

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Gabriely Nathali da Silva

**ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO
PERÍODO GESTACIONAL: importância e reflexos
jurídico-sociais.**

TAUBATÉ

2021

GABRIELY NATHALI DA SILVA

**ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO
PERÍODO GESTACIONAL: importância e reflexos
jurídico-sociais.**

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté, como parte dos requisitos para
colação de grau e obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Luiz Arthur de Moura

TAUBATÉ

2021

Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

S586e Silva, Gabriely Nathali da
Estabilidade da relação de emprego no período gestacional :
importância e reflexos jurídico-sociais / Gabriely Nathali da Silva. -- 2021.
46f.
Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências
Jurídicas.
1. Direito do trabalho. 2. Direito à igualdade. 3. Garantia
constitucional. 4. Consolidação das leis do trabalho (CLT).
5. Estabilidade. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências
Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.
CDU - 349.2

GABRIELY NATHALI DA SILVA

**ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO
PERÍODO GESTACIONAL: importância e reflexos
jurídico-sociais.**

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté, como parte dos requisitos para
colação de grau e obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Luiz Arthur de Moura

Data: ____/____/____

Resultado _____

BANCA EXAMINADORA:

Professor orientador: Luiz Arthur de Moura

Professor (a):

Professor (a)

Dedico este Trabalho de Graduação a minha mãe e a toda a minha família que me incentivou durante toda minha vida a conquistar os meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus por ter me dado forças para chegar até aqui, assim como a minha mãe, Katia Elaine Gabriel Brassolatti, que sempre acreditou nos meus sonhos e me instruiu durante toda a minha vida, e a minha família que é o meu bem mais precioso.

Aos meus avós, Maria Isabel Viera Gabriel e José Gabriel, que estarão eternamente em meu coração durante a minha jornada, meus grandes amores.

Meus agradecimentos à Dra Vanessa Guimarães Salinas Campos, um anjo em forma de profissional que Deus colocou em minha vida para me mostrar o caminho do mundo jurídico na prática, me instruindo com toda atenção e carinho, serei eternamente grata; e a Dra. Carolina Bronzato Giordano, sempre me acolhendo e me aconselhando rumo a evolução, são espelhos a serem seguidos.

Aos presentes proporcionados pela universidade: Barbara da Silva Rocha que esteve comigo desde o início dessa jornada, Cláudia Maria Santos Gonçalves de Oliveira, Claudinei de Oliveira, Miriã Camargo Gomes Matheus Henrique Duarte, amigos fiéis.

Por fim, ao meu digníssimo professor e orientador Luiz Arthur de Moura, ao corpo docente, administração e direção do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Grata a todos.

*“Só uma mulher é capaz de pôr um homem de joelhos através do mais original
empoderamento feminino: a gestação.”*

Sandro Tubin

RESUMO

O Direito do Trabalho tem como principal finalidade regular e preservar as relações de trabalho, visando fortalecer o polo mais frágil que é o do empregado com o auxílio da Justiça do Trabalho. O objetivo deste Trabalho de Graduação é analisar o contexto histórico da mulher no mercado de trabalho e do amparo do Direito do Trabalho ao emprego da gestante com o movimento revolucionário das leis protecionistas, evidenciando as dificuldades impostas as gestantes no ambiente de trabalho. O trabalho é formado por sete capítulos com o intuito de demonstrar a importância do tema na atualidade através das doutrinas e da jurisprudência; já que cabe a lei determinar diretrizes para serem seguidas com o intuito de preservar a igualdade entre os gêneros em constância com o estipulado pela atual Constituição Federal, cabendo as demais normas infraconstitucionais submeter-se a ela, como em questão a Consolidação das Leis do Trabalho, evitando qualquer vestígio de discriminação. Com o fato da possibilidade de gerar ser exclusivamente pertencente ao gênero feminino, tornou-se fundamental a criação de leis que visem a proteção do emprego da gestante, pois tende a ser um fator em potencial para ocasionar em dispensas no momento de maior vulnerabilidade da mulher. No Brasil, a garantia de emprego a gestante é um direito constitucional, sendo constatado a sua supremacia perante os tribunais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Igualdade. Garantia Constitucional. Consolidação das Leis do Trabalho. Estabilidade. Gestante.

ABSTRACT

The main purpose of Labor Law is to regulate and preserve labor relations, aiming to strengthen the weakest side, which is the employee, with the help of the Labor Court. The objective of this undergraduate work is to analyze the historical context of women in the labor market and the support of the Labor Law to the employment of pregnant women with the revolutionary movement of protectionist laws, highlighting the difficulties imposed on pregnant women in the work environment. This work consists of seven chapters in order to demonstrate the importance of the topic today through doctrines and jurisprudence; since it is up to the law to determine guidelines to be followed in order to preserve gender equality in line with what is stipulated by the current Federal Constitution, and the other constitutional rules are subject to it, as in question the Consolidation of Labor Laws, avoiding any trace of discrimination. With the fact that the possibility of discrimination being exclusively female, it became essential to create laws aimed at protecting the employment of pregnant women, as it tends to be a potential factor to lead to layoffs at a time of greater vulnerability for women. In Brazil, the guarantee of employment for pregnant women is a constitutional right, and its supremacy in the courts is confirmed.

Keywords: Labor Law. Equality. Constitutional Guarantee. Consolidation of labor laws. Stability. Pregnant.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. CONTEXTO HISTÓRICO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	14
2.1 Discriminação da mulher no ambiente de trabalho.....	14
2.2 Evolução das Leis Trabalhistas de proteção ao trabalho da mulher gestante.....	15
3. CRIAÇÃO DA ESTABILIDADE GESTACIONAL.....	18
3.1 Direitos da gestante.....	20
3.2 Direito a reintegração.....	22
3.3 Lei Complementar nº 146/2014.....	24
4. ASCENÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST.....	26
5. PARTO ANTECIPADO E SITUAÇÕES DE ABORTO.....	29
6. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	32
6.1 O desconhecimento da gravidez pela gestante.....	34
6.2 A estabilidade nos contratos de trabalho por prazo determinado.....	36
7. CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

Desde a origem da humanidade, a mulher era o painel da fragilidade e vinculada ao ambiente doméstico, tendo no homem um escudo de proteção e sustento. Em uma visão religiosa, o sexo feminino era intitulado como uma fonte de reprodução, portadora de um dom divino de gerar a vida.

E por muitas gerações, a mulher foi preservada aos cuidados domésticos e responsável por manter o bom convívio familiar entre os filhos e o marido, principal provedor do lar. Portando, a partir do século XIX com a Revolução Industrial, diante de um avanço estrondoso referente nas relações de emprego, um novo panorama foi instalado na sociedade, trazendo modificações referente as questões de gênero.

As mulheres saíram de seus lares e iniciaram suas jornadas nos ambientes industriais/comerciais, um movimento inovador, pois rompia os costumes. Contudo, apesar do período de transformação, o meio social tardou a aceitar esta nova realidade, tendo como consequência a total discriminação do gênero no mercado de trabalho.

