

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**A EFICÁCIA E A GARANTIA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE NO  
CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

**CÉLIA COSTA DE SOUSA PEIXOTO**

**CARUARU  
2016**

**CÉLIA COSTA DE SOUSA PEIXOTO**

**A EFICÁCIA E A GARANTIA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE NO  
CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia),  
apresentado à FACULDADE ASCES, como  
requisito parcial, para a obtenção do grau de  
bacharel em Direito, sob a orientação da  
Professora Esp. Marília D'Oliveira Vila Nova.

**CARUARU  
2016**

## BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

Presidente: Prof. Esp. Marília D'Oliveira Vila nova

---

Primeiro Avaliador: Prof. XXXXXXXXXXXX

---

Segundo Avaliador: Prof. XXXXXXXXXXXX

*Dedico este trabalho ao meu pai  
e a meus filhos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Neste primeiro momento quero agradecer a Deus, pela coragem com que me abonou durante essa caminhada, pela força que encontrei, sempre que tudo parecia não caminhar bem, na busca por essa vitória.

Agradeço, também, a minha família, nas pessoas de meu pai e meus filhos.

Como não poderia esquecer, fica aqui meu sincero agradecimento a minha orientadora Marília D'Oliveira Vila nova pelo comprometimento e dedicação, dispensados na orientação desse trabalho.

Enfim, o meu muito obrigado a todos que de alguma forma contribuíram para este momento de realização.

## RESUMO

O presente trabalho versa sobre a problemática do trabalho da mulher, de modo que faz um exame sobre a eficácia do princípio da proteção ao trabalho, no que concerne, especificamente, ao trabalho da mulher gestante em contratos de trabalho por prazo determinado, isso em relação a estabilidade no emprego. Neste passo, a proteção ao trabalho feminino, a proteção ao próprio nascituro e o interesse do próprio Direito do Trabalho caminharão no sentido de tutelar um mesmo e indisponível direito, como se verá. O ativismo judicial, a seu turno, ganhará relevante destaque ao longo do estudo, isto porque, como se demonstrará, a construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) saiu de um plano de ação conservador e, em um segundo momento, passou a preencher lacunas no Direito do Trabalho, de sorte que passou a, ativamente, albergar aqueles direitos não regulamentares, mas totalmente passíveis de realização, face um gama de preceitos legais. A metodologia usada foi de pesquisa doutrinária sobre a legislação pertinente ao tema. O trabalho se justifica pela relevância social do tema, uma vez que não se pode conceber, em se tratando do Direito de Trabalho, convivência com restrições prejudiciais à trabalhadora mulher, assim como, ao nascituro. Nesse sentido, os objetivos principais são: identificar as origens e fundamentos da proteção ao trabalho da mulher, entender os mecanismos fundantes da estabilidade no trabalho e sua evolução, analisar e compreender o fenômeno do ativismo judicial e observar como ele se desenvolve em sede de Direito do Trabalho, estudando-se a recente alteração da Súmula 244 do TST.

**Palavras-chave:** Trabalho da mulher. Proteção. Estabilidade. Contrato por prazo determinado.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I – A EFICÁCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER .....</b>	<b>10</b>
1.1 A evolução da proteção ao trabalho da mulher.....	10
1.2 Aspectos gerais do contrato de trabalho e a proteção à mulher empregada ..	16
1.3 A configuração das estabilidades definitiva e provisória no contrato de trabalho .....	24
<b>CAPÍTULO II – O ATIVISMO JUDICIAL, A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NA MATÉRIA PELA SÚMULA 244 DO TST .....</b>	<b>29</b>
2.1 O ativismo judicial para fins de tutela de interesses.....	29
2.2 A estabilidade da gestante no contrato de trabalho a prazo determinado antes da alteração da Súmula 244 do TST.....	32
2.3 A estabilidade da gestante no contrato de trabalho a prazo depois da alteração da súmula 244 do TST .....	35
<b>CAPÍTULO III – OS EFEITOS DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A PROTEÇÃO IGUALITÁRIA À MULHER EM OUTRAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE .....</b>	<b>40</b>
3.1 O direito à reintegração ao trabalho ou, na impossibilidade, à indenização ...	40
3.2 A proteção à mulher em outras situações de vulnerabilidade .....	42
3.3 A pertinência de políticas públicas voltadas à proteção integral do trabalho da mulher .....	48
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a estabilidade no trabalho da empregada gestante em contratos de trabalho por prazo determinado, bem como sobre os mecanismos de proteção utilizados para se construir um entendimento jurisprudencial favorável à admissibilidade da estabilidade da gestante, mesmo em face de contratos a prazo.

Em sendo assim, enveredar-se-á, oportunamente, pelo princípio da proteção ao trabalho da mulher, buscando-se analisar sua evolução e, deste modo, a evolução do próprio Direito do Trabalho, mais preocupado com a realização, no plano dos fatos, de eventos não expressamente previstos em lei.

Com efeito, após uma contextualização histórica e metodológica acerca do que seria a relação de emprego e das modalidades através das quais esta se expressaria, passar-se-á a uma investigação de um fenômeno muito importante para o estudo aqui empreendido, qual seja, o ativismo judicial que, como se demonstrará, despontará como instrumento de realização de garantias não expressamente previstas em lei, mas que, incontestavelmente, fariam parte do todo uno e coeso formador do ordenamento jurídico-constitucional brasileiro.

É nesse sentido que, após estabelecidas as bases terminológicas para o entendimento do que configuraria a estabilidade, adentrar-se-á ao pertinente e relevante estudo relativo à alteração da Súmula 244 do TST, que introduziu uma nova sistemática de tratamento às empregadas gestantes, mesmo as em contratos por prazo determinado.

Apreciada a alteração na Súmula 244 do TST, passar-se-á ao estudo dos seus efeitos práticos no que se refere à empregada gestante. Assim, o foco será sobre o novo regramento aplicado à estabilidade da empregada gestante, indiferente a modalidade de relação de emprego, se por prazo indeterminado, se por prazo determinado.

A metodologia empregada neste trabalho de conclusão de curso foi a pesquisa doutrinária, a legislação pertinente ao tema em estudo, bem como a jurisprudência.

Para efeitos do acima proposto, dividiu-se o trabalho em três capítulos.

