

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE DIREITO
POS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

ANTONIO ROBERTO FERNANDES TARGINO

**A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SUA PERCEPÇÃO NO ATUAL
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

NATAL/RN

2014

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE E SUA PERCEPÇÃO NO ATUAL DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Antonio Roberto Fernandes Targino¹

Orientador: Pedro Lucas de Moura Soares²

RESUMO

O presente trabalho visa à análise da estabilidade da trabalhadora gestante frente ao contrato de emprego em razão de gravidez, graças à previsão constitucional conferida às mulheres nesta situação. Por meio de uma análise jurisprudencial e legal do instituto, com base em fundamentos doutrinários e ponderação principiológica, buscam-se demonstrar as principais características inerentes à condição estabilitária gestacional, bem como os reflexos jurídicos e práticos decorrentes da aplicação que vem sendo dada pelos Tribunais quando da sua ocorrência, inclusive por meio da análise minuciosa de enunciado sumular editado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em especial no tocante à possibilidade de ser conferida estabilidade à mulher que somente venha a conceber o feto no período do aviso prévio indenizado ou trabalhado, quando já comunicado o interesse demissional do empregador. Tenta-se evidenciar o real alcance da norma a partir da leitura de sua finalidade e percepção do eventual atingimento do objetivo previamente estabelecido pelo legislador, em tutelar e conciliar os interesses da mãe, do nascituro e do empregador.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Estabilidade. Gestante.

THE PROVISORY STABILITY OF PREGNANT EMPLOYEE AND ITS PERCEPTION ON THE MODERN BRAZILIAN LABOR'S LAW

ABSTRACT

The present issue makes an analysis of the pregnant's women stability while the pregnancy comes during the employment contract, based on the constitutional rule prescribed for the women on that situation. Through the studies concerning regular judgments and law about the institute, based on doctrine and principles reflection, the meaning characters inherent to the pregnancy stability condition are tried to be demonstrated, as well the legal and practical reflects derived from Labor Law Courts when its occurrence, including by a detailed analysis of the summary edited by the Tribunal Superior do Trabalho (TST), specially about the possibility of being provided stability to the women that only came to be really pregnant, having the fetus

¹ Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Pós graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitario do Rio Grande do Norte – UniRN.

² Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

concepted, while the labor prior notice, when already communicated the purpose of extinguishing employment contract by the employer. The real achievement of the rule is tried to be in evidence from the perception of its meaning and finality about the purpose previously established by the legislator, when the protection of mothers, fetus and employer's rights are on discussion.

Keywords: Labor contract. Stability. Pregnancy.

1.	INTRODUÇÃO	5
2.	DOS TIPOS DE ESTABILIDADES PROVISÓRIAS TRABALHISTAS.	6
2.1.	ESTABILIDADES NORMATIVAS HETERÔNOMAS	6
2.1.1	Cipeiro	7
2.1.2	Dirigente Sindical	8
2.1.3	Acidente do Trabalho	9
2.1.4	Gestante	10
2.2.	ESTABILIDADES CONVENCIONAIS	10
3.	A ESTABILIDADE GESTANTE E SUA PREVISÃO CONSTITUCIONAL.	11
3.1.	MARCO INICIAL DO DIREITO À ESTABILIDADE	12
3.2.	FINALIDADE DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À GESTANTE	13
4.	O ENTENDIMENTO DO TST A RESPEITO DA ESTABILIDADE GESTANTE. A SÚMULA 244 E SUA REDAÇÃO ATUAL. INTERPRETAÇÃO DO ENUNCIADO. CONSEQUÊNCIAS	15
5.	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

Um contrato de emprego possui duas partes em polos opostos, o empregado e o empregador, vinculados enquanto a relação jurídica que os envolve seja vantajosa para ambos, podendo ser resilido, via de regra, a qualquer tempo, sem maiores e mais complexas justificativas, inclusive pelo empregado, pois a este é garantida a liberdade de trabalho e, por isso, a liberdade também de não trabalhar.

O empregador, a seu turno, está investido do direito potestativo de demitir seus empregados, ao menos aqueles que não tenham adquirido estabilidade, seja ela definitiva ou provisória³.

O sistema normativo ou pactos privados firmados mediante negociação coletiva de entidade representativa de categoria profissional podem limitar o exercício do direito de pôr termo ao contrato de emprego, especialmente por parte do empregador, em razão da proteção conferida a situações específicas, direitos ou valores quando confrontados com o direito de o empregador dispensar, imotivadamente, seu empregado.