A mulher em si, era vista como uma mão de obra barata, aceitando qualquer proposta diante da falta de oportunidade de emprego, submetendo-se a condições deploráveis de trabalho. Já a mulher gestante era considerada um verdadeiro gerador de custos, sinônimo de dispensa de suas funções, pois para o empregador não tinha mais serventia por conta de suas limitações advindas da gravidez.

Ao contrário da dispensa, a mulher mesmo gestante continuava em situações precárias no mercado de trabalho; permanecendo em ambientes insalubres, com jornadas extensas, sem qualquer proteção derivada da gestação. Com o desenvolvimento social, a consciência diante de tal situação começou a ganhar forças, até se tornar inaceitável. E assim com a ascensão da sociedade, o Direito segue em constante evolução, criando leis protecionistas ao emprego da mulher gestante e regularizando o ambiente de trabalho.

Para iniciarmos com o conteúdo, é essencial a conceituação de estabilidade, baseando-se na garantia de permanência do vínculo empregatício

entre o funcionário e empregador; é considerada uma estabilidade provisória por conta de ser uma situação transitória

Tal medida tornou-se um grande marco referente a conquista dos direitos da mulher, já que vivemos em um período de notável desigualdade de gêneros, ocasionada pelo enaltecimento dos homens no mercado de trabalho, em que infelizmente resulta na desvalorização da gestante, ocasionado na perda da principal fonte de sustento em um momento imprescindível.

Este trabalho de graduação visa analisar a fundo o crescimento das leis protecionistas em território brasileiro; principalmente a partir da criação da estabilidade da relação de emprego no período gestacional e a evolução do posicionamento dos tribunais referente ao tema, em conjunto com a legislação.

O tema abordado tem como finalidade primordial expor as dificuldades vivencias pelas mulheres gestantes no mercado de trabalho e o longo caminho até a conquista de um cenário consideravelmente igualitário com condições dignas a sua saúde e do nascituro.

Entretanto, apesar do amparo jurídico, infelizmente a população de modo geral, permanece desconhecendo as leis em relação aos seus direitos, ocasionando o aproveitamento de alguns empregadores. Tendo como consequência o desamparo de funcionárias gestantes diante de um momento de maior vulnerabilidade.

Demonstrando a importância do assunto nos aspectos sociais da sociedade, já que a estabilidade provisória da gestante é um direito constitucional que deve ser cumprido e exaltado.

Para maior esclarecimento e compreensão esse trabalho foi distribuído em VII capítulos, como segue:

No capítulo I, será abordado o Contexto Histórico da Mulher no Mercado de Trabalho, expondo o início da jornada da mulher no âmbito do trabalho, assim como a discriminação e a evolução das leis protecionistas.

No capítulo II, expõe sobre a Criação da Estabilidade Gestacional e os principais direitos da gestante.

No capítulo III, indagará referente a ocasião de parto antecipado e o tratamento a gestante em casos de aborto, as previsões legislativas vigentes.

No capítulo IV, discorrerá sobre a importância do posicionamento do TST a preservação do emprego da gestante.

No capítulo V, indagará referente a ocasião de parto antecipado e o tratamento a gestante em casos de aborto, as previsões legislativas vigentes.

No capítulo VI, tratará da Responsabilidade do Empregador em relação ao desconhecimento da gravidez pela gestante e a estabilidade provisórias em contratos de trabalho por tempo determinado.

Por fim, no capítulo VII, descreverá a conclusão sobre o tema, demonstrando a importância social da estabilidade a gestante.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

As divisões de trabalho surgiram com a necessidade da vida primitiva, em que os homens usavam a sua força para a caça e defesa do grupo enquanto as mulheres vivenciavam uma rotina de cuidados com a colheita, assim cultivando os alimentos fonte de sobrevivência e em questões de vestimentas como meio de proteção do frio e do calor com a matéria prima derivada das criações existentes.

Em consonância com a análise doutrinária Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1084):

Nas sociedades primitivas, aos homens eram confiadas a caça como também a pesca e à mulher, a coleta dos frutos, evoluindo, mais tarde, para a cultura da terra. Na antiguidade, a história registra que a vestimenta era uma produção totalmente feminina, competindo a mulher a tosquiar as ovelhas e tecer a lã, trabalhando ainda na ceifa de trigo e no preparo de pão.

Sendo assim, nota-se que a presença da mulher esteve presente desde os primórdios da humanidade e com a evolução da capacidade humana, conseqüentemente as relações de trabalho também seguem em constante amadurecimento.

Um dos grandes passos para tal ascensão no âmbito do trabalho, foi a Revolução Industrial, trazendo consigo uma ideia de renovação e modernidade nas questões trabalhistas.

Resultando na criação de empregos, em que os trabalhadores passariam a ter o mínimo de retorno digno em suas atividades prestadas. Contudo, com a superioridade masculina instalada na época, a mulher era vista como uma mão-de-obra barata e compensatória aos olhos dos empregadores.

2.1 Discriminação da mulher no ambiente de trabalho

Segundo Martins (2000), devido aos costumes arcaicos, em que a mulher era vista como um pertence do lar, em que suas funções eram resumidas em cuidar dos filhos, do marido e da organização da residência, resultando em uma total desvalorização de presenças femininas em ambientes industriais/comerciais.

Em razão da dificuldade de instalação nas relações de emprego, aceitavam salário inferior ao do homem e possuía jornadas mais severas.

Em conformidade com o entendimento de Nascimento (2011), na maioria dos casos era desconsiderada qualquer forma de proteção ao trabalho da mulher; grávidas eram expostas a ambientes insalubres, ou seja, incompatíveis com a sua condição, ocasionando em sérios riscos à saúde tanto da mãe quanto do nascituro.

Além de afirmarem que a mulher não possuía o intelecto necessário para laborar em ambientes industriais e comerciais, a gestante era vista como um verdadeiro fardo já que na gravidez alguns cuidados são imprescindíveis para manter o bem-estar da mulher e do feto que vem sendo gerado; questão que não era discutida no século XIX, período de maior transformação originada pela Revolução Industrial.

Valendo-se ressaltar, o entendimento do condecorado Dr. Sérgio Pinto Martins (2000, p. 76):

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em função disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

Em síntese com uma das maiores certezas no âmbito jurídico, as leis evoluem e são criadas conforme a necessidade social apresentada em determinado lapso temporal. Diante da situação absurda supracitada, leis de proteção ao trabalho da mulher começaram a surgir.

2.2 Evolução das Leis Trabalhistas de proteção ao trabalho da mulher gestante

Como exposto acima, com a situação degradante em que a figura feminina gestante era retratada no ambiente de trabalho, algumas leis

protecionistas foram criadas a fim de garantir a proteção a saúde física e mental deste público.

O México foi o primeiro país a tratar sobre o tema que foi incluído no texto Constitucional, sendo desenvolvido por Sérgio Pinto Martins (2000, p.29):

O art. 123 da referida norma estabelecia jornada diária de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Já no Brasil, em 1932 foi promulgado o Decreto nº 21.417-A (BRASIL, 1932) em que previa o descanso obrigatório da gestante quatro semanas antes do parto em serviços comerciais. Foi a pioneira em tratar exclusivamente do direito da gestante, destacada por Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1085):

Assegurava a mulher em seu art. 7º um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro depois do parto, independentemente de trabalhar em estabelecimento público ou particular. Esses períodos poderiam ser aumentados de até duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestados médicos.