No primeiro deles, será apreciada a evolução da proteção ao trabalho da mulher, enfocando-se, em tempo, sua efetividade no mundo fático-trabalhista. Ademais, serão delimitados os aspectos gerais dos contratos de trabalho, assim como das estabilidades definitivas e provisórias no contrato de trabalho.

No segundo capítulo, passa-se ao estudo do ativismo judicial, enquanto instrumento de avanço progressista do Direito, preenchendo lacunas e tutelando aqueles indivíduos mais carentes de tutela.

Nesse passo, será procedida a comparação entre os dois textos da Súmula 244 do TST, o anterior e o posterior as alterações ocorridas.

No terceiro e último capítulo, serão analisados os efeitos da estabilidade provisória da gestante, mormente em face às alterações promovidas pela nova redação da Súmula 244 do TST, além de se apreciarem outras formas de proteção à mulher em algumas outras situações de vulnerabilidade.

Destarte, ver-se-á que o ativismo judicial representa um grande avanço em se tratando do Direito do Trabalho, uma vez que se torna ferramenta de avanços na proteção dos direitos das empregadas mulheres, sem esquecer, outrossim, que embora os avanços tornem-se cada vez mais perceptíveis, as empregadas gestantes ainda acabam sofrendo uma parcela de discriminação, vez que o mercado de trabalho ainda não reconhece, em sua totalidade, a necessidade de proteção ao nascituro, no momento da possibilidade de contratação.



# CAPÍTULO I – A EFICÁCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

## 1.1 A evolução da proteção ao trabalho da mulher

Ao início deste estudo, é de suma importância que seja feita uma análise da evolução histórica pela qual passou o trabalho da mulher, até chegasse, no Brasil, ao atual sistema de proteção ao direito feminino.

Neste sentido, é bom que se comece por destacar que, nas sociedades primitivas, “[...] aos homens eram confiadas a caça e também a pesca”<sup>1</sup>, ao passo que, à mulher, eram atribuídas as atividades de coleta dos frutos, o que, posteriormente, transformou-se em incumbência de cuidar da terra, com fins de que, desta, fossem retirados produtos (cultura da terra).

Na Antiguidade, por sua vez, há registros históricos de que a confecção das vestimentas era uma atividade exclusivamente feminina, tendo as mulheres que, além da confecção em si, “tosquiar as ovelhas e tecer a lã”, ao mesmo tempo em que ainda acumulava as obrigações de ceifar o trigo e preparar o pão. É de se concluir, pois, que a mulher, desde os primórdios dos tempos, veio sendo tratada como inferior ao homem, como não igual, ao passo que somente poderia assumir algumas atividades específicas.<sup>2</sup>

Na Idade Média, além do trabalho com a agricultura, as mulheres também passam a trabalhar com tapeçaria, ourivesaria e vestuário, a exemplo do que já fazia antes, no que se refere ao vestuário. Posteriormente, houve um avanço no sentido de igualar as mulheres aos homens em alguns ofícios. É assim que, no período transcorrido entre os séculos X ao XIV, muitas profissões comuns aos dois sexos ganharam espaço dentro da sociedade.<sup>3</sup>

Os salários, nessa época, não apresentavam consideráveis disparidades. Todavia, esse início de equalização de direitos entre homens e mulheres perdeu espaço durante o Renascimento. Neste novo contexto histórico e social, as mulheres passaram a perder muitas atividades que antes lhes pertenciam, a exemplo do

---

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 854.

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 854.

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 854.

trabalho com a seda e com materiais preciosos. A este processo seguiu-se a limitação do trabalho da mulher para as atividades dentro de seus domicílios (trabalho a domicílio), atividade que, na sequência, perde relevância por conta da transferência do trato do algodão e da lã para as fábricas, ao abandono das atividades domiciliares desenvolvidas pelas mulheres. Assim, há um declínio no próprio exercício das atividades laborativas da mulher.<sup>4</sup>

Não obstante, conforme ensina Nascimento<sup>5</sup>, com o advento da Revolução Industrial do século XVIII, a mão de obra feminina passa a ser reaproveitada, o que passa a ser feito em larga escala por dois motivos em especial: os salários pagos as mulheres eram menores do que aqueles pagos aos homens e, no geral, o as mulheres representam uma mão de obra mais “dócil”.<sup>6</sup>

E mais: “[...] durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX, observaram-se péssimas condições de trabalho, com a utilização do trabalho de mulheres, que recebiam salários inferiores”.<sup>7</sup>

Desta forma, é possível já se considerar que o carro-chefe da Revolução Industrial do século XIX na Europa foi a exploração extenuante do trabalho da mulher. Em sendo assim, naquela época, as mulheres estavam

“[...] expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, desenvolvendo longas jornadas de trabalho que punham em risco tanto a segurança delas mesmas, quanto suas próprias vidas. Como se não bastassem as precárias condições de trabalho, ainda recebiam, com antes mencionado, “salários inferiores aos pagos aos homens”.<sup>8</sup>

No Brasil, na época do início da industrialização, as jornadas de trabalhos podiam chegar até 18 horas por dia, ao que se infere a que rotinas tão desgastantes estavam expostas as trabalhadoras brasileiras.<sup>9</sup>

É diante do exposto estado de coisas que fez-se necessária a criação de normas protetivas aos direitos femininos de trabalho. Assim, em 1842, a Inglaterra

---

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 854.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 908.

<sup>6</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 854.

<sup>7</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 583.

<sup>8</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 583.

<sup>9</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em: 10 set. 2015.