Dentre elas, a Constituição Federal de 1988 instituiu a estabilidade à empregada gestante, de natureza provisória, em dispositivo constante do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu art. 10, II, b, em razão do qual a empregada gestante não pode ser demitida sem justa causa por um período determinado, posterior ao parto⁴.

Percebe-se que a Justiça Trabalhista brasileira, em especial manifestação por parte do Tribunal Superior do Trabalho vem formando entendimento acerca do assunto desde o final do século XX e início do século XXI, com a edição de enunciado sumular a respeito, tendo, mais recentemente, em 2012, ampliado a proteção conferida às mulheres gestantes quando da vigência de seu contrato de trabalho, com consequências práticas diretas, que por vezes, chegam a distorcer o instituto.

A presente pesquisa visa, utilizando-se a análise da legislação pátria acerca do tema e dos entendimentos jurisprudenciais firmados, principalmente, em razão da

³ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. Direito do Trabalho. Aracaju: Evocati, 2011, p. 377

⁴ 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.

pouca atualização doutrinária acerca do tema relativo à estabilidade gestante, a analisar os condicionantes da existência da modalidade estabilitária posta em discussão, com todas as suas nuances, através do estabelecimento de reflexões sobre a aplicação hodierna do instituto e suas consequências nas relações empregatícias da atualidade.

2 DOS TIPOS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA TRABALHISTAS

As estabilidades existentes no direito brasileiro, hodiernamente, se resumem às de natureza provisória, tendo as estabilidades definitivas perdido força, desde o fim da possibilidade de aquisição da estabilidade decenal, aos optantes pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).⁵

Muito embora essa tendência da inocorrência de situações em que se verifique a possibilidade de estabilidade permanente, nada obsta que o contrato individual, o regulamento de empresa ou mesmo normas coletivas de trabalho assegurem este tipo de estabilidade.⁶

Noutro pórtico, a estabilidade provisória, aquela permitida em razão de situações excepcionais, especialmente quando o empregado põe-se, volitivamente ou por fatos alheios à sua vontade, em situação de franco conflito de interesses com seu empregador, pode ser, como a estabilidade definitiva, convencionada, ou instituída em lei, que será primeiro analisada.

2.1. ESTABILIDADES NORMATIVAS HETERÔNOMAS

Embora comumente sejam denominadas de estabilidades legais⁷, preferimos nos valer de conceito próprio, conforme definido. Isso porque, como será demonstrado no seguir desse trabalho, não é somente a lei que pode instituir as estabilidades provisórias, mas sim qualquer norma produzida pelo Estado, daí por que se falar em estabilidades normativas.

Heterônomas, porque as estabilidades convencionais, que também serão alvo de tópico próprio, possuem natureza normativa, sendo, entretanto, fruto da vontade das partes ali representadas, por meio de instrumentos coletivos de trabalho, ou mesmo individuais, expressos e cláusulas do próprio contrato de trabalho individual,

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009, pp. 1040-1050.

⁶ IDEM.

⁷ A exemplo da nomenclatura que Vólia Bonfim Cassar e Maurício Godinho Delgado dão em seus trabalhos.

enquanto que as legais heterônomas são impostas pela ordem jurídica vigente, atingindo, indiscriminadamente, todo e qualquer empregado que se enquadre nas condições determinadas pelo ato que a instituiu.

Trataremos, sucinta e exemplificativamente de algumas delas antes de adentrarmos na análise daquela que é o objeto do presente estudo, a estabilidade gestante.

2.1.1. Estabilidade do CIPEIRO

O art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 determina que, via de regra, os trabalhadores detêm a proteção legal à despedida arbitrária ou sem justa causa, por meio de lei complementar que fixará indenização quando de sua ocorrência;⁸

Nesta senda, o art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias destaca que os empregados que sejam eleitos para o desempenho de funções junto ao órgão denominado de CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, os denominados cipeiros, em razão de sua necessária posição ativa dentro da empresa, buscando proteção à saúde e segurança do trabalhador, gozarão de especial estabilidade de seu contrato de trabalho.⁹

Em relação aos dispositivos apresentados, alguns comentários tornam-se importantes para a ampla compreensão da modalidade de estabilidade provisória apresentada.

Há que se timbrar que para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no âmbito de uma empresa, há a eleição de membros, votados pelos empregados e a indicação de membros pelo empregador, sendo agraciados pela estabilidade provisória somente os primeiros, escolhidos pelos empregados, em razão de expressa determinação da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰.