A década de 30 foi marcada por grandes avanços aos brasileiros nas esferas trabalhistas, pois vivenciamos um período em que as relações de emprego ansiavam por mudanças. Então em 1934 houve a promulgação da primeira Constituição Federal (BRASIL, 1934) que amparou a proteção dos direitos trabalhistas da mulher e dos demais cidadãos, garantindo a regularização de diversos temas instalados na relação de trabalho como o salário-mínimo, a liberdade sindical, repouso semanal, jornada de oito horas diárias etc.

No ano de 1962, a mulher não era mais considerada incapaz em relação a assuntos profissionalizantes e finalmente podia escolher a sua própria profissão

E no mesmo ano, o Decreto n.º51.627 (BRASIL, 1962) promulgou a Convenção n.º 3 da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919), que trata sobre o emprego das mulheres antes e depois do parto, ou seja, proteção a maternidade. Trazendo em seu art. 3º a solução em forma de

previsões legais para a lacuna horrenda instalada no território nacional, zelando pela saúde da mulher gestante:

Artigo 3º - Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher

- a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto;
- b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;
- c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto;
- d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento.

Destacando-se que, a partir de tal promulgação, tais medidas deveriam ser cumpridas em todos os estabelecimentos, sendo industriais ou comerciais, públicos ou privados, deixando claro que a mulher estava realmente inserida no mercado de trabalho e em todos os seus âmbitos.

Após um período sombrio, finalmente gestante estava sendo devidamente tutelada pelo Estado, em que cuidados específicos tanto para sua saúde e a quanto a do nascituro estavam sendo consideradas; conciliando sua carreira profissional com a maternidade.

3. CRIAÇÃO DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

Para iniciar o capítulo, deve ser construído o conceito de estabilidade, que nada mais é do que uma medida protetiva contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, isto é, evita a demissão imotivada do funcionário por conta de uma realidade que possa gerar a discriminação no ambiente de trabalho.

Mencionado por Sérgio Pinto Martins (2000, p. 356):

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Seguindo em constante avanço legislativo, a Constituição Federal de 1988, sem sombras de dúvidas foi uma grande vitória em relação aos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, trazendo um aspecto igualitário entre os gêneros e a fortificação dos direitos das gestantes, com o objetivo de impedir ainda mais a discriminação dessas mulheres no mercado de trabalho, sendo assegurada a licença maternidade sem qualquer prejuízo e tornou possível a estabilidade provisória no período gestacional, previstos no inc. XVIII, art.7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Assim como na alínea “b”, inc. II, art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

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.

Diante disto, é possível reconhecer o amadurecimento referente aos legisladores, trazendo uma nova visão protecionista ao emprego da gestante, reconhecendo que após o parto a mãe necessita estar recuperada para suprir as necessidades básicas do recém-nascido, que nos primeiros meses de vida

depende totalmente de cuidados maternos; impedindo que esteja disposta ao trabalho.

Determinado dispositivo legal, é mencionado pela nobre autora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 644):

A medida legal atende ao elevado espírito social que essa situação particular reclama. A gestante, à semelhança do dirigente sindical, pode ser alvo de represália patronal, pela despedida injusta. E essa possibilidade torna-se gravíssima, pois atinge a mãe trabalhadora em momento difícil de sua vida.

Concretizando a garantia de emprego da gestante como um direito constitucional a garantia de emprego da gestante, estabilizando financeiramente um dos momentos mais delicados da vida da mulher, evitando o retrocesso em que automaticamente eram desamparadas por seus empregadores, já que eram vistas como incapazes, geradores de custas em não havia retorno de lucro algum e nem vestígios de qualquer consideração por essas trabalhadoras.

À face do exposto, a estabilidade gestacional não é permanente, ou seja, é uma forma de proteção do emprego por conta de uma condição possivelmente discriminatória provisória em que se encontra, podendo ocasionar em prejuízos a relação de emprego. Sendo válido ressaltar também que tal estabilidade é uma garantia provisória do emprego, pois é ocasionada por uma situação específica temporária.

Exposto por pelo digníssimo autor, Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 576):

A garantia provisória no emprego é destinada ao trabalhador que esteja, num determinado lapso de tempo, em situação especial que impeça a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa do emprego. Cessada a causa especial que garantia provisoriamente a manutenção do contrato de trabalho, o empregado poderá ser despedido, sem necessidade de motivação do empregador. Esse é o entendimento doutrinário e jurisprudencial que vem prevalecendo no Brasil.

Contudo, ela pode ser extinta em casos previstos em lei, em situações em que a empregada comete alguma falta grave, mesmo com a garantia de estabilidade pode resultar em uma dispensa por justa causa, extinguindo determinado direito constitucional.

3.1 Direitos da gestante

Em consoante com o exposto, após uma longa temporada de preconceitos e discriminações voltados as mulheres gestantes, enfim os seus direitos estavam garantidos na Carta Magna Brasileira de 1988, sendo lei suprema que deve ser respeitada em todos os setores jurídicos e demandados ao restante da população.

Além de prever garantia de estabilidade provisória da gestante, que inicia desde o conhecimento da gestação até o 5º mês após o parto, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), prevê em seu artigo 7º, inciso XVIII, a licença da gestante sem prejuízo ao seu emprego ou salário, no período de cento e vinte dias.

Ou seja, tal licença consiste em um afastamento autorizado legalmente que deve ser notificado, por meio de atestado médico, ao empregador com até 28 dias antes do parto ou 92 dias após o nascimento, cabendo a empregada escolher a melhor opção que se adequa a sua realidade a fim de priorizar a sua saúde e a do bebê. Não deve ser confundida com a estabilidade em si, uma vez que são direitos diversos.

Além da previsão constitucional, o artigo 1º da Lei nº 10.421 de 2002 alterou a redação do artigo 392 do Decreto Lei nº 5.452 (BRASIL, 2002), permanecendo o seguinte texto:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

Mantendo o § 4º imposto pela Lei 9.799 de 1999 (BRASIL, 1999):

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

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

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

Através destes dispositivos legais, é possível verificar que a principal finalidade é manter o bem-estar da gestante e do nascituro no ambiente interno e externo do trabalho.

Já que atualmente com o avanço social, encontramos mulheres em todos os setores industriais/comerciais exercendo funções que a submetem a exposição de agentes químicos, ao calor ou frio excessivo, substâncias consideradas cancerígenas ou com um potencial agravante ao sistema imunológico.

Diante desta realizada fática, é garantido a funcionária a transferência de sua função quando esta for considerada de risco a sua gestação que pode resultar em prejuízos futuros ao recém-nascido. Ressaltando que após o parto, poderá retornar à função exercida anteriormente.

Assim como o acesso a consultas médicas sem qualquer prejuízo a sua remuneração para o devido acompanhamento da gravidez, evitando qualquer imprevisto relacionado a saúde do nascituro.

Determinada medida é necessária em razão da vulnerabilidade em que a mulher se encontra no período gestacional, tanto físico quanto mental, podendo ocasionar em diversos riscos ao nascituro.