“[...] proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos”. Já a jornada de trabalho só veio a ser regulada em 1844. No citado ano, a jornada de trabalho feminina foi limitada a 10 horas e meia, sendo previsto que, aos sábados, seu expediente deveria terminar antes da 16h30min.<sup>10</sup>

A redução da jornada de trabalho, por si, já traria benefícios à saúde da mulher que, no geral, à época, trabalhava por 14, 15 ou 16 horas diárias. É claro, pois, que um limite que se estabelece já serviria para se ter uns momentos a mais de descanso, posto que, além de trabalhar, muitas ainda eram responsáveis por seus lares, tendo que cumprir, ao chegar em suas casas, as obrigações domésticas de estilo. Após, foi a vez da França seguir o ideal de proteção, mesmo que mínima, ao trabalho da mulher, através da elaboração de leis específicas (1948).<sup>11</sup>

Com o passar do tempo, a questão dos direitos trabalhistas das mulheres começa a se tornar mais debatida internacionalmente e neste contexto internacional ganha relevância a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passa a orientar a legislação trabalhista referente à mulher.<sup>12</sup>

Em um primeiro momento, a Organização Internacional do Trabalho buscou definir nortes para a proteção da mulher em seu ciclo gravídico-puerperal, através das Convenções nº 3, 103 e 183. Em outra frente, buscou a proteção feminina com a imposição de restrições ao trabalho da mulher, proibindo, no geral, “atividades insalubres, perigosas e penosas” (Convenções nº 4, 41 e 89 da organização em apreço).<sup>13</sup>

Além disso, partiu-se para uma outra direção. A questão dos baixos salários pagos às mulheres já uma prática dominante no mercado de trabalho. Assim, necessitava-se, para que se buscasse efetivar certa medida de proteção ao trabalho da mulher, que se concedesse a mesma igualdade de condições com os homens, sobretudo no que se refere à igualdade de remunerações, de oportunidades e de tratamento. É assim que são editadas as Convenções nº 100 e 111 da OIT.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 909.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 909.

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

Diante dessas diretrizes, é que o Brasil passa a pensar a questão da regulação do trabalho da mulher. Em 1932, através do Decreto nº 21.417-A, o trabalho da mulher foi, finalmente, regulamentado, ao menos no que respeita aos estabelecimentos industriais e comerciais. Na referida lei, em sentido amplo, foi assegurado a mulher, em seu art. 7º, “[...] um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, independentemente de trabalhar em estabelecimento público ou particular”, períodos estes que poderiam ser aumentados de até duas semanas, cada um deles, em se comprovando a necessidade através de laudo médico.<sup>15</sup>

Durante o período de afastamento acima mencionado, era assegurado a mulher trabalhadora um auxílio que correspondia “[...] à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses”, a ser pago ou pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social, ou, em na falta destas, pelo próprio empregador.<sup>16</sup>

Além disso, após cumprido o afastamento decorrente da gravidez e do parto, a mulher deveria voltar ao seu trabalho, nas mesmas funções que antes desempenhava, isto porque, tal retorno, também se encontrava previsto no Decreto nº 21.417-A/32, bem como a possibilidade de descanso remunerado por duas semanas, na hipótese de aborto não criminoso.<sup>17</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho, a seu turno, também sob influência do decreto anteriormente mencionado<sup>18</sup>, prevê, em seu Capítulo III, do Título III, “a proteção do trabalho da mulher”.<sup>19</sup>

A duração da jornada de trabalho da mulher, atualmente, é de 8 horas diárias, ressalvados os casos nos quais possa ser estipulada duração inferior, conforme preceitua o art. 373, da CLT. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho também previu um descanso entre jornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, destinado ao repouso, bem como períodos mínimos para refeição e descanso dentro de cada jornada de trabalho (arts. 382 e 383, da CLT). Demais disso, no caso de necessidade de realização de serviços extraordinários,

---

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>18</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 855.

<sup>19</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

consolidou-se a obrigação de um mínimo de 15 (quinze) minutos de descanso, “antes do início do período extraordinário de trabalho” (art. 384, da CLT).<sup>20</sup>

Posteriormente, a Constituição de 1988, primando pela igualdade entre todas as pessoas, tratou de eliminar do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher, no que se refere ao contexto de trabalho, senão vejamos:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.<sup>21</sup>

Assim, pode-se observar que a legislação trabalhista que tutela a mulher ganhou seu último norte com a Constituição de 1988 que, no seu art. 5º, caput e inciso I, assentou que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” e que ‘homens e mulheres são iguais em direitos e em obrigações’.<sup>22</sup>

Destarte, caiu por terra, de uma vez por todas, ao menos no plano do dever-ser, a desigualdade entre homens e mulheres, aquela mesma, que, inclusive, permitia o pagamento de salários menores para estas últimas, no comparativo com os salários recebidos por aqueles.<sup>23</sup>

Além disso, no art. 7º, inciso XVIII, da Carta Magna, foi assegurado a mulher gestante o direito a uma licença com duração de 120 dias, sem restasse prejudicados nem a continuidade da relação de trabalho, nem o salário durante o tempo em que estivesse licenciada, conforme assevera Garcia<sup>24</sup>.

O inciso XXX, do retromencionado artigo, por sua, de forma categórica, deixa clara a impossibilidade de diferenças salariais por razão de sexo, idade, cor ou estado civil, o que vem a tutelar de forma mais efetiva a proteção ao trabalho da mulher.<sup>25</sup>

<sup>20</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 803.

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 803.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 583.

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 583.

<sup>25</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 585.

Importante que se destaque que a proteção à maternidade e a gestante, na legislação brasileira, também ganhou a devida proteção e previsão legal. A primeira, a proteção à maternidade, está inserida na Seção V, Capítulo III, do Título III, da CLT, sob o título “Da Proteção à Maternidade”, contemplando desde o art. 391, até o 400, da referida norma legal.<sup>26</sup>

Em tempo, estão presentes na Consolidação da Leis do trabalho normas que visam a proteger o trabalho da mulher, a maternidade e, também, a própria gestação. Temos, no art. 391, o esclarecimento legal de que nem o matrimônio, nem a gravidez poderiam constituir justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, tão pouco se admitindo, no mesmo sentido, qualquer tipo de restrições pelas mesmas causa já apontadas (art. 391, parágrafo único, da CLT).<sup>27</sup>

O especial tratamento da empregada gestante pode, inclusive, ser observado no que preceitua o art. 392, § 4º, inciso II, da CLT, in verbis:

Art. 392. [...]

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

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.<sup>28</sup>

Nítida, pois, a especial proteção ao acompanhamento da gravidez da empregada gestante, de forma a permitir-lhe o devido acompanhamento da evolução de seu estado gestacional.