⁸ 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;

⁹ 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:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

¹⁰ Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Prevê-se também, na Consolidação das Leis do Trabalho, que cada membro da CIPA terá um suplente, como se pode verificar pela dicção do art. 164 da CLT.¹¹

Muito se discutiu, durante certo tempo na doutrina, acerca da extensão da estabilidade ao suplente do titular da CIPA, bem como sobre a suposta contradição verificada entre a vedação à despedida arbitrária constante no ADCT da Constituição de 1988 e o art. 165 da CLT que abre margem para a despedida de empregado Cipeiro nos casos de aplicação de medida disciplinar, motivos técnicos, econômicos ou financeiros, tendo o Tribunal Superior do Trabalho pacificado a matéria com a edição do enunciado sumular de nº 339¹².

Pelo que se percebe, o TST permitiu, a partir da consolidação de entendimentos firmada no enunciado sumular acima informado, que, de fato, não é a estabilidade do Cipeiro dotada da definitividade que muitos doutrinadores tentaram lhe impor, mas pode sim, ser elidida pelos casos excepcionais já mencionados, devendo existir em razão do funcionamento da empresa e não em razão de suposto direito adquirido do empregado¹³.

2.1.2 Estabilidade do Dirigente Sindical

Os Sindicatos dos empregados precisam de um representante obreiro em sua direção para que este possa coordenar a busca pelas bandeiras levantadas pela categoria empregada, seja em face de um empregador específico, seja em face do sindicato patronal da categoria, entendimento este extraído do art. 543 da CLT¹⁴.

Nesta senda, o §3º do mesmo dispositivo mencionado determina a vedação à dispensa do empregado que seja sindicalizado ou associado e que exerça cargo de

¹¹ Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

¹² Suplente da CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) - Garantia de Emprego

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009, p. 1151.

¹⁴ O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

direção ou representação da entidade sindical ou associação profissional, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato, inclusive na condição de suplente¹⁵.

Também a Constituição Federal de 1988 trouxe em sua redação a implementação desta estabilidade apresentada. Em seu art. 8º, VIII, determina a vedação à dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, uma vez eleito, ainda que suplente, permanece estável até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei¹⁶.

A doutrina define a presente estabilidade como “a mais importante estabilidade temporária referida pela Constituição”, em razão de garantir o livre exercício da expressão sindical de forma imune a cerceamentos por parte da parte hipersuficiente da relação jus laboral, o empregador¹⁷.

2.1.3 Acidente de trabalho

Modalidade de estabilidade conferida tão somente em legislação federal (art. 118, Lei 8.213/91 – Regime Geral de Previdência Social), não prevista na Carta Magna, a estabilidade do empregado acidentado se estende pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses após a cessação da percepção de auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente.

Durante muito tempo se discutiu acerca da constitucionalidade do dispositivo acima mencionado, tendo o TST, produzido, em 1997, enunciado sumular de nº 378, reforçado em 2001, com a inserção do inciso II e em 2012, com a inserção o inciso III, que determinou que o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo

¹⁵ Art. 543 (...)

§3º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

¹⁶ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...) VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009

determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho¹⁸.

2.1.4 Gestante

O art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, de forma bastante objetiva, assevera que “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Clara é a redação constitucional acerca da conhecida estabilidade provisória da empregada gestante, que não pode ter seu contrato de emprego rescindido da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, salvo se por justa causa ou por pedido de demissão.

Talvez a mais polêmica das estabilidades provisórias, e também por ser objeto do presente estudo, deixaremos a análise mais aprofundada desta modalidade estabilitária para capítulo próprio.

2.2 ESTABILIDADES CONVENCIONAIS

Superada a breve explanação acerca das estabilidades classificadas como normativas heterônomas, havemos que frisar que há outra modalidade de estabilidades, as convencionais. Estabelecidas pelas partes envolvidas na relação jus laboral.

O direito do trabalho é um ramo jurídico que permite a composição de normas no âmbito privado, valendo com força de lei, tais como os acordos e convenções coletivas e os acordos individuais, eis que seu reconhecimento tem alçada constitucional¹⁹.

¹⁸ ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

¹⁹ Art. 7º Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Nesta senda, especificamente as convenções coletivas, verdadeiras “leis” produzidas entre os sindicatos patronal e empregado de uma categoria podem estabelecer espécies estáveis além das previstas na legislação (*lato sensu*) pátria. Algumas convenções coletivas Brasil à fora prevêem, enquadradas nessas categoria, estáveis como à concedida ao funcionário em vias de preencher os requisitos para aposentadoria, ao funcionário recém egresso de férias, após greve legal, dentre outras modalidades de livre criação.