Ainda em análise a Consolidação das Leis do Trabalho, está fixado no §1º e §2º do artigo 396, dado pela Lei nº 13.509 (BRASIL 2017) o direito amamentação durante a jornada de trabalho até o sexto mês após o nascimento do bebê, podendo este período ser prorrogado mediante o estado de saúde do recém-nascido:

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

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

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

Tratamento justificado por Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 910):

Interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. O filho em idade de amamentação necessita da presença da mãe. A mulher, por ocasião do parto, precisa de repouso conveniente.

A proteção a família trata-se de um dever constitucional, fazendo com que as demais normas infralegais sigam os mesmos trilhos para que o objetivo seja alcançado, abrangendo o Direito do Trabalho

3.2 Direito a reintegração

Nos primórdios da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1985), a reintegração da funcionária gestante não era admitida. Sendo-lhe devido apenas os salários e os reflexos daquele período gestacional.

Porém, atualmente com a ascensão da Súmula citada, reintegração passou a ser o pedido principal referente a proteção do emprego da mulher gestante, e os valores correspondentes ao período gestacional agora é visto como uma questão subsidiária (BRASIL, 2003):

Nº 244 Gestante. Garantia de emprego

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.

Ao descumprir determinada previsão legal, ou por outro, ao empregador demitir de forma arbitrária ou sem justa causa a empregada gestante, desrespeitando o seu período de estabilidade e os demais direitos mencionados, deve ser utilizado como parâmetro o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho, presente no item II, da Súmula nº 244 (BRASIL, 2012):

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

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.

Com a violação do direito constitucional, estando presente toda fonte probatória, é garantido a empregada gestante o direito de reintegração referente ao local de trabalho do empregador, para laborar em sua antiga função, durante se assim perdurar o período de estabilidade.

Para que seja invocada, tal medida deve ser requerida mediante Reclamatória Trabalhista que será encaminhada a Justiça do Trabalho para o devido julgamento.

Apenas em situações em que por decorrência da alta demanda do judiciário o julgamento é concluído o após o período de estabilidade previsto na legislação (desde o conhecimento da gravidez, até o quinto mês após o parto); nesses casos cabe a autora da ação, os direitos trabalhistas tutelados correspondentes ao lapso temporal, o que a princípio seria o direito exclusivo.

Em conformidade com o inciso I, artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

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

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

Sendo cabível a exposição das posições atuais dos tribunais em relação ao tema, estabilidade provisória da funcionária gestante:

ESTABILIDADE DA GESTANTE - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. A estabilidade da gestante tem previsão no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, e a alínea b do inciso II do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Perscrutando o direito à estabilidade gravídica, esta objetiva duplas garantias, tanto à mulher quanto ao nascituro, quais sejam: a continuidade da relação empregatícia e proporcionar dignidade à criança na ocasião de seu nascimento. Todavia essa garantia não se aplica para a autora, que firmou de próprio punho o pedido de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado. Assim, como não vício de consentimento para afastar a validade do pedido de rescisão contratual, cujo ônus de prova era da autora, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT), não é possível reconhecer direito à estabilidade pelo estado de gravidez da trabalhadora. Logo, não há como prosperar o pedido de indenização substitutiva da o...

(TRT-24 00242313620205240022, Relator: JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 07/10/2020, 2ª Turma)

RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR - IRRELEVÂNCIA - ESTABILIDADE DA GESTANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA (violação ao art. 10, II, "b", do ADCT, contrariedade à Súmulas nº 244, I e II, do TST, e divergência jurisprudencial). Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional contrária à jurisprudência consolidada desta Corte, caracterizada a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. O conhecimento do estado gravídico pelo empregador, ou mesmo pela empregada, no ato da rescisão contratual ou mesmo durante o período estabilitário não é condição para aquisição da estabilidade prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT, bastando que a concepção tenha ocorrido no curso do contrato de trabalho. O artigo 10, II, "b", do ADCT, garante à empregada gestante a estabilidade no emprego, desde a dispensa, até 5 meses após o parto, independentemente do conhecimento do estado de gravidez. Precedentes, inclusive desta e. 7ª Turma. Inteligência da Súmula 244, I, do TST. O direito à estabilidade da trabalhadora gestante está condicionado tão somente à ocorrência da gestação no curso do contrato de trabalho e à despedida imotivada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido .

(TST - RR: 10001965120195020051, Relator: Renato De Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 10/02/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/02/2021)

Em virtude dos magistrados é de assegurar a funcionária gestante no mercado de trabalho e não motivar a sua exclusão pelo estado de gravidez. Valorizando a imagem da mulher em face de que o motivo de estar gerando uma vida não diminui sua capacidade laborativa.

3.3 Lei Complementar nº 146/2014

Com o desenvolvimento das leis protecionistas, uma previsão significativa foi sancionada no ano de 2014, em que expõe a solução para os direitos garantidos e previstos na atual Constituição Federal e manter a gestante em seu emprego durante toda a gestação até o 5º (quinto) mês após o parto, nos casos em que, infelizmente, ocorre a morte da genitora.

Tal previsão é a Lei Complementar nº 146 (BRASIL, 2014), que disserta o seguinte texto:

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:
Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho
Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Perante uma situação inimaginável derivada da morte da genitora, a legislação estabelece o período de estabilidade a quem detiver da guarda de seu filho. Uma regulamentação humanitária, já que a decorrência de tal fato é capaz de desestruturar todo o ambiente familiar.

A chegada de um recém-nascido demanda de uma rígida rotina, voltada a seu desenvolvimento; e para que seja cumprida, torne-se essencial a presença de seu responsável continuamente; a Lei Complementar nº 146 possibilita que isto ocorra, sem prejuízos a remuneração daquele a quem pertence a guarda, objetivando da reestrutura deste lar sem a presença da genitora.

Como todas as questões referente a gestante no ambiente de trabalho, determinada previsão que estabelece o direito da licença maternidade ao guardião do recém-nascido tardou a vigorar no Brasil, sendo possível apenas em 2014.

Em consequência disto, ao perder a genitora, muitas famílias permaneceram desamparadas pela Justiça do Trabalho, resultando em período de extrema dificuldade tanto emocional quanto financeira.

4. ASCENÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST

O operador do Direito em qualquer que seja o âmbito de atuação, sabe a importância dos tribunais superiores para a resolução de um conflito perante o poder Judiciário. Estes tribunais são verdadeiros guias para as demais instâncias, auxiliando na unificação das decisões e estabelecendo a segurança jurídica em todo território brasileiro.

Ante o exposto, é possível observar que a jornada da mulher no ambiente de trabalho sempre foi árdua e com a evolução social, conseqüentemente legislativa, perante as questões de igualdade de gênero possibilitou que ocupassem o seu devido lugar com a merecida dignidade.

O Tribunal Superior do Trabalho foi o quem verdadeiramente consolidou a imagem da empregada gestante em face do Direito do Trabalho, firmando o seguinte texto (BRASIL, 1985):

Nº 244 Gestante - Garantia de emprego
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.

Resultando em uma grande revolução ao âmbito trabalhista, visto que não havia qualquer previsão legal tratando da seguridade a empregada gestante. Ainda que pequena, foi o primeiro passo para as futuras conquistas que capacitariam o bem-estar da mulher e do nascituro.

Até que a Constituição Federal de 1988 trouxe ao ordenamento jurídico a garantia da estabilidade provisória a empregada gestante, ou seja, estava inserida na Carta Magna a proteção ao trabalho da empregada gestante prevista no inc. XVIII, art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e alínea “b”, inc. II, art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Tornando-se um direito constitucional, a Súmula n.º 244 sofreu reformas significativas após um longo período de paralização jurisprudencial (BRASIL 2003), passando a prever a reintegração em situações de durabilidade da estabilidade, ao contrário caberia o direito a salários e aos reflexos correspondentes ao período.

Já a mudança posterior (BRASIL, 2005) foi referente a exceção da garantia da estabilidade provisória nos contratos de experiência. A última ocorreu em 2012 com o seguinte posicionamento (BRASIL, 2012):

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.

Esta alteração foi considerada um verdadeiro divisor de águas ao Direito do Trabalho referente a proteção a maternidade; ao considerar o texto original (BRASIL, 1985) em que determinava de forma chula a responsabilidade do empregador ao pagamento do salário e seus reflexos a funcionária, sem especificar o período ou quais ocasiões enquadravam-se a tal entendimento, ocasionando uma imensa lacuna legislativa.

Este fato deplorável foi compensado pela reforma vinda no ano de 2012 que tornou evidente a proteção do emprego da funcionária gestante. Sendo mantida até os dias atuais com um enorme nível de atuação no âmbito jurídico ao caso concreto em que está sendo discutido a estabilidade provisória da gestante em conjunto, certamente, com a previsão constitucional:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE. Prescreve o art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal que 'fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: (...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto', conferindo à gestante a proteção ao emprego. Esta relatora revendo posicionamento anterior, entende que a confirmação da gravidez refere-se à certeza do estado gravídico pela empregada, de modo que a melhor interpretação da norma constitucional é a de que a confirmação deste fato dá-se quando a trabalhadora, cientificamente, tem ciência do seu estado, seja através de atestado médico, exame laboratorial ou exame de ultrassonografia. E, para que o direito se concretize é imprescindível que exista a confirmação da gravidez ainda no curso do pacto laboral. Ademais, a jurisprudência do C. TST é no sentido de que a estabilidade decorre da existência da gravidez, que deve ocorrer ainda durante o contrato de emprego, sendo a responsabilidade do empregador de natureza objetiva. No caso sob

análise, inequívoco que a trabalhadora desconhecia sua condição no momento da dispensa, não fazendo jus à estabilidade provisória. Recurso da reclamada parcialmente provido.

(TRT-2 10002397420205020011 SP, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 09/02/2021)

ESTABILIDADE DE GESTANTE. Conforme o art. 391-A da CLT, o estado gestacional da empregada no momento da rescisão contratual é o único requisito para a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT. Outrossim, nos termos da Súmula nº 244, I, do TST, "o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT)". JUSTIÇA GRATUITA. Havendo nos autos declaração de insuficiência econômica não infirmada, correta a concessão dos benefícios da justiça gratuita à reclamante. Inteligência da Súmula nº 463 do TST HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Ajuizada a ação posteriormente às alterações estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios de sucumbência são devidos por qualquer dos vencidos entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, nos moldes do art. 791-A da CLT, considerando-se, para sua fixação, os parâmetros estabelecidos no § 2º do mesmo dispositivo.

(TRT-10 00000092120205100013 DF, Data de Julgamento: 04/11/2020, Data de Publicação: 07/11/2020).

Materializando a importância da Súmula nº 244 do Tribunal Superior a todos os operadores especializados em Direito do Trabalho e como a sua evolução coincidiu com a realidade de inúmeras mulheres amparadas pela Justiça do Trabalho durante o período de gestação, revolucionando as questões proteção ao nascituro.

5. PARTO ANTECIPADO E SITUAÇÕES DE ABORTO

Conforme o exposto, o período gestacional é um dos mais delicados na vida da mulher, em razão do aumento dos cuidados não só com sigio mesma, abrangendo também a saúde no nascituro.

Mesmo com a alta demanda de exames médicos em conjunto com o acompanhamento de um profissional qualificado e uso de fontes vitamínicas que auxiliam no desenvolvimento do bebê, alguns partos não decorrem do que a princípio havia sido planejado e precisam ser antecipados a fim de evitar qualquer risco a saúde da mãe e de seu filho.

Em consequência de uma deficiência da lei, algumas mães sofriam grandes prejuízos em questão a sua licença maternidade em consequência da antecipação do parto; que pode ser derivado de uma infecção, uma ruptura prematura da bolsa ou por preservação do bem-estar dos envolvidos, ou seja, por causas exteriores a vontade da mãe.

Por muito tempo, o parto antecipado permaneceu sem ser abordado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo como decorrência a violação do direito da licença maternidade, dado que período gestacional era interrompido por questões adversas, acarretando prejuízos além do quesito financeiro, pois é perdido o tempo reservado aos primeiros meses de vida do filho recém-nascido, fato insubstituível.

Com a ocorrência cada vez mais frequente e perante a carência, foi dado pela Lei nº 10.421 (BRASIL,2002) o reconhecimento do direito ao salário-maternidade a empregadas gestantes em ocasiões de parto antecipado, atualmente previsto no §3º, artigo 392 da CLT com o seguinte texto:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Trazendo a segurança jurídica que o âmbito trabalhista necessitava em relação as gestantes que ao enfrentar um momento delicado e de preocupações com a antecipação do parto, não terá danos tocante aos seus direitos trabalhistas.

Outro assunto que gera grandes repercussões tanto negativas quanto positivas são os casos de aborto, que consiste na interrupção da gestação. Mesmo estando no século XXI, a sociedade tem uma imensa dificuldade em enxergar o tema sem observar as questões religiosas, permanecendo um tabu até os dias atuais.

Para um melhor entendimento sobre a temática no Direito do Trabalho, se faz necessário uma breve menção ao Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) que determina o aborto praticado pela gestante uma conduta ilícita, assim como o aborto praticado por terceiro. Em outras palavras, no Brasil a prática do aborto é considerada um crime, sendo possível a aplicação de pena restritiva de liberdade.

Entretanto, o aborto mencionado na CLT é o não criminoso, como prevê em seu artigo 395 (BRASIL, 1943):

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

Em consonância a diferenciação de Barros (2010), há duas espécies de aborto: o espontâneo e o provocado. No aborto espontâneo, é voltado ao próprio organismo da mulher, que derivado de alguma patologia, acaba interrompendo a gestação de forma natural, resultando da má-formação do feto. Já o aborto provocado, não advém naturalmente, há intervenção humana proibitiva em conformidade com o trecho acima e os autorizados pela Lei Penal, previstas no artigo 128, do atual Código Penal:

Art. 128 - Não se pune o aborto praticado por médico:
Aborto necessário
I - se não há outro meio de salvar a vida da gestante;
Aborto no caso de gravidez resultante de estupro
II - se a gravidez resulta de estupro e o aborto é precedido de consentimento da gestante ou, quando incapaz, de seu representante legal.

Torna-se válido destacar que, aos casos de aborto provocados admitidos pelo Código Penal são descartados do âmbito trabalhista, valendo-se apenas os considerados espontâneos para garantir o direito do repouso remunerado durante 2 (duas) semanas.

Parte dos juristas especialistas em Direito do Trabalho considera um prazo vexatório comparado ao tamanho do dano psicológico que um aborto espontâneo ocasiona a mulher, não sendo um período digno para resultar em uma recuperação sadia, sem maiores complicações ao retornar as suas funções profissionais.

Porém, como já mencionado, o aborto permanece sendo abordado minimamente pelos legisladores, seja espontâneo ou provado. Apesar do avanço social alguns costumes permanecem, fruto de uma cultura construída ao longo da história, resultando em uma estagnação na legislação trabalhista.

6. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O grande propósito da Justiça do Trabalho é manter a igualdade nas relações de trabalho entre empregado e empregador, posto que desde o surgimento das relações de trabalho, o empregador possui uma forma majoritária perante seus funcionários, seja por poder aquisitivo de manter ou não o vínculo empregatício sob suas ordens, ou por aproveitamento da ignorância de seus empregados em relação aos seus direitos.

Voltando ao tema discorrido, em razão da seriedade do assunto, há uma diversidade de diretrizes doutrinárias que discutem sobre a responsabilidade do empregador referente ao cumprimento da estabilidade provisória da gestante, algumas consideradas mais benéficas do que as outras.

Entretanto, deve ser ressaltada as teorias principais utilizadas pelos tribunais superiores, sendo elas as direções objetiva e subjetiva.

Iniciando com a visão objetiva, o fator dominante é confirmação da gravidez vinda da própria funcionária, não sendo requisitado o conhecimento do empregador para enquadrar-se aos termos da alínea “b”, inc. II, art. 10º da Constituição Federal.

Evidenciando a simples ciência por parte da gestante para fazer-se valer da estabilidade, tornando irrelevante a comunicação ao empregador, ou seja, fazendo-se valer do fato em concreto que é o da concepção ocasionada durante o vínculo empregatício.

Importante exibir a explicação do nobre doutrinador Felipe Barbosa Garcia (2010, p. 421):

Quanto a ausência de ciência pela própria empregada, quanto a seu estado gestacional, no momento da dispensa sem justa causa, a disposição constitucional menciona que o direito surge a partir da “confirmação” da gravidez, devendo ser interpretado de forma ampla e benéfica à gestante, por se tratar de norma de proteção, inclusive em conformidade com o princípio do in dubio pro operário. Desse modo, entende-se que a referida confirmação significa a existência da gravidez, ou seja, em termos médicos e científicos, o momento inicial da gestacional.

Na teoria objetiva, o importante é a existência da concepção e sua confirmação pela funcionária gestante, sendo o suficiente para enquadrar-se na estabilidade; impossibilitando a alegação do desconhecimento em relação ao

empregador como justificativa para a dispensa arbitrária ou sem justa causa, pois tal fato é insignificante para esta diretriz.

Já para a teoria subjetiva o raciocínio é oposto, determinando que para a concessão da estabilidade é imprescindível a comprovação da concepção ao empregador.

Assim como constrói o nobre autor, Sérgio Pinto Martins (2000, p. 364):

A palavra "confirmação" deve ser entendida no sentido de a empregada demonstrar a gravidez para o empregador, deve confirmá-la perante o empregador. A trabalhadora precisa dar ciência ao empregador de que está grávida a que é feito pela apresentação do atestado médico ou exame laboratorial, quer dizer por ato formal, até cientificando por escrito que se encontra grávida, pois do contrário o empregador não tem como saber se a empregada está grávida. Somente a partir do momento em que a empregada demonstrar a gravidez ao empregador é que estará protegida.

Todavia, determinada direção é considerada ultrapassada e de certa maneira equivocada atualmente, sendo utilizada de forma majoritária a teoria objetiva nas decisões dos tribunais em todo âmbito judiciário nacional.

Já que nos dias de hoje, o emprego da gestante é protegido pelo simples fato da concepção, isto significa que, a estabilidade deve ser garantida pelo momento em que a funcionária se encontra, não importando percepção do empregador para efetivar determinada garantia constitucional.

Tal situação, é tratada pela Súmula nº 244 (BRASIL, 2012) do Tribunal Superior do Trabalho:

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).

Impondo-se a garantia pela ocorrência da concepção durante a vigência do contrato de trabalho, não sendo o desconhecimento do empregador um fator determinante para perda do direito; valorizando a posição da funcionária gestante nos polos da relação de emprego com a principal finalidade de proteção ao emprego e auxílio durante o período gestacional.

6.1 O desconhecimento da gravidez pela gestante

A responsabilidade do empregador é uma das questões mais analisadas nas reclamações trabalhistas presente no judiciário; há um grande debate em torno disto, pois, a estabilidade da gestante trata-se de um direito Constitucional em que deve ser dedicada toda atenção com o objetivo de gerar injustiças a ambas as partes da ação trabalhista.

Um fator imprescindível que deve ser mencionado derivado de determinada responsabilidade é a ocasião em que ocorre a dispensa da funcionária de forma arbitrária ou sem justa causa, obviamente por iniciativa do empregador, e durante este momento da extinção do contrato de trabalho a própria não tinha conhecimento da gestação.

Em conformidade com o entendimento jurisprudencial, é garantido a funcionária gestante a indenização advinda da estabilidade mesmo em casos de desconhecimento da gravidez por ela. A principal justificativa para a permanência do direito a estabilidade é da proteção ao estado em que a funcionária se encontra, futilizando a questão do conhecimento ou não.

A fonte para a criação da estabilidade gestacional é a devida proteção ao emprego da mulher gestante com a intenção de manter o bem-estar do nascituro durante o período de maior vulnerabilidade de sua progenitora. Não convindo com um dos princípios fundamentais previsto no inciso III, artigo 1º, da atual Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

Tornando inaceitável o desemprego da funcionária que se encontra grávida, já que a maioria destas mulheres tem como único sustento a remuneração que é fruto de seus vínculos de emprego.

Sem essa fonte econômica é acarretado a falta dos meios básicos para o alcance do bom desenvolvimento da gestação, podendo ter consequências gravíssimas como a perda do bebê pela falta de sustentação imprescindível nestas circunstâncias de evolução do feto.

Cabendo exemplificar com uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL 2019), que detém de grande poder vinculante aos demais tribunais do trabalho pertencentes ao território nacional:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ART. 500DA CLT. DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELAS PARTES. TRANSCENDÊNCIA.

O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). A causa oferece transcendência política, uma vez que a decisão do eg. TRT, que entendeu que houve pedido válido de demissão, tendo em vista que nem a reclamante, nem a reclamada conheciam o estado gravídico da autora no momento da rescisão contratual, contraria a jurisprudência pacificada desta c. Corte, no sentido de que a garantia provisória de emprego detém natureza objetiva, uma vez que decorre do simples estado de gravidez, a tornar irrelevante a circunstância de a ciência respectiva ter ocorrido após a apresentação do pedido de demissão, que, repita-se, não contou com a homologação sindical necessária (art. 500da CLT). A referida conclusão tem por base não somente o reconhecimento de que a estabilidade provisória da gestante possui natureza objetiva, mas também o fato de tratar-se de direito indisponível e irrenunciável da empregada gestante. Demonstrado pela recorrente, por meio de cotejo analítico, que o eg. TRT incorreu em ofensa ao art. 500da CLT, o recurso deve ser conhecido e provido para deferir à reclamante indenização substitutiva da garantia de emprego. Transcendência política reconhecida, recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA : RR 11828-73.2016.5.09.0028

Visando a proteção ao bem jurídico mais importante do ordenamento legal que é a vida, o direito a estabilidade no período de gestacional é mantida, por entendimento do judiciário, em casos de desconhecimento da gestante no momento de sua dispensa.

Firmando o tópico acima, em que a responsabilidade fundada é a objetiva, banalizando a questão da ciência de ambas as partes e sim do estado de gravidez confirmado como já existente na ocasião em que ocorreu a dispensa.

6.2 A estabilidade nos contratos de trabalho por prazo determinado

É importante destacar uma alteração ao posicionamento do TST a garantia constitucional correspondente a estabilidade da gestante relacionada ao contrato de trabalho por prazo determinado.

Previsto no § 1º, artigo 443, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943):

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

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

No passado, a estabilidade gestacional não era absoluta, não era garantida em todos os casos como em contratos de trabalho por prazo determinado.

Ao tema abordado, a principal percepção jurisprudencial era que desde o início do contrato de trabalho já era evidenciado a data de seu término, não devendo se falar em desemparo a funcionária gestante por motivo de estar nas cláusulas do contrato desde a contratação.

Ressaltando-se a breve explicação, retratando a visão da época por Sérgio Pinto Martins (2000, p. 299):

No contrato de trabalho por tempo determinado as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar. Assim, se a empregada ficar grávida no curso do ajuste laboral, será indevida a garantia de emprego, pois não está havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa. Há apenas o decurso do prazo do pacto de trabalho celebrado entre as partes. Situações que ocorram no curso do pacto laboral de prazo determinado não podem ser opostas para modificar a sua cessação, salvo se houver ajuste entre as partes.

Tal diretriz foi resultado da concretização ocasionada pela incorporação da OJ nº 196 (BRASIL, 2005) a Súmula 244 do TST, principal fonte referente ao tema, prevendo que não havia direito a estabilidade aquela funcionária gestante admitida com contrato por tempo determinado, texto disponibilizado em item III.

Contudo, com a alta demanda sobre o tema e com a transformação humanitária do poder judiciário, começou a ser enxergado como um modo de

aproveitamento a discriminação ao sexo feminino no ambiente de trabalho, podendo ocasionar em um deplorável retrocesso.

Em razão disto, tornou-se imprescindível uma mudança ao entendimento do principal meio vinculante do Direito do Trabalho. Todavia, apenas no ano de 2012 que o item III da Súmula 244 do TST (BRASIL, 2012) foi devidamente alterado, após inúmeras discussões tanto doutrinárias quanto no âmbito judiciário.

Trazendo ao item III, a previsão de que a funcionária gestante tem direito a estabilidade mesmo diante de um contrato com tempo determinado, já que como dito, o fato gerador para existência desta garantia constitucional é manter os requisitos básicos para o bom desenvolvimento do nascituro desde o início da concepção, independentemente das cláusulas expressas no contrato de trabalho.

Embora a última atualização da Súmula nº 244 do TST ter gerado grandes expectativas ao âmbito trabalhista, com a independência imposto a cada juízo, muitas reclamatórias percorrem em trânsitos diferenciados; em virtude de cada magistrando ter a própria compreensão do dispositivo citado, a depender do estudo de cada caso em concreto para decretar a estabilidade provisória.

Outro tema que cria bastante conflito entre os magistrados é em questão ao contrato de experiência, uma espécie de contrato por tempo determinado em que a funcionária tem o conhecimento de seu período de vigência, que não pode ultrapassar de 90 (noventa) dias, fixado também no artigo 443, §2º, alínea “c” (BRASIL, 1943).

Apesar de ser um contrato por tempo determinado, para a maioria do magistério, não há uma dispensa arbitrária ou sem justa causa, posto que há o conhecimento do empregador e da empregada perante o dia de término do contrato, ocorrendo a indisponibilidade do direito da estabilidade provisória, não acarretando a responsabilidade do empregador.

É válido expor a diferenciação de cada magistrado ao se deparar com o assunto:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, ITEM III, DO TST. Esta Corte tem se posicionado no sentido de que o momento do conhecimento do estado gravídico pelo empregador ou mesmo pela própria gestante não é elemento essencial para estabilidade, uma vez

que a empregada pode desconhecer seu estado no momento da despedida, fato que não lhe retira o direito à estabilidade, porquanto esse direito visa à tutela, principalmente, do nascituro. Na espécie, encontram-se preenchidas as condições para que a reclamante fizesse jus à indenização decorrente da estabilidade, quais sejam o estado gravídico no curso do contrato de trabalho e a despedida imotivada. É irrelevante, ainda, o fato de a empregada ter firmado contrato de experiência com a reclamada para fins de preservação do seu direito à estabilidade provisória. Incidência da Súmula nº 244, item III, do TST. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 3978020125040332, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/02/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2014)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Empregada gestante tem direito à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, nos termos do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula 244, III, do TST. Aplicação do art. 10, II, alínea b, da Constituição Federal. Recurso da reclamante provido em parte.

(TRT-4 - RO: 00018452520115040332 RS 0001845-25.2011.5.04.0332, Relator: JURACI GALVÃO JÚNIOR, Data de Julgamento: 18/10/2012, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo)

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA . I. A mudança do entendimento jurisprudencial deste Tribunal Superior acerca da estabilidade provisória da gestante resultou na alteração do item III da Súmula nº 244 do TST, por meio da Resolução nº 185/2012. II. Dessa forma, prevalece atualmente o entendimento de que a circunstância de ter sido a Reclamante admitida mediante contrato de experiência, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, b, do ADCT. III. No caso dos autos, se depreende do acórdão regional que a empregada estava grávida quando da dispensa. IV. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal, e a que se dá provimento .

(TST - RR: 26082420125020501, Data de Julgamento: 26/04/2017, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA. INCOMPATIBILIDADE. TEMA 497 DO C. STF. A superveniência de gravidez no curso de contrato de experiência não leva à aquisição da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT. Refira-se que em sessão plenária de 10/10/2018, foi fixada tese, pelo C. STF, em sistema de repercussão geral, com efeito vinculante e eficácia "erga omnes", acerca da estabilidade gestacional, que não contempla os contratos por prazo determinado (tema 497 RE 629.053). O tema 497 se sobrepôs ao antigo entendimento, até então adotado pela Súmula nº 244, item III, do C. TST. Sentença mantida.

(TRT-15 - RORSum: 00103631920205150126 0010363-19.2020.5.15.0126, Relator: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, 1ª Câmara, Data de Publicação: 24/06/2021)

Através da jurisprudência exposta acima, é possível concluir que há posicionamento tendencioso presente nas decisões atuais, tornando-se evidenciado um único caminho que deve ser tomado com a finalidade de uniformização das decisões judiciais em relação a estabilidade provisória da gestante ao contrato de experiência.