Nestes termos, em uma breve análise, pode-se concluir que, de um início marcado pela desigualdade e pouca valorização do trabalho da mulher, a legislação e o Direito vem militando no sentido de assegurar às mulheres, naquilo que for pertinente, um devido resguardo legal, porque justo e condigno com algumas especiais condições femininas.<sup>29</sup>

Não obstante, é de se registrar que muito ainda se tem que caminhar, no sentido de efetivar-se os direitos que já são garantidos as mulheres, isto porque,

---

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>27</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>28</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 856.

mesmo previstas legalmente certas seguranças para o trabalho feminino, não raro tem-se notícia de empregadores que se furtam em reconhecê-las (as seguranças/garantias da mulher).

## 1.2 Aspectos gerais do contrato de trabalho e a proteção à mulher empregada

À luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o “[...] contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, vide art. 442 da referida consolidação.<sup>30</sup>

Destarte, pode-se observar que a previsão legal goza de demasiada generalidade no que diz respeito à delimitação do que seria o contrato de trabalho e quais seus elementos caracterizadores. É neste sentido que Vergas aduz que a “definição imposta pelo legislador [...] não permite identificar a natureza jurídica da relação que se firmou entre empregado e empregador”.<sup>31</sup>

Delgado<sup>32</sup>, a seu turno, também critica a redação do art. 442 da CLT, senão vejamos:

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

Em sendo assim, pode-se inferir que a abstração da qual foi dotada a definição legal de contrato de trabalho não milita em favor de um melhor entendimento e delimitação do instituto, ao que necessário se fez que a própria doutrina tentasse defini-lo.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>31</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 24. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 502.

<sup>33</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências

Neste passo, começa-se a se ponderar que o *contrato individual de trabalho* seria “o vínculo empregatício existente entre empregado e empregador [...]”, conforme assevera Garcia.<sup>34</sup>

Assim, já se começa a ter uma mais clara noção do que viria a ser o contrato de trabalho, ao que Delgado<sup>35</sup> elucida:

[...] define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Com efeito, observa-se que, utilizando-se parte da estrutura do disposto no art. 442 da CLT, o autor acima citado elabora uma definição já bastante clara do que é o contrato de trabalho. Em tempo, é possível extrair-se da definição citada já 5 requisitos caracterizadores, quais sejam, (i) trabalho realizado por pessoa natural/física, (ii) pessoalidade na relação, (iii) não eventualidade/habitualidade na prestação dos serviços; (iv) subordinação e (v) onerosidade.<sup>36</sup>

Nesta mesma vertente de pensamento, Maranhão<sup>37</sup> ensina:

Contrato de trabalho *stritu sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.

Desta forma, pode-se concluir que, no contrato de trabalho, uma pessoa livre, assume, perante uma outra pessoa, quer física, quer jurídica, quer ente despersonalizado, uma obrigação de prestar trabalho de maneira habitual e subordinado, recebendo em contrapartida um salário.<sup>38</sup>

Há de se esclarecer, ainda, que embora utilize-se corriqueiramente a expressão *contrato de trabalho*, no que diz respeito aos fins de estudo, mais se estará a estudar o contrato de emprego, propriamente dito. Explica-se. A relação de trabalho é um gênero do qual faz parte, não exclusivamente, a relação de emprego,

---

Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 25. Disponível em: <<http://siaib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>34</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 57.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 501.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 501.

<sup>37</sup> MARANHÃO, Délio *et all*. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 500.

a qual é caracterizada, como acima abordado, pela presença de 5 requisitos básicos, acima já mencionados, quais sejam eles, trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade no exercício do empregado, habitualidade na prestação do serviço, onerosidade (recebimento de convencionada contraprestação) e subordinação jurídica ao empregador.<sup>39</sup>

Martins<sup>40</sup>, reforçando que a relação de trabalho é gênero do qual faz parte a relação de emprego, aduz:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito a relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Nestes termos, resta consolidado, pois, que o foco do presente estudo são os contratos de emprego mas que, tendo em vista o uso já consagrado da expressão “contrato de trabalho” como sinônimo, passaremos, também, a adotá-la, cientes que o universo das relações de trabalho é bem maior do que o das relações de emprego, ao que pode-se citar como relações de trabalho que não constituem relações de emprego o trabalho avulso, o trabalho voluntário, etc.<sup>41</sup>

Em tempo, faz-se necessário que se adentre a uma mais apurada análise dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Em sendo assim, será observado os traços distintivos de um dos requisitos, mesmo que os mesmos, por si mesmos possam falar.

Passemos, por oportuno, ao estudo de algumas modalidades de contratos de trabalho (contratos de emprego), para fins de melhor singularizar o objeto de estudo do presente trabalho, isto é, a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado.<sup>42</sup>

Em sendo assim, no que respeita à duração dos efeitos do contrato de trabalho, ele pode ser dividido em duas modalidades: contrato de trabalho por prazo

---

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 501.

<sup>40</sup> MARTINS *apud* SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009. p. 56.

<sup>41</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. pp. 57-58.

<sup>42</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

indeterminado e contrato de trabalho por prazo determinado. A CLT, neste sentido, tratou de fazer esta distinção entre as duas modalidades logo em seu art. 443, cuja redação segue transcrita:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.<sup>43</sup>

Interessa, decerto, no presente estudo, o aspecto relativo ao tempo de duração da relação de emprego.

Giordani<sup>44</sup>, abordando o contrato de trabalho por prazo indeterminado, aduz que, em regra, “[...] é certo que no ordenamento jurídico brasileiro” o contrato de trabalho seja pactuado, presumidamente, por prazo indeterminado, ou seja, sem limite de prazo, isto porque são incontestáveis as diversas vantagens que tal modalidade de contrato de trabalho “[...] proporciona ao empregado, se comparado ao contrato a prazo”.

Deste modo, tendo em vista a presunção de pactuação do contrato de trabalho por prazo indeterminado, é de suma importância que, em sendo o caso, o empregador, pretendendo uma relação de emprego temporária com o empregado, avence, com este, já na contratação, os limites temporais da prestação do serviço, sob pena de, na omissão, celebrar com o contratante, um contrato por prazo determinado, ao que, em querendo encerrar o vínculo, terá que pagar as verbas rescisórias cabíveis na rescisão do contrato por prazo indeterminado, situação muito mais vantajosa para o empregado, no caso da dispensa ser inafastável.

Delgado<sup>45</sup>, discorrendo sobre o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, assevera que interesse ao Direito do Trabalho “[...] a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”. É somente com a efetivação da permanência da relação de trabalho, isto é, de emprego, que o Direito do Trabalho pode cumprir sua primordial função

---

<sup>43</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>44</sup> GIORDANI *apud* VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, SC, 2008. p. 28. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 203.

que a de “[...] assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade”.