3 A ESTABILIDADE GESTANTE E SUA PREVISÃO CONSTITUCIONAL

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, traz, expressamente, em seu art. 10, II, b²⁰, a previsão da estabilidade conferida à gestante desde o momento da concepção do feto até cinco meses após a ocorrência do parto. Trata-se da estabilidade da empregada no ciclo gravídico-puerperal²¹. Nesse sentido, em decorrência desta estabilidade, ficam os empregadores impedidos de despedir, arbitrariamente ou sem justa causa, as empregadas que estejam grávidas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a intervenção do Estado em defesa da mulher apresenta tanto fundamentos fisiológicos, dada a constituição física diferenciada da mulher, quanto por fundamentos sociais, que exigem a proteção da família, em especial, da maternidade²².

Durante alguns anos, doutrina e jurisprudência se debruçaram sobre o texto constitucional, interpretando-o de diversas formas, quanto ao início do período estável, quanto à necessidade de informação ao empregador a respeito da ocorrência da gravidez para a efetivação do direito posto, o que gerou certa controvérsia, pacificada, enfim, com a edição do enunciado sumular 244 do Tribunal Superior do Trabalho²³.

²⁰ 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.

²¹ Expressão cunhada por Alice de Barros Monteiro e que é abundantemente difundida na doutrina juslaboralista. Adotou o termo na obra adiante referenciada: BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2004.

²³ 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

3.1. A DEFINIÇÃO DO MOMENTO DO INÍCIO DA ESTABILIDADE GESTANTE

Em razão da dicção do dispositivo constitucional que prevê a estabilidade em razão do estado gravídico a partir da confirmação da gravidez, sem explicar ou regulamentar que momento seria este, surgiu a controvérsia neste sentido, com posições contrárias afirmando, ora que a confirmação da gravidez se daria com o exame clínico de sangue confirmatório do estado gravídico, devendo a estabilidade ser contada desde aquela data, ora afirmando que o exame seria utilizado apenas com o fito de atribuir caráter de segurança ao estado gravídico, mas que a dita confirmação prevista na Carta Magna faria com que a data do exame clínico retroagisse à provável data da concepção (fecundação do espermatozóide no óvulo), posição que se consolidou como dominante²⁴.

Ainda surgiu uma corrente que entendia ser necessária a informação ao empregador acerca do estado gravídico, haja vista a ocorrência de situações em que a própria obreira descobria o seu estado gravídico somente após a extinção do vínculo laboral, o que conferia elevado grau de incerteza jurídica às demissões ocorridas em face de mulheres.

Entretanto, de modo categórico a sumula 244 editada pelo TST traduziu a desnecessidade de sapiência por parte do empregador acerca do estado gravídico da empregada, encerrando a querela.

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 ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04)

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.

²⁴ Revista não-conhecida nos temas. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ. MOMENTO DA CIÊNCIA. A -confirmação- da gravidez, que o art. 10, II, alínea b, do ADCT, interpretado de uma perspectiva teleológica, erige como termo inicial da estabilidade provisória à gestante, diz com sua efetiva ocorrência, a partir da concepção, e não com o momento em que atestada formalmente por médico ou constatada por exame clínico ou teste, pena de afronta até mesmo ao princípio isonômico, também com assento constitucional, e em detrimento das trabalhadoras menos esclarecidas, com poucos recursos econômicos e dificuldade de acesso à rede pública de saúde. (...). (TST, DECISÃO: 04.02.2009, PROC: RR - 708028/2000.2, ANO: 2000, RECURSO DE REVISTA, ÓRGÃO JULGADOR – 3ª TURMA, FONTE: DEJT DATA: 13.03.2009, RELATORA: MINISTRA ROSA MARIA WEBER CANIOTA DA ROSA).

3.2. FINALIDADE DA PROTEÇÃO

Pela discussão que se formou no âmbito acadêmico, bem como judicial, pôde-se perceber que a finalidade da norma posta em comento no ADCT, já em 1988, buscou tutelar muito mais o direito do nascituro do que o direito da mãe, o que não afasta o direito que esta tem à estabilidade, em decorrência dos impactos físicos e psíquicos que sofre em razão da gestação. A licença tem como fato gerador, não apenas o nascimento do filho, mas também a gestação. Afinal, esta gera transtornos físicos naturais e até mesmo psíquicos à mulher.^{25 26}

Esse vem sendo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho²⁷, que correntemente entende que a mãe sequer pode abrir mão da estabilidade em sua inteireza, devendo ou ser reintegrada, em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, ou ser indenizada pelo período correspondente à estabilidade.

A consequência prática dessa percepção é a única forma de a gestante dispensar as benesses decorrentes da estabilidade que lhe é conferida em razão de seu estado é por meio do pedido de demissão, vez que ao direito não seria possível obrigar a mãe a permanecer no emprego contra sua vontade.

Percebe-se ao analisar a situação da necessária manutenção da gestante em seu posto de trabalho que há um conflito aparente entre dois princípios de direito, a saber, o que aduz acerca da autonomia patronal e entre a proteção à vida e ao desenvolvimento saudável do feto.

Vê-se que a balança pendeu para a proteção à vida e ao desenvolvimento saudável do feto, haja vista a primazia do princípio da dignidade da pessoa humana, constitucionalizado no art. 3º, I, da Carta da República, e que vem sendo compreendido como princípio vetor de todos os outros, o que justifica sua relevância.

Há que se verificar, contudo, e esse levante chegou aos Tribunais pátrios, se o direito a estabilidade permanece mesmo em casos em que haja o nascimento sem vida do feto.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011. p. 783

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 431.

²⁷ GESTANTE. RECUSA DA OFERTA DE RETORNO AO EMPREGO. RENÚNCIA NÃO CONFIGURADA. PROTEÇÃO AO DIREITO DO NASCITURO. ART. 10, II, ALÍNEA “B”, DO ADCT.

Esta Corte tem entendido que a recusa, por parte da empregada gestante, da oferta de retorno ao emprego não importa em renúncia à sua estabilidade, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, pois a garantia tem por finalidade principal a proteção ao direito do nascituro, do qual nem mesmo a gestante pode dispor. Recurso de Revista conhecido e provido.

(-RR-564-86.2013.5.03.0010 – 4ª Turma. Min. Rel. Maria de Assis Calsing. Julg. em 23.10.2013)

A conclusão a que se chegou desde o início da década atual, pelos Tribunais Regionais, os mais diversos, é a de que deve ser conferido o direito à estabilidade gestante mesmo em casos de natimorto, em razão dos já mencionados efeitos físicos e psicológicos pelos quais passa a gestante durante o período de gravidez.²⁸

O Tribunal Superior do Trabalho, contudo, tem percebido a questão sobre uma ótica diversa, aplicando o art. 395²⁹ da CLT para afastar o direito à estabilidade, em razão da analogia feita por meio dele com o caso de aborto prematuro³⁰.

²⁸ O desconhecimento da gravidez pelo empregador e, inclusive pela empregada, quando da ruptura do contrato de trabalho, não é óbice ao direito à estabilidade provisória da gestante, contemplada pelo art. 10, II, b, do ADCT, sendo suficiente a comprovação de que a gravidez ocorreu durante o pacto laboral. Ademais, o fato de a criança ter nascido morta não impede a aplicação do dispositivo mencionado, tendo em vista que houve efetivamente uma gestação e também o parto, não havendo porque falar em supressão da garantia em virtude do nascimento sem vida, mesmo que prematuro. O art. 395 da CLT se refere a aborto e não a natimorto. A garantia é devida para a mãe se recuperar do parto, não apenas para cuidar do nascituro. TRT 10ª R. RO. 2066/2002. 3ª T. DJV 11.10.2002.

Não obstante a autora tenha dado à luz uma criança morta (conforme certidão de natimorto constante dos autos), houve o parto e este deve ser considerado o fato gerador para a licença-maternidade e estabilidade provisória da gestante. Não se aplica, no caso, o artigo 395 da CLT, uma vez que referido dispositivo legal refere-se a "aborto não criminoso". Aplica-se o artigo 392, § 3º, da CLT, em consonância com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e disposições da Convenção n. 103 da OIT, referente à proteção da maternidade, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 58.820 de 14 de Julho de 1966. Ademais, não há na legislação específica qualquer restrição em relação ao benefício salário maternidade ser devido apenas àquela mulher que deu à luz uma criança com vida. Faz jus à autora, portanto, à licença-maternidade e ao correspondente salário maternidade pleiteado. Recurso ordinário da autora a que se dá parcial provimento. (TRT-PR-12-07-2011 NATIMORTO. LICENÇA-MATERNIDADE.)

²⁹ 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.

³⁰ ESTABILIDADE GESTANTE. FETO NATIMORTO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 395 DA CLT. I - Conquanto a hipótese de criança natimorta não guarde absoluta correlação com o aborto não criminoso, pois ali terá havido parto enquanto aqui expulsão do feto, não se pode assegurar à desditosa gestante a garantia da vedação do despedimento imotivado pelos cinco meses subseqüentes à ocorrência sem o pressuposto, claramente subentendido na norma constitucional, do nascimento com vida, em que a sua incipiência exige da mãe considerável desvelo. II - Daí decorre situação atípica não contemplada expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Legislação Extravagante, cuja lacuna deve ser preenchida pelo intérprete com recurso à analogia legis, que não é método de hermenêutica mas fonte de direito, a teor do artigo 8º da CLT. III - Por conta disso, vem a calhar a norma do artigo 395 da CLT, por conter disposição suscetível de suprir a assinalada lacuna da lei, haja vista o brocardo que rege a analogia, segundo o qual ubi eadem ratio, ibi idem jus. Tendo por norte que a dispensa se deu em 4.10.2001 e que o parto do natimorto deu-se em 20.3.2002, o termo final da proibição do despedimento, contadas as duas semanas previstas na norma consolidada, operou-se em 4.4.2002. IV - Desse modo, a indenização compensatória, pelo coibido exercício do poder potestativo de rescisão, ao tempo em que a recorrida se achava grávida, deve corresponder aos salários do período entre 4.10.2001 e 4.4.2002, enriquecida, na mesma proporção, dos títulos trabalhistas enumerados na sentença da Vara do Trabalho, em virtude de ela o dever ser a mais abrangente possível, na esteira do princípio geral de direito do *id quod interest*. Recurso conhecido e parcialmente provido. FGTS, AVISO PRÉVIO E VERBAS RESCISÓRIAS. I - O recurso encontra-se divorciado do fundamento do acórdão recorrido, visto que, no particular, o Regional deixou de examinar a irresignação da recorrente, em virtude de a sentença da Vara ter determinado a compensação da indenização do artigo 479 da CLT, paga no termo de rescisão contratual, pelo que não logra conhecimento, a teor da súmula 422 do TST. Recurso não conhecido. (RR - 1200-

Vê-se, entretanto, que ao aplicar o dispositivo, o TST entende que a grávida manteve o direito à estabilidade durante o estado gravídico, tendo o perdido somente quanto do parto do natimorto. O nascimento do feto sem vida não prejudica a estabilidade já gozada, gera apenas efeitos *ex nunc* quanto à sua cessação.

Apesar de o TST já ter firmado entendimento no sentido acima epigrafado, como não há nenhuma norma mais cogente ou vinculativa que determine a cessação da estabilidade do período gravídico-puerperal quando da ocorrência de feto natimorto, ainda podem-se ver julgados de Tribunais Regionais que conferem o direito à estabilidade gestante mesmo em situações como esta.³¹

4. O ENTENDIMENTO DO TST A RESPEITO DA ESTABILIDADE GESTANTE. A SÚMULA 244 E SUA REDAÇÃO ATUAL. INTERPRETAÇÃO DO ENUNCIADO. CONSEQUÊNCIAS

Acerca da estabilidade conferida à empregada gestante, o Tribunal Superior do Trabalho editou enunciado sumular de número 244 que aborda os aspectos relativos à estabilidade gestante, pacificando, de modo conclusivo, algumas controvérsias havidas no seio jurídico sobre o tema.

Deve-se, entretanto, discutir o conteúdo do enunciado sumular momentos diferentes, acompanhando-se sua paulatina alteração de redação e inclusão-reconhecimento de novas garantias à empregada gestante.

A redação original do enunciado sumular, antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, já se preocupava com a proteção conferida ao contrato de trabalho que envolvesse a empregada gestante. Naquele momento, o TST somente reconhecia às empregadas gestantes, a possibilidade de percepção de indenização, no caso de dispensa arbitrária enquanto estivessem grávidas, correspondente ao período respectivo e demais reflexos³².

21.2002.5.18.0010 , Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 13/12/2006, 4ª Turma, Data de Publicação: 09/02/2007)

³¹ A ocorrência de parto antecipado mesmo quando o bebê nasce sem vida, não afasta o direito à estabilidade gestante.(0002145-91.2012.5.03.0004 RO TRT 3ª Região. Julg. em 27.02.2014. 7ª Turma. Des. Rel. Marcelo Lamago Pertence).

³² 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.

Em meados do ano 2000, data de nova publicação do enunciado com algumas alterações, o TST tornou pacífica a desnecessidade de conhecimento do estado gravídico por parte do empregador para que fosse possível a concessão da estabilidade à empregada grávida. Um dos *leading cases* tomados para modificação da redação do enunciado sumular foi o acórdão da lavra do ministro Francisco Fausto de Medeiros no Recurso Ordinário em Agravo Regimental 400356-75.1997.5.02.5555, publicado no DJ em 12.05.2000/J-11.04.2000.³³ Assim, a garantia de emprego e a licença-maternidade independem de comunicação ao empregador. A gravidez, sempre que constatada, é bastante para atribuir à gestante todos os direitos³⁴.

Já no ano de 2003, houve a pacificação em relação ao período relativo ao qual a reintegração, caso a demissão já tivesse sido levada a cabo, poderia ocorrer. O TST entendeu que a reintegração da empregada já demitida somente poderia acontecer caso o período definido na Constituição como sendo de estabilidade ainda não tivesse transcorrido em sua inteireza. Uma vez impossível a reintegração, o período estável deveria ser indenizado. Desse modo, acresceu-se ao enunciado sumular 244 o inciso II, que dispôs que 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.

No ano de 2012, a seu turno, houve significativa alteração na redação do enunciado sumular 244 do TST, que revelou a real preocupação do judiciário com o nascituro e a garantia do emprego para as mulheres gestantes admitidas através de contrato por tempo determinado, eis que reconheceu, expressamente, a possibilidade de concessão de estabilidade mesmo à empregada admitida por meio de contrato de duração determinada, em caso de gravidez, conforme se pode

³³ O artigo 10, inciso II, do ADCT não impôs qualquer condição à proteção da empregada gestante. Assim, o desconhecimento da gravidez, pelo empregador, no momento da despedida imotivada não constitui obstáculo para o reconhecimento da estabilidade constitucional. Dessa forma, viola o texto constitucional a decisão que não reconhece a estabilidade da empregada gestante em virtude do desconhecimento da gravidez pelo empregador no ato da sua demissão. 2. Recurso ordinário em ação rescisória provido.

³⁴ FIGUEREDO, Evelin. A estabilidade provisória das empregadas gestantes nas relações de emprego. 2009. p. 29. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Curitiba.

perceber pela modificação da redação do inciso III do enunciado sumular 244 do Tribunal³⁵.

Os precedentes que foram utilizados para embasar a dita alteração são expressos em fixar este entendimento e em manifestar o alargamento do espectro garantidor da estabilidade conferida à empregada gestante, outrora desamparada pela estabilidade quando se tratasse de contrato de duração determinada³⁶, numa perspectiva cada vez mais direcionada à implementação do megaprincípio constitucional da proteção da dignidade humana.

Talvez uma das questões mais polêmicas acerca do direito à estabilidade é a que lhe aplica conferindo à empregada gestante a garantia de seu exercício, levando-se em consideração o período de projeção do aviso prévio, para fins de fixação de termo inicial da estabilidade, em caso de este ser concedido na forma indenizada. Este entendimento, apesar de não constar de modo expresso na dicção do enunciado sumular 244 em sua redação atual³⁷, é reiteradamente manifesto nos julgados prolatados pelo TST³⁸, que utilizam como fundamento que, a teor do art.

³⁵ 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.

³⁶ RECURSO DE REVISTA - GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. O entendimento vertido na súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88. RR 1601-11-2010.5.09.0068, 1ªT - Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho DJE 09.03.2012/J-29.02.2012 - Decisão unânime.

³⁷ 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 ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04)

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.

³⁸ RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. Conforme o art. 896, § 6º, da CLT, nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será cabível recurso de revista que tiver por fundamento contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou violação literal e direta da Constituição da República. O Tribunal Superior do Trabalho, interpretando o art. 10, inciso II, alínea -b-, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias,

487, §1º³⁹, da CLT, o período correspondente ao aviso prévio indenizado se projeta no contrato de trabalho, integrando-o como efetivo tempo de serviço. Aliás, a dicção da O.J. n.º 82 da SBDI-1⁴⁰ do TST estabelece que o aviso prévio indenizado se projeta no contrato de trabalho inclusive para fins de registro da data da saída na CTPS do empregado.

Ocorre que esse posicionamento tem gerado ampla discussão doutrinária, especialmente após a publicação da Lei 12.506/2011, que dispõe sobre o aviso prévio, vez que em razão da proporcionalidade atribuída ao instituto, em razão do tempo de serviço prestado, a empregada poderia ter 90 (noventa) dias após a comunicação da dispensa para engravidar, de modo a vir tornar nulo o ato da dispensa, ensejando sua reintegração.⁴¹

Destaque-se que o próprio TST possui decisões que corroboram o entendimento de que não seria possível o reconhecimento da estabilidade gravídica quando da concepção ocorrida durante o período do aviso prévio projetado⁴², compondo a minoria do Tribunal.

editou a Súmula nº 244, item I, do TST, segundo a qual -o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT)-. Desse modo, é condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pela empregadora. No caso concreto, extrai-se do acórdão regional que a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho, considerando a projeção do aviso-prévio indenizado. Na esteira da Orientação Jurisprudencial nº 82 da SBDI-1 desta Corte, -a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado- e, nos termos do artigo 487, § 1º, da CLT, o aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Assim, a gravidez ocorrida nesse período não afasta o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea -b-, do ADCT. Recurso de revista conhecido e provido (RR - 711-70.2010.5.20.0002, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 14/12/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2011) – Grifos nossos.

³⁹ Art. 487, § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

⁴⁰ 82. AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997): A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado

⁴¹ ARAUJO, Renato Melquíades de. Gravidez contraída no prazo do aviso prévio não deve gerar direito à garantia do emprego. Disponível em << <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI172874,61044-Gravidez+contraida+no+prazo+do+aviso+previo+nao+deve+gerar+direito+a>>> Acesso em 22 de março de 2014.

⁴² "A concepção ocorrida no prazo do aviso prévio não confere à trabalhadora a estabilidade provisória. No caso, verifica-se a incidência da súmula 371 do TST, na qual se estabelece que a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso". (TST-E-RR - 381/2005-318-02-00, SBDI-1, Rel. min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ-08/05/2009).

Essa controvérsia é mantida, ainda, mesmo após a edição da Lei 12.812 de 2013 que acresceu à Consolidação das Leis do Trabalho o art. 391-A⁴³, que afirmou, categoricamente, que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, mesmo que durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no Ato das Disposições Constitucionais Provisórias da CF 88.

A manutenção da controvérsia justifica-se no fato de que o novel dispositivo não esclareceu, ainda, acerca do momento da concepção do feto, continuando ainda a utilizar a expressão confirmação da gravidez, cabendo, desse modo, a dúvida se é necessário o exame confirmatório da gravidez ter ocorrido durante o período mencionado na lei, ou se a concepção, em si, é que pode ocorrer durante este lapso temporal.

De fato, entender-se como possível concessão de estabilidade quando da concepção havida durante o período projetado do aviso prévio indenizado é tornar de imensurável incerteza jurídica o ato de demissão de uma mulher, em razão da possibilidade de utilização de má-fé, inclusive, por parte desta, que poderia gerar o filho mesmo após ter sido comunicada da demissão, vez que gozaria de no mínimo, mais 30 (trinta) dias para tanto, numa manifesta distorção do instituto jurídico que visa a tutelar à proteção à maternidade e ao digno desenvolvimento do nascituro.

⁴³ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

5. CONCLUSÃO

De fato, por toda a análise feita, pode-se perceber que, paulatinamente, as relações trabalhistas que envolvem mulheres que engravidam são dotadas de uma especial proteção, tanto em razão da maior vulnerabilidade a que restam submetidas, quanto pela necessidade de tutelar o direito do nascituro, ainda na condição de feto, no ventre materno.

A consubstanciação do enunciado sumular de nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho é a expressão dessa proteção mencionada. Entretanto, é mister que se proceda à sua prudente aplicação, em razão de que a conferência da estabilidade à gestante de forma desmedida pode desnaturar o instituto, fazendo com que empregadores não sintam segurança para contratar mulheres, por verem sua autonomia patronal assaz limitada, especialmente em razão da possibilidade de reconhecimento da estabilidade nos casos de projeção de aviso prévio indenizado.

Dessa forma, em que pese a respeitável posição majoritária do TST, entende-se que é salutar a ponderação da aplicação do instituto sob o risco de que ao invés de se garantir à mulher especial proteção, dificulte-se, ainda que por vias implícitas, seu acesso ao mercado de trabalho, em razão da natural maior dificuldade que os empregadores irão impor à sua contratação em razão da imposição constitucional de estabilidade que tangencia esse contrato na hipótese de uma eventual gravidez, ainda que iniciada após a demissão efetivada e comunicada.

REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1995

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Decreto Lei 5.452. Promulgado em 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 20/02/2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 20/02/2014.

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

CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho, Editora Impetus, Niterói/RJ, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.

FIGUEREDO, Evelin. A estabilidade provisória das empregadas gestantes nas relações de emprego. 2009. 79fls. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Curitiba.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sumulas. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244> Acesso em 23/02/2014.