Impondo que a falta do requisito de dispensa arbitrária ou sem justa causa acarreta o não estabelecimento do direito da gestante supracitado; visto da ciência de ambos a extinção determinada do contrato de trabalho

7. CONCLUSÃO

Em suma, é possível verificar a importância do tema tanto no âmbito jurídico, quanto no social, presenciado em diversos momentos desde o início da história e da compreensão de gênero.

Nota-se, que o objetivo principal é enaltecer a importância da estabilidade na vida dessas mulheres. Fazendo com que os atuais empregadores criem mais responsabilidades diante destas profissionais, impedindo que sejam simplesmente descartadas com a justificativa do alto custo para mantê-las.

Conter na CLT, o principal instrumento amparador dos trabalhadores, um capítulo reservado para as mulheres já foi um grande avanço, entretanto uma seção voltada apenas para a maternidade foi um verdadeiro triunfo.

Pois infelizmente vivemos em um país em que o mercado de trabalho é dominado por homens, tanto em cargos superiores, quanto inferiores; no nosso legislativo a presença feminina continua sendo a minoria, então a criação de leis para a proteção das mulheres sempre foi deixada em segundo plano.

Porém, com a evolução sociocultural, foi instalado a devida responsabilização aos empregadores que demitem funcionárias gestantes durante a vigência de sua estabilidade, tendo como consequência a reintegração nas suas devidas funções ou o pagamento de indenização por todo o período tutelado por lei em casos taxados no ordenamento

O cerne deste trabalho foi abordar a importância da estabilidade em face da proteção ao emprego da mulher e da maternidade; analisando as consequências derivadas da discriminação da imagem feminina perante a sociedade, proveniente de uma estrutura cultural que tardou para chegar à consciência atual.

A Constituição Federal de 1988, como já dito, é considerada a constituição cidadã, estabelecendo ao seu povo direitos fundamentais para o alcance de uma vida digna, visando um Estado acolhedor. Dentre as garantias,

foi fixado de forma clara e concreta a estabilidade provisória da empregada gestante.

Dando visibilidade a uma causa anteriormente futilizada, que na maioria das vezes impediu a vivência e o progresso da mulher que também é mãe no ambiente de trabalho; reconhecendo o momento de maior fragilidade da mulher que é durante gestação e responsabilizando devidamente os empregadores.

Em conjunto com o Tribunal Superior do Trabalho, que de um modo natural segue em conformidade com a evolução social de cada época, estabelecendo diretrizes necessárias e imprescindíveis para estabelecer a igualdade de tratamento ao mercado de trabalho.

Dando ensejo para que os demais tribunais ao se depararem com a inviolabilidade da garantia constitucional da gestante, estabeleçam o direito pleno em consonância a fonte probatória de cada caso apresentado.

A questão é que vivemos em um país dividido em vários níveis sociais. Em sua maioria, a população não tem o mínimo conhecimento jurídico, ocorrendo o aproveitamento por parte de seus superiores, resultando na perda de seus direitos, cabendo ao Estado instalar a igualdade de conhecimento aos seus respectivos cidadãos.

Em uma visão arcaica, a mulher servia para cuidar do lar e dos filhos, não para trabalhar e criar sua independência financeira. Para esse pensamento mudar, foram necessários muitos e muitos anos, conforme exposto no Trabalho de Graduação.

Atualmente, com a criação das leis protecionistas ocasionada pela evolução social dos legisladores, é possível a mulher ser mãe e ainda assim planejar sua carreira profissional; obtendo a tutela do Estado em razão de já ter sido desvalorizada durante décadas.

Sendo reconhecido tal direito perante todos, diante da Lei Suprema do Brasil, que trata maternidade como fonte da humanidade, demonstrando que é um dever de qualquer cidadão protegê-la.

Estes dispositivos foram e continuarão sendo necessários para comprovar a capacidade laborativa da mulher mesmo durante a gestação, dando-lhe a confortabilidade de toda proteção essencial para este período.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art392. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 146, de 5 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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp146.htm. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.509, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13509.htm#art1. Acesso em: 02 ago. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p.1084; 1085.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 644.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo (SP): Saraiva, 2010. p. 421.

JUSBRASIL. Jurisprudência. **Estabilidade Provisória da Empregada Gestante**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=estabilidade+da+gestante&p=2&l=365dias>>. Acesso em: 10 set. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito de Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 576

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, Saraiva, 2000. p. 29; 76; 299; 356; 364.

NASCIMENTO, Mascaro. **Gestante demitida no contrato de experiência não obtém reintegração**. Disponível em: <<https://mascaro.com.br/blog/gestante-demitida-no-contrato-de-experiencia-nao-obtem-reintegracao/>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 910.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 3**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 out. 2020.

STF, Supremo Tribunal Federal. **STF confirma jurisprudência do TST sobre estabilidade da gestante**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/stf-confirma-jurisprudencia-do-tst-sobre-estabilidade-da-gestante. Acesso em: 24 jul. 2021.

TRT-4 - RO: 00018452520115040332 RS 0001845-25.2011.5.04.0332, Relator: JURACI GALVÃO JÚNIOR, Data de Julgamento: 18/10/2012, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. Disponível em: < <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128291349/recurso-ordinario-ro-18452520115040332-rs-0001845-2520115040332> >. Acesso em: 10 set. 2021.

TRT- 24 00242313620205240022, Relator: JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 07/10/2020, 2ª Turma. Disponível em: < <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118045015/242313620205240022> >. Acesso em: 10 set. 2021.

TRT-2 10002397420205020011 SP, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 09/02/2021. Disponível em: < <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1137229766/92120205100013-df> >. Acesso em: 10 set. 2021.

TRT-2 10002397420205020011 SP, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 09/02/2021. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1167016316/10002397420205020011-sp> >. Acesso em: 10 set. 2021.

TRT-15 - RORSum: 00103631920205150126 0010363-19.2020.5.15.0126, Relator: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, 1ª Câmara, Data de Publicação: 24/06/2021. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1237221626/rorsum-103631920205150126-0010363-1920205150126> Acesso em: 10 set. 2021.

TST - RR: 3978020125040332, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/02/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2014. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/928666975/recurso-de-revista-rr-3978020125040332> >. Acesso em: 10 set. 2021.

TST - RR: 26082420125020501, Data de Julgamento: 26/04/2017, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/648766346/recurso-de-revista-rr-26082420125020501>>. Acesso em: 10 set. 2021.

TST - RR: 118287320165090028, Data de Julgamento: 27/02/2019, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/681800487/recurso-de-revista-rr-118287320165090028>>. Acesso em: 10 set. 2021.

TST - RR: 10001965120195020051, Relator: Renato De Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 10/02/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/02/2021. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212222899/recurso-de-revista-rr-10001965120195020051>>. Acesso em: 10 set. 2021.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Gestante, estabilidade provisória. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 24 jul. 2021.

TRABALHISTA, Guia. **Licença Maternidade**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/licenca_maternidade.htm>. Acesso em: 08 ago. 2021.