Percebe-se, pois, que a continuidade da relação de trabalho muito tem a ver com a própria melhoria ou busca por melhoria das condições da prestação dos serviços contratados. Assim, é certo que a relação de trabalho por prazo indeterminado visa a dar mais garantias ao empregado, face o empregador, tanto de que o gerenciamento de sua força de trabalho será devidamente pensado, quanto porque aos benefícios de tais relações serão mais vantajosos, se comparado às relações de trabalho por tempo determinado.<sup>46</sup>

Demais disso, também deve-se considerar que nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, dada a continuidade da relação empregatícia, o empregador se sentirá mais inclinado a investir no empregado, de modo que este pudesse prestar um serviço de melhor qualidade e de forma mais qualificada. Assim, a aquisição de mais direitos, também seria uma constante na modalidade de trabalho em contornos gerais examinada.<sup>47</sup>

Igualmente, acompanharia o contrato de trabalho por tempo indeterminado, como já mencionado, alguns efeitos que o tornam, efetivamente, mais vantajosos do que o contrato a prazo determinado. Neste sentido, é bom que sejam citados alguns efeitos do contrato de trabalho, tais como, a estabilidade no emprego, em algumas situações (dirigente sindical, cipeiro, etc.), a possibilidade de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, sem possibilidade, “ilustrativamente”, da dispensa do empregado quando ocorrente alguma dessas e, por fim, os efeitos rescisórios diferenciados, com regras específicas para o caso do empregado por tempo indeterminado (aviso-prévio de 30 dias, observada, inclusive, sua proporcionalidade, “[...] os 40% suplementares ao FGTS”, etc.).<sup>48</sup>

O contrato de trabalho por prazo determinado, por outro lado, atende a particularidades diferenciadas. A primeira delas diz respeito à prefixação de termo para sua vigência, conforme prevê o § 1º, do art. 443, da CLT, *in verbis*: “considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de

---

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 203.

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 531.

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 532.

termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.<sup>49</sup>

Desta forma, a prefixação da vigência do contrato, mesmo que de forma aproximada, em sendo o caso, é a principal característica do contrato de trabalho por prazo determinado. Em sendo assim, o empregado a prazo determinado, quando da pactuação das condições da prestação de seus serviços já estará ciente do momento em que tal prestação de serviços deixará de ser devida e necessária, ao que, a relação de emprego não mais existirá.<sup>50</sup>

Assentando a questão do acordo de vontades formulado quando da celebração do contrato de trabalho por prazo determinado, Giordani<sup>51</sup> assinala:

O contrato por prazo determinado deve ser entendido aquele contrato em que as partes preveem um limite à sua duração, limite este que pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro, podendo-se antevê-lo com aproximação.

Assim, fugindo da regra da continuidade da relação de emprego, o contrato de trabalho por prazo determinado prevê a continuidade condicionada da relação empregatícia, ou seja, a relação de emprego estará vigente a que determinado acontecimento se realize. Este acontecimento pode ser uma data prefixada, a execução de certos trabalhos ou um fato realizável no futuro que, embora não possível de se precisar no tempo, pode-se estimá-lo.<sup>52</sup>

Em tempo, o § 2º do art. 443, da CLT, apresenta as circunstâncias que autorizariam a pactuação do contrato de trabalho por tempo determinado, uma vez que tal disposição não estará adstrita, tão somente, à vontade exteriorizada das partes, mas, sim, a situações legais definidas. Não se observando os limites possíveis da formulação do contrato de trabalho a termo, o mesmo não seria válido,

---

<sup>49</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>50</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 29. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>51</sup> GIORDANI *apud* VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 29. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>52</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 29. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

ao que se entenderia por tempo indeterminado a relação de emprego até então estabelecida entre empregado e empregador.<sup>53</sup>

Em sendo assim, cabe se aborde, com brevidade, as hipóteses legais de pactuação de contrato de trabalho por tempo determinado, quais sejam, (1) a realização de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, “a”, da CLT), (2) a realização do trabalho em empresas cujas atividades tenham caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, da CLT) e (3) a pactuação do contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, da CLT).<sup>54</sup>

A primeira hipótese, *a realização de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo*, diz respeito aqueles contratos firmados para atender a necessidade à substituição de empregado permanente, por exemplo, o qual esteja em gozo de férias ou de licença previdenciária. Igualmente, também é cabível tal espécie na ocorrência de “[...] acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais [...]”, a exemplo do que ocorre nos períodos festivos, tais como Natal, Páscoa, Carnaval, onde se observa aumento de vendas ou de prestação de serviços e afins<sup>55</sup>. Tal modalidade de contrato a termo não poderá ser estipulada para período maior que 2 anos, conforme disposição do art. 445, da CLT, não existindo, não obstante, prazo mínimo de estipulação do referido contrato.<sup>56</sup>

Assim, o contrato de trabalho para atendimento de serviço de natureza transitória teria, apenas, prazo máximo de estipulação, ao passo que o mínimo seria ditado pela eventualidade/transitoriedade do serviço a ser realizado, conforme sugere Garcia<sup>57</sup>. Importante registrar-se, de todo modo, que a espécie analisada, assim como as outras duas a serem apreciadas, admite uma única prorrogação, a teor do art. 451 da CLT, não se podendo, todavia, ser extrapolado o prazo máximo de fixação, no caso, 2 anos.<sup>58</sup>

---

<sup>53</sup> BORGES, Vanessa. **Contrato de trabalho por tempo determinado**. 2005. Disponível em: <<http://www.odireito.com/?s1=10&s2=1&s3=28&c1=169&e1=0&t=direito-contrato-de-trabalho-por-tempo-determinado.html>>. Acesso em: 09 set. 2015.

<sup>54</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 535.

<sup>56</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>57</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 89.

<sup>58</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 89.

Igualmente, nada impede que o período da única prorrogação seja diferente do primeiro lapso contratual pactuado, desde que se observe, no entanto, o prazo máximo dos 2 anos, como já mencionado.<sup>59</sup>

A lógica da segunda espécie de contrato a termo, *a realização do trabalho em empresas cujas atividades tenham caráter transitório*, é similar a acima abordada, tanto no prazo máximo de estipulação acima indicado, quanto na possibilidade de uma única prorrogação e na forma da mesma, que pode ser em lapsos temporais diversos, desde que respeitado o limite máximo do contrato. A diferença estará no fato de, no caso, a transitoriedade não se centra na atividade do trabalhador, mas, sim, na própria atividade da empresa. Em sendo assim, como bem postula Delgado<sup>60</sup>, “[...] a atividade da empresa é que é passageira, fugaz, justificando, assim, que ela pactue contratos a prazos preestabelecidos [...]”. Como exemplos, podem ser citadas “[...] atividades industriais em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias [...]”, bem como “[...] atividades circenses em determinadas comunidades” e “atividades empresariais sazonais [...]”, tal qual venda de fogos de artifício em período junino.

A última espécie de contrato de trabalho por prazo determinado prevista na CLT é o *contrato de experiência*, assim entendido como o contrato firmado entre empregado e empregador com a finalidade acautelatória de conhecimento de uma parte pela outra, forma mútua. Destarte, na referida modalidade de contrato por prazo determinado, as partes contratantes “irão se testar mutuamente”, ao que, ao final do período de experiência, poderão manifestar, cada uma, a vontade e adequação de continuarem a estabelecer uma relação empregatícia.<sup>61</sup>

O prazo máximo de pactuação do contrato de experiência, a seu turno, não segue a regra geral dos 2 anos, como acontece com as outras duas modalidades vistas. Aqui, conforme prevê o parágrafo único do art. 445, da CLT, o prazo máximo de estipulação do contrato de trabalho não poderá exceder a 90 dias<sup>62</sup>, sendo admitida, como nos demais casos vistos, apenas uma prorrogação, cujo período

---

<sup>59</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 89.

<sup>60</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 536.

<sup>61</sup> SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009. p. 89.

<sup>62</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

subsequente não precisa, necessariamente, ser igual ao antecedente, bastando que a soma não ultrapasse o limite máximo de tempo.<sup>63</sup>

Por fim, há de se ressaltar que a sucessividade dos contratos de trabalho a termo também foi do cuidado da legislação trabalhista. A sucessividade, segundo Delgado<sup>64</sup>, “[...] consiste na celebração de novo contrato a termo após a extinção próxima de um contrato anterior da mesma natureza [...]”. Assim, tem-se, em verdade, a pactuação de distintos pactos contratuais de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho, neste sentido, buscando impedir o desvirtuamento do instituto do trabalho a termo, fez constar de seu art. 452, como regra, o reconhecimento do caráter por prazo indeterminado do contrato por prazo determinado que suceder outro de mesma espécie em um período inferior a seis meses.<sup>65</sup>

Nestes termos, considerando-se suficientemente diferenciados os contratos por prazo indeterminado daqueles por prazo determinado, deve-se dá início à análise da estabilidade da gestante, que, inicialmente, será vista à luz do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

### **1.3 A configuração das estabilidades definitiva e provisória no contrato de trabalho**

A questão da estabilidade no trabalho pode ser vista sob duas perspectivas. A primeira delas diz respeito à estabilidade definitiva. A segunda, a seu turno, diz respeito à estabilidade provisória. Em sendo assim, é necessário que se analise os contornos conformadores de uma e outra modalidade, vendo suas diferenças e/ou similitudes para que, assim, possamos adentrar no estudo propriamente dito da estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 89.

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 539.

<sup>65</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>66</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

A estabilidade, segundo Nascimento<sup>67</sup>, é “[...] direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei” e se justifica pela previsão legal da proteção do trabalhador da dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Neste sentido, Barros<sup>68</sup> aduz que, também, é fundamento da estabilidade no trabalho o “[...] fato de ser o emprego a principal fonte de subsistência do empregado e fator de equilíbrio psicológico, interferindo com valores de personalidade”.

Desta forma, percebe-se que a finalidade primeira do instituto em comento é o resguardo do trabalho e, com este, a salvaguarda de valores humanos maiores e dignos da tutela estatal, como a garantia do direito à vida e a realização dos direitos da personalidade. Em sendo assim, percebe-se que a Proteção Social do Trabalho aqui se expressa de forma bastante evidente, ao menos na teoria.<sup>69</sup>

Registre-se, de todo modo, que a razão da previsão da estabilidade na legislação nacional não foi apenas a Proteção Social do Trabalho, propriamente dita. Barros<sup>70</sup>, nesse passo, aponta que, “[...] no Brasil, objetivo imediato da estabilidade foi a necessidade de se assegurar o custeio do sistema previdenciário, o que só era possível com o emprego de mão de obra permanente”.

Nos termos propostos pela autora citada, parece óbvio que questões socioeconômicas serviram de plano de fundo para, inicialmente, ser prevista uma permanência no emprego dotada de estabilidade.

A figura da estabilidade, a seu turno, teve seu surgimento no Brasil em 1923, com o advento da Lei Elói Chaves, que previa, para os trabalhadores ferroviários, a aquisição da estabilidade no trabalho após completarem 10 anos de serviços para o mesmo empregador. Assim, institui-se a estabilidade decenal.<sup>71</sup>

Nascimento<sup>72</sup>, sobre a instituição da estabilidade suas prováveis causas de ser, corrobora o que acima se expôs, relativamente à necessidade de custeio do sistema previdenciário que nascia, àquela época, senão vejamos:

---

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 767.

<sup>69</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 767.

<sup>70</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 767.

<sup>71</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 767.

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1157.

A sua criação, com as leis previdenciárias que instituíram os órgãos na primeira época da formação dos nossos Institutos, deveu-se, segundo um entendimento, à necessidade de prover os cofres desses Institutos, com a imperatividade do desenvolvimento do contrato individual de trabalho, dos recursos decorrentes das contribuições previdenciárias do empregado e empregador. Cada Instituto criado vinha acompanhado da estabilidade dos empregados pertencentes ao respectivo setor. A Lei Elói Chaves confirma a versão porque é nitidamente de natureza previdenciária e no entanto ocupa-se também da estabilidade dos ferroviários após 10 anos de casa, com autorização de dispensas após esse período só em casos de falta grave ou força maior devidamente apurados em sindicância interna da ferrovia.

Com efeito, pacifica-se o entendimento de que a estabilidade decenal no emprego se justificava, sobremaneira, na necessidade de formações de fundos para implementação, futura, da devida assistência aos empregadores, mediante o retorno, para estes, das contribuições que tanto eles quanto seus empregadores fariam aos Institutos.<sup>73</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, disciplina a matéria da estabilidade do seu art. 492 até o 500. No art. 492, expressamente, encontra-se disposto: “[...] o empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”. As circunstâncias caracterizadoras da denominada falta grave, a seu turno, se encontram previstas no art. 482 da CLT, dentre as quais podem ser citadas os atos de improbidade, a incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das funções e embriaguez habitual ou em serviço.<sup>74</sup>

Em sendo assim, tem-se por certo que a figura da estabilidade decenal tinha grande força contra a despedida arbitrária, desde que atingidos os 10 anos de efetivo trabalho, o que, vez ou outra, encontrava óbice na despedida obstativa, assim entendida aquela com fins de evitar o implemento do referido período de trabalho pelo empregado.<sup>75</sup>

Em nível constitucional, a primeira Carta prever a estabilidade foi a de 1937,

---

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1157.

<sup>74</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>75</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1158.

sendo também prevista na de 1946. Já em 1967, a estabilidade “[...] passou a coexistir com o regime do Fundo de Garantia”, ao que, até a Constituição de 1988, era possível ao empregado optar pelo sistema de proteção que de parecesse mais benéfico. Após 1988, o regime do FGTS se tornou obrigatório e a estabilidade decenal foi eliminada do ordenamento jurídico.<sup>76</sup>

Percebe-se, pois, que a estabilidade definitiva ou decenal teve vigor até à Constituição de 1988, tendo sido preterida, após o advento desta, em favor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que se constituía de “[...] um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador”.<sup>77</sup>

Já a estabilidade provisória, ou especial, como aduz Nascimento<sup>78</sup>, “[...] é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e que veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador”. Assim, não é o tempo de trabalho prestado que fará surgir a figura da estabilidade provisória em favor do empregado, mas, sim, uma circunstância especial, prevista em lei, que terá início e fim certos e/ou até mesmo determinados ou determináveis.

Neste contexto, havendo a circunstância especial que determine a estabilidade provisória, somente poderá o emprego ser dispensado em sendo verificada a existência de justa causa, a qual deverá ser, devidamente, apurada. Finda a circunstância ensejadora da proteção especial, estará o empregador livre para promover a dispensa, mesmo imotivada, do empregado, uma vez que a relações volta ao *status quo ante*.<sup>79</sup>

No caso de ocorrer a dispensa sem justa causa de empregado acobertado pela garantia provisória do emprego, uma das consequências pode ser a determinação da reintegração do profissional, se ainda corrente a situação ensejadora da garantia. Não obstante, uma vez exaurido o prazo da garantia de emprego, não será mais lícito ao empregado pleitear a reintegração ao emprego,

---

<sup>76</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 768.

<sup>77</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 469.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1158.

<sup>79</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1158.

mas, sim, tão somente, “[...] os salários e as demais vantagens relativas ao período correspondente à data da despedida até o final do período de estabilidade”.<sup>80</sup>

Neste sentido, Orientação Jurisprudencial 399, SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho expressa:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.<sup>81</sup>

Neste diapasão, faz-se necessário que sejam citadas algumas das principais situações atingidas pela estabilidade provisória, para fins de delimitação do universo sobre o qual se debruça, cá. Em sendo assim, segundo Garcia<sup>82</sup>, contam com estabilidade ou garantia provisória de emprego o dirigente sindical (art. 8º, inciso VII, da Constituição Federal de 1988), o representante da CIPA (art. 10, inciso II, “a”, do ADCT da Constituição Federal de 1988), o empregado acidentado (art. 118, da Lei nº 8.213/91), o empregado eleito diretor de cooperativa (art. 55, da Lei nº 5.764/71), dentre outros, bem como a empregada gestante (art. 10, inciso II, “b”, do ADCT da Constituição Federal de 1988), que, no presente trabalho, será objeto de estudo, conforme será trabalhado no capítulo II do presente, na sequência.

Nestes termos, restam lançados os fundamentos sobre os quais será desenvolvida a discussão da estabilidade provisória da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado, tendo em vista que, num primeiro momento legislativo e jurisprudencial, a referida segurança provisória contra a despedida infundada somente era prerrogativa das contratadas por tempo indeterminado, o que, no capítulo seguinte, também será abordado.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 419.

<sup>81</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 399, da SDI-I. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/ojs>>. Acesso em: 11 set. 2015.

<sup>82</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. pp. 419-434.

<sup>83</sup> SÃO MATEUS, Vinicius. **Estabilidade Gestante e a nova Súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula-244-do-tst>>. Acesso em: 11 set. 2015.

## CAPÍTULO II – O ATIVISMO JUDICIAL, A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NA MATÉRIA PELA SÚMULA 244 DO TST

### 2.1 O ativismo judicial para fins de tutela de interesses

O ativismo judicial, enquanto conceito, parece ter surgido, inicialmente, com a jurisprudência norte-americana, sobretudo no que tange à perpetuação do conservadorismo, ao que cita-se a proatividade da Suprema Corte norte-americana relativamente ao amparo à segregação racial.<sup>84</sup>

Por outro lado, existe ainda doutrina que indica que o termo ativismo judicial, “[...] conquanto se refira ao meio jurídico, nasceu com a publicação de um artigo na revista americana *Fortune*, pelo jornalista americano Arthur Schlesinger, numa reportagem sobre a Suprema Corte dos Estados Unidos”.<sup>85</sup>

Na citada reportagem, é feita uma abordagem sobre o perfil dos nove juízes daquela Suprema Corte, de modo que foram eles classificados como ativistas e como não ativistas ou autolimitados.<sup>86</sup>

É certo, de todo modo, que tal conceituação, sob análise, se refere a “[...] uma atitude, a escolha de um modo específico e proativo de interpretar a Constituição, expandindo o seu sentido e alcance”.<sup>87</sup>

Em sendo assim, é de se registrar que um juiz ativista, em sentido positivo, prima pela atuação em prol da busca:

[...] da proteção dos direitos fundamentais e da garantia da supremacia da Constituição, assumindo uma postura concretizadora quando diante da

<sup>84</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>85</sup> VALLE, Vanice Regina Lírio do. **Ativismo jurisprudencial e o Supremo Tribunal Federal. Laboratório de Análise Jurisprudencial do STF**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 21.

<sup>86</sup> VALE, Ionilton Pereira do. **O ativismo judicial: conceito e formas de interpretação**. 2015. Disponível em: <<http://ioniltonpereira.jusbrasil.com.br/artigos/169255171/o-ativismo-judicial-conceito-e-formas-de-interpretacao>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>87</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

abstração de princípios constitucionais, como dignidade da pessoa humana, proteção ao menor, assistência aos desamparados, etc.<sup>88</sup>

Destarte, parece translúcido que a preocupação do ativismo judicial, em seu sentido positivo, é a satisfação a direitos fundamentais face ao alto nível de abstração de princípios constitucionais. Assim, o julgador, diante do caso concreto, para satisfazer determinado direito fundamental, pode adotar uma conduta tal que, mesmo inexistindo previsão expressa na constituição, reconheça determinado direito ao indivíduo.

Sobre o tema aplicação e interpretação da lei, em se tratando de ativismo judicial, Teixeira<sup>89</sup> comenta:

A realização da Constituição passa pela atividade intelectual de interpretar/aplicar conceitos e categorias jurídicas de elevado grau de generalidade e abstração, mesmo que para tanto seja necessário abraçar competências institucionais que ordinariamente tocam a outros Poderes.

É certo, pois, que sob a ótica da proatividade progressista jurisdicional, ganha especial importância a questão da interpretação da norma constitucional, a qual poderá ser, em sendo o caso, expandida, para fins de atingirem aplicabilidade prática em específicas situações de fato que demandem tutela de direitos constitucionais, abstratamente previstos.<sup>90</sup>

Ainda sobre o ativismo judicial e as condutas do aplicador do direito que podem ser consideradas como expressão de tal comportamento, Barroso<sup>91</sup> presta relevantes esclarecimentos:

A ideia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes. A postura ativista se manifesta por meio de diferentes condutas, que incluem: (i) a aplicação direta da Constituição a situações não expressamente

---

<sup>88</sup> TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. Ativismo judicial: nos limites entre racionalidade jurídica e decisão política. **Rev. direito GV** [online], vol. 8, n. 1, pp. 37-57, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-24322012000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322012000100002)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>89</sup> TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. Ativismo judicial: nos limites entre racionalidade jurídica e decisão política. **Rev. direito GV** [online], vol. 8, n. 1, pp. 37-57, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-24322012000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322012000100002)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>90</sup> ALMEIDA, Vicente Paulo de. Ativismo judicial. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2930, 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19512/ativismo-judicial>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>91</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

contempladas em seu texto e independentemente de manifestação do legislador ordinário; (ii) a declaração de inconstitucionalidade de atos normativos emanados do legislador, com base em critérios menos rígidos que os de patente e ostensiva violação da Constituição; (iii) a imposição de condutas ou de abstenções ao Poder Público, notadamente em matéria de políticas públicas.

Pelo que se vê, o avanço do Judiciário em direção às esferas de atuação do Legislativo e do Executivo é plano de fundo do ativismo judicial. Desse modo, a conduta ativista judicial estará relacionada a matérias não inteiramente ou simplesmente não enfrentadas pelos dois outros poderes, ao que eventual direito fundamental poderá restar insatisfeito, diante da omissão de quem de direito poderia e deveria se manifestar sobre ele.<sup>92</sup>

Nesse passo, necessário ainda que se distinga duas modalidades de ativismo judicial, quais sejam, ativismo judicial inovador e ativismo judicial revelador. No que respeita ao primeiro, observar-se-á, no caso, a criação, *ex novo*, pelo juiz de uma norma, de um direito. Quanto à segunda modalidade, é certo que o juiz também criará uma norma, uma regra ou um direito. A diferença, decerto, residirá no fato de que norma criada, no caso do ativismo revelador, terá como base valores e princípios constitucionais, ou, ainda, uma regra lacunosa.<sup>93</sup>

Com efeito, parece certo que o ativismo judicial visa a tutelar situações em que direitos fundamentalmente previstos na Constituição restam insatisfeitos por falta de regulamentação legal específica, isto é, pela omissão, ou até mesmo, pela contrariedade principiológica ao instrumento base do ordenamento jurídico vigente, no caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988.<sup>94</sup>

Tal discussão, acerca do ativismo judicial se mostra pertinente uma vez que, em sede de Direito do Trabalho, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) se converte, em algumas situações, em instrumento típico de expressão do proatividade progressista judicial, com fins, tão somente, de tutelar, especificamente, direitos não expressamente previstos na legislação, haja vista a omissão legislativa em tal direção. Nesse passo, é cediço a existência de várias súmulas do TST que se

---

<sup>92</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>93</sup> ALMEIDA, Vicente Paulo de. Ativismo judicial. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2930, 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19512/ativismo-judicial>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>94</sup> KOERNER, Andrei. Ativismo Judicial?: Jurisprudência constitucional e política no STF pós-88. **Novos Estudos - CEBRAP**, São Paulo, n. 96, pp. 69-85, 2013. p. 71. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n96/a06n96.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

valem do “ativismo judicial, que nada mais é do que um princípio que deve ter em mente a concretização da Constituição e a efetivação de direitos humanos e de proteção ao trabalhador”.<sup>95</sup>

Neste sentido, inclusive, Assis<sup>96</sup> assim analisa o protagonismo judicial desenvolvido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

*A fortíssima aptidão persuasiva das teses jurídicas desenvolvidas pelo TST desvela, pela simples possibilidade de sua edição, um potencial protagonismo judicial que pode se traduzir em vários tipos de ativismo judicial.*

*O ativismo judicial de padronização decisória ocorre pela enunciação, nos verbetes sumulares, de teses jurídicas trabalhistas com notável força persuasiva e que reivindicam presunção relativa de correção. (grifos originais).*

Pelo que se observa, o ativismo judicial é uma realidade na Justiça do Trabalho, ao que se busca, destaque-se, a realização de valores e princípios constitucionais mais relevantes ao ordenamento jurídico pátrio, tais como dignidade da pