item III da Súmula nº 244. É importante considerar que o termo final dos contratos a termo não se dilata em razão do adquirento da estabilidade, visto que ela impede a despedida imotivada já que com o implemento do termo final o contrato morre naturalmente, não havendo dispensa, mas a extinção normal. Porém, o atual entendimento do TST (Súmula 244, III) garante o emprego à gestante mesmo nos contratos determinados, visto que o implemento do termo final não rompe o contrato se ainda em curso sua estabilidade (CASSAR, 2018, p 242).

Constata-se com esta alteração a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana, dos direitos sociais e a garantia da inviolabilidade do direito à vida, além da preocupação do Judiciário com o bem-estar do nascituro para garantir-lhe uma existência digna, pautada em direitos mínimos e na proteção do bem maior que um ser humano pode ter, que é a própria vida. Pois, como o bebê não possui capacidade e nem recursos de proteger-se, cabe ao Estado a sua tutela e proteção (CESAR; SILVA, 2017). Assim, constituindo-se em cláusula pétrea, que se refere não só ao direito de permanecer vivo, como também o próprio direito de nascer (DANTAS, 2015, p. 305).

Outro aspecto importante que deve ser observado é que independente do nascimento com vida da criança ou da interrupção da gravidez por aborto espontâneo, a trabalhadora possui estabilidade enquanto estiver grávida. A controvérsia quanto à manutenção da estabilidade surge a partir da interrupção da gravidez ou pelo nascimento sem vida da criança. No aborto, a doutrina tem feito uso o art. 395 da CLT, que diz no 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, mas, negando-lhe o direito aos cinco meses de estabilidade após o parto. Em relação aos casos em que o filho nasce morto a jurisprudência não tem uma articulação uniforme. É visto que alguns julgados aplicam a norma constitucional, ao entenderem que houve parto e este é o fato jurígeno da estabilidade de mais 5 meses (CASSAR, 2018, p. 244).

Em se tratando de adoção ou guarda judicial de criança, nos termos do art. 392-A da CLT, a empregada tem direito aos 120 dias de licença-maternidade. Fato confirmado pelo art.

71-A da Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. E, de acordo com a posição atual do TST também tem direito à estabilidade da gestante, de apenas cinco meses, a partir da prolação da sentença de adoção ou da decisão de concessão da guarda judicial para fins de adoção.

Outro fato importante é que a estabilidade da gestante deixou, no caso de falecimento da empregada, de ser um direito personalíssimo, como é visto na Lei Complementar 146/2014 ao estender a estabilidade provisória da empregada gestante, no caso de sua morte, a quem detiver a guarda de seu filho. Logo, a partir do inciso III pode-se inserir que a estabilidade da gestante passou a ter supremacia em relação ao pacta sunt servanda. Caso a empregada engravide durante o contrato, irá tornar-se estável, onde o contrato por prazo determinado perderá a sua razão de existir (CISNEIRO, 2108, p.153).

Com a nova redação do inciso III, baseada no contexto social brasileiro e repercussões jurisprudenciais e sob a influência em sua maior parte das legislações estrangeiras e de convenções de direitos trabalhistas os quais o Brasil faz parte, as gestantes contratadas por tempo determinado passaram a usufruir da estabilidade a qual era exclusiva das contratadas em período indeterminado.

Esta estabilidade demonstra mais um avanço na luta da mulher pela conquista de seus direitos trabalhistas, porém ainda suscita vários questionamentos tendo em vista que gerou um conflito entre a parte patronal e a mulher trabalhadora. Pois de um lado temos a proteção gestante e ao nascituro baseado no direito à vida e dignidade da pessoa humana, e, do outro lado temos a classe patronal que passou a adquirir ao contratar esta trabalhadora um risco tendo em vista que esta recente alteração, vai de encontro ao que determina a legislação com relação aos contratos por prazo determinado e acaba, em consequência, onerando o empregador de maneira que ele não poderia prever.

Não resta dúvida que o inciso III visa a proteção à vida que está por vir, garantindo, também, o sustento da genitora durante a gravidez, respeitando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Porém, diante disso, criou-se uma dicotomia, onde ao mesmo tempo em que o inciso III da Súmula veio para proteger a gestante e o nascituro também passou em mesmo grau a discriminá-los devido ao risco imposto a classe patronal.

Moura (2015) afirma que enquanto para as empregadas a nova redação trouxe segurança e garantia de emprego, por outro lado trouxe prejuízos e divergências aos empregadores também prejudicando as características dos contratos determinados; e, que o inciso III acabou a ser desfavorável para as trabalhadoras em geral, tendo em vista que diante

de decisões judiciais que acabam pesando ao empregador no momento de contratar um trabalhador ou trabalhadora. Ou seja, merece ser destacado como fica a situação da mulher nas contratações temporárias, devido ao risco da classe patronal evitar contratá-las por receio que ocorra uma gestação e assim a trabalhadora gestante permaneça trabalhando durante o período previsto para a garantia de emprego apesar de haver cessado o tempo ao qual necessitava do trabalho dessa mulher.

Como exemplo nas situações referentes as contratações para substituição de funcionários afastados no caso de licença ou férias de algum empregado efetivo ocorrerá uma incongruência, um vez que ocorra a gestação neste período o empregador tem as seguintes opções: ou ficar com os dois empregados enquanto dure o tempo de estabilidade da gestante ou, dispensar ou se comprometer a indenizar a empregada contratada por tempo determinado em virtude da dispensa. Ou até mesmo em determinadas épocas do ano onde alguns empregadores de setores sazonais sentem a necessidade de contratar funcionários extras a fim de melhorar o seu atendimento (MOURA, 2015).

A partir desta nova redação, muitos patrões irão optar pela contratação masculina acabando por prejudicar a mão de obra feminina (MOURA, 2015). Esta visão também é defendida por Cesar e Silva (2017):

Nesse entendimento tem-se que o empregador se encontra em desvantagem na relação de trabalho quando se trata da estabilidade provisória concedida às gestantes no contrato à termo, pois o empregador assume compromisso que não existe tampouco aplica uma injusta causa à demissão da gestante. Verifica-se a incompatibilidade entre os dois institutos (estabilidade provisória e contrato por tempo determinado), não podendo, pois, ser estendida a garantia de emprego da gestante à essa modalidade contratual que se extingue pelo cumprimento do prazo estabelecido sem que esteja caracterizada despedida arbitrária ou sem justa causa, requisitos estes legítimos das garantias de emprego.

Para Moura (2015) constitui um grande avanço o legislador estender a garantia de emprego às empregadas contratadas por prazo determinado, mas deve-se considerar que esta garantia de emprego nos contratos temporários é incompatível com suas características e requisitos previstos em lei. Para Castro (2009) apesar das diversas lacunas legais e incertezas que permeiam esse tema, o instituto da garantia de emprego vem, alcançando no caso concreto, o seu objetivo que é a finalidade protetiva. Como se vê, os julgados trabalhistas estão surgindo norteados sempre pela proteção da mulher, diante da fragilidade que apresenta nesse momento e pela consideração do seu estado gravídico.

## CONSIDERAÇÃO FINAIS

A partir desse estudo pode-se compreender no que diz respeito à mulher em sua busca constante em garantir seu espaço no mercado de trabalho, ainda sofre com algumas desigualdades, como no caso da trabalhadora gestante em sua busca por proteção e estabilidade. A Constituição Federal assegurou tanto através de seus princípios basilares como em seu artigo 7º, inciso XX, a proteção ao mercado de trabalho da mulher. A proteção da mulher gestante e do nascituro estão contidas nos direitos sociais fundamentais perante as ações afirmativas que devem ser garantidas pelo Estado.

Diante de tal luta por proteção, a justiça trabalhista, vem modificando seu entendimento até então predominante, revelando a prevalência da dignidade da pessoa humana na ponderação dos interesses opostos levados a juízo. Na qual houve a necessidade da modificação e consolidação da estabilidade da gestante de acordo com a Súmula 244 do TST que vem suscitando acaloradas discussões jurisprudenciais e doutrinárias.

Tendo em conta que de um lado há a preservação da vida, a prevalência dos direitos sociais, como a saúde, o trabalho, a previdência social, e a proteção à maternidade, assim como os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. E, do outro lado existe a classe patronal que se encontra resistente a esta nova atualização da Súmula devido ao fato da inconstância no que se refere aos direitos das trabalhadoras tendo em vista que o empregador passa a viver no momento da contratação da mulher em um contrato a termo a possibilidade de se ver obrigado a manter uma ou mais trabalhadoras em vista da estabilidade assegurada à gestante. Diante disso, é suposto que a classe patronal opte por contratar mais mão de obra masculina, a fim de que possa garantir o mínimo de previsibilidade da onerosidade ao risco de contratar uma mulher.

A nova redação dada ao inciso III da Súmula 244 contribuiu para as gestantes de contrato a termo a garantia de emprego e os direitos previdenciários. Entretanto, colaborou com a possibilidade de reduzir a contratação de mulheres deixando-as numa situação vulnerável e em desvantagem na hora da contratação no mercado de trabalho. Havendo a necessidade de uma maior fiscalização para garantia dos direitos e da proteção a gestante e de sua inserção no mercado de trabalho sem discriminação. Visto que, se essa proteção não existisse, poderia surgir uma inibição da mulher de viver o mínimo de seus direitos, os quais não podem ser negados pela indiferença do empregador e nem mesmo por vontade da mãe, uma vez que o direito a uma vida digna também pertence ao nascituro.

Diante desta realidade, o trabalho buscou apresentar a necessidade de mudanças nesse cenário, visto que a luta deve continuar, as mulheres devem se conscientizar de que seus direitos básicos de igualdade existem e devem ser aplicados. Não se resignar com qualquer tipo de discriminação em relação ao aspecto profissional e salarial pois todos são iguais perante a lei e a mulher tem o direito social de uma relação de emprego protegida contra qualquer tipo de arbitrariedade e injustiça.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Brasília, 2012. 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: 02/05/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 188**. Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-188](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-188)>. Acesso em: 02/05/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 188**. Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)> Acesso em: 02/05/2019.

AMÂNCIO, K.C.B. “Lobby do Batom”: uma mobilização por direitos das mulheres. **Revista Trilhas da História**. Três Lagoas, v.3, n.5, p.72-85, jul./dez, 2013.

AMARAL, G.A. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Itinerarius Reflectionis**. V. 2, n.13, p.1-20. 2012.

BARROS, A.M. CIDADANIA, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Mesa Diretora, Biênio 2015/2016.

BRASIL. Decreto-lei n 4.657 de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução ao Direito Brasileiro**. Brasília, DF, dez 2010. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4657-4-setembro-1942-414605-publicacaooriginal-68798-pe.html>> Acesso em: 02/05/2019.

BRASIL. Decreto-lei n 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, mai 1943. 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: 02/05/2019.

BRASIL. Lei Complementar n146 de 25 de junho de 2014. **Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm)> Acesso em: 02/05/2019.

BRASIL. Lei Complementar n 150 de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei**

**nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.** Brasília, DF, jun 2015. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm) > Acesso em: 02/05/2019.

BRASIL. Lei n 7,353 de 29 de agosto de 1985. **Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.** Brasília, DF, ago 1985. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1980-1988/L7353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7353.htm) > Acesso em: 02/05/2019.

BRASIL. Lei n 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social.** Brasília, DF, jul. 1991. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm) > Acesso em: 02/05/2019.

BRASIL. Lei n 9.029 de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Brasília, DF, abr 1995. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm) > Acesso em: 02/05/2019.

BRUSCHINI, C. MULHER E TRABALHO: POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EM EMPRESAS DE PONTA. **Caderno de Pesquisa.** São Paulo, n.95, p.13-24, nov. 1995.

CARVALHO, S.S; *et al.* Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico.** v.36, n.3, p.489-524 dez 2006.

CASSAR, V.B. **Resumo de Direito do Trabalho.** 2 ed 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. p.7-26.

CASTRO, N.C. A estabilidade provisória da empregada gestante. **Doutrina e Jurisprudência.** v.63, n.37, p. 367-372. set 2009.

CESAR, A.C.B; SILVA, R.C.O. Proteção à maternidade no contrato de temporário: tutela do direito à vida. **REVISTA JURÍDICA DA UNIFIL.** v. 14 n. 14. p.81-98, jan./dez. 2017.

CISNEIROS, G. **Direito do Trabalho Sintetizado.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 151 -174

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Atlas,2015. P.305.

DOTTO, C. A estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações,** Porto Alegre, RS, v. 12, n. 195, p. 48-62, ago. 2016.

FIDELIS, E.R. *et al.* A estabilidade da gestante e a Súmula 244 do TST: aspectos destacados. **Ponto de Vista Jurídico**. V. 8, n. 1, p. 89-104, jan./jun. 2019.

GAIA, F.S. A estabilidade provisória da gestante e o diálogo da coerência: uma compreensão fenomenológica. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. v. 12, n. 2. p. 497-516. 2017.

GALEAZZI, I.M.S; *et al.* Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**. V.3, 2011 Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2690>>. Acesso em 15/04/19.

GOMES, A.S. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul/set 2005.

MATOS, M.L; GITAHY, R.R.C. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**, v. 4, n.1, p. 74-90, jun. 2007.

MELLO, T.B; *et al.* Súmula 244, inciso III, do TST: uma análise do conflito de direitos gerado à luz do princípio da dignidade humana. **Revista FAROL – Rolim de Moura – RO**, v. 6, n. 6, p. 107-122, jan.2018.

MOURA, E.C.S. Impactos sociojurídicos no trabalho da mulher em face das modificações trazidas pela sumula 244, inciso III, do TST. **Revista Jus Navigandi**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40508/impactos-sociojuridicos-no-trabalho-da-mulher-em-face-das-modificacoes-trazidas-pela-sumula-244-inciso-iii-do-tribunal-superior-do-trabalho>> Acesso em:27/08/2019.

MOURA, M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p.113-151.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P.1156.

NUNES, M.T. A efetividade do princípio da igualdade no Estado Democrático de Direito: Por uma interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília v. 44, n. 173, jan./mar. 2007.

PARREIRA, N. Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade. **Revista Âmbito Jurídico**. N.95, out. 2011. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-93/aspectos-relevantes-acerca-da-protecao-a-maternidade/>>Acesso em: 27/08/2019.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

RENZETTI, R. **Direito do trabalho: teoria e questões práticas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p.02-14

ROMAR, C;T;M. **Direito do trabalho: Coleção esquematizado**.4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. P.107-733.

SCHLICKMANN, E; PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Florianópolis. v.03, n. 01, p. 70-89, jul 2013.

SCHNEIDER, P.H. A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional: análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego. **Revista TST**, Brasília, v. 81, n. 1, p. 139-163. jan/mar 2015.

SCHNEIDER, P.H; SCHUSTER, G.R. A dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção e a nova orientação jurisprudencial na estabilidade provisória do contrato de trabalho por experiência. **JUSTIÇA DO DIREITO**. v. 26, n. 1, p. 39-51, jan./jun. 2012.

SOUZA, L.F.L. Uma reflexão sobre o item III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30696/uma-reflexao-sobre-o-item-iii-da-sumula-244-do-tribunal-superior-do-trabalho>>. Acesso em: 27/08/2019.

## ANEXOS

**ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO.** A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória no emprego, sendo suficiente para obtenção dessa garantia constitucional a concepção de trabalho, não dependendo de prévia comunicação ao empregado. Aplicação da Súmula 244/TST. O reconhecimento da estabilidade transforma a natureza do contrato de experiência original, para contrato por prazo indeterminado. (TRT-1100019995920165110013. Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR. Gabinete do Desembargador David Alves de Mello Junior).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO** 1. Por meio da nova redação do item III da Súmula 244, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que mesmo nos contratos por prazo determinado a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória. 2. Deste modo, a decisão que não reconheceu a estabilidade à gestante por ocasião da dispensa contraria a diretriz perfilhada na aludida Súmula. 3. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO** 1. É pacífico o entendimento de que, ainda em contratos por prazo determinado, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória. 2. Assim, constata-se que o acórdão regional, ao indeferir o pleito de estabilidade provisória da reclamante, não se harmoniza com a Súmula 244, III desta Corte. 3. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 1130003620125210005. Data de Julgamento: 24/06/2015, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

**CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E ESTABILIDADE DA GESTANTE** – A garantia provisória de emprego à gestante em contrato por prazo determinado não se faz aplicar, sob pena de dificultar a colocação temporária das mulheres no mercado de trabalho e incitar odiosa discriminação (TRT-2-RO: 00010334620125020447 SP 00010334620125020447 A28, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, data de Julgamento: 24/09/2013, 3º TURMA, Data de Publicação: 01/10/2013).

**RECURSO DE REVISTA – GRAVIDEZ – ESTABILIDADE – AUSÊNCIA DE PROVA DO ESTADO GRAVÍDICO.** A Corte regional foi categórica de que a controvérsia repousa sobre a data do nascimento da criança, consignando que a data de nascimento do filho da reclamante mostrou-se controversa, já que a reclamada contraditou essa tese da parte autora, recaindo a esta o ônus probatório correspondente, do qual não se desincumbiu. Salieta que não veio aos autos nenhuma prova da condição de grávida da reclamante, ao tempo de sua dispensa, e que o único documento constante dos autos foi juntado na fase recursal. Como bem consignou o Regional, a Súmula nº 8 do TST preceitua que a juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença. Outrossim, a exigência da juntada de documento apto a comprovar a condição da reclamante, não diz respeito à questão referente à regularização da petição inicial e sim com a prova, ônus do qual a reclamante não teria se desincumbido. Logo, não prospera a alegação de que não lhe foi oportunizada a regularização da petição inicial, até porque não houve indeferimento da inicial. Descabida, portanto, a alegada violação dos arts. 283 e 284 do CPC e 3º, § 1º, e 4º da Lei nº 12.662/2012, além da apontada contrariedade à Súmula nº 263 do TST. Por outro lado, a Corte regional considerou que a MM. Vara apreciou e julgou com acerto

a questão, porque inteiramente apegada às provas constantes dos autos e ao senso de Justiça, daí entender merecedora de confirmação integral a decisão. Assim, não há falar que a questão da controvérsia sobre a gravidez não foi discutida na sentença. Diante desse contexto, em que repousa dúvida sobre o estado gravídico da reclamante ao tempo de sua dispensa, não tendo ela se desincumbido de provar que à época já estava grávida, não há se cogitar de violação ao art. 10, II, b do ADCT, tampouco contrariedade às Súmulas nºs 244, I, II e III, e 396, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR-1214-42.2012.5.11.0012, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Publicação: DEJT 21/05/2014).

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PRAZO DETERMINADO. GESTANTE. ESTABILIDADE:** O contrato de aprendizagem é de natureza especial, objetivando a formação técnico-profissional do menor aprendiz (art. 428 da CLT). Diante dessa especificidade, a estabilidade garantida à gestante (art. 10, II, b do ADCT) não o alcança, pois a sua limitação temporal (dois anos, conforme art. 428, 3º, da CLT) se deve “à duração razoável de um programa de aprendizagem”, conforme registrado pela Nota Técnica n. 70/2013/DMSC/SIT emitida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE, após a alteração do item III da Súmula n. 244 do TST. A prorrogação do contrato pela garantia conferida à gestante transformaria o objeto do contrato - aprendizagem -, em prestação de serviços ordinária, o que não condiz com o espírito da lei. Assim, não há estabilidade da gestante nos contratos de aprendizagem. (TRT 3ª Região, 01741-2014-069-03-00-6 ROPS, Relator Desembargador Ricardo Antonio Mohallem, Nona Turma, Publicação 17/12/2014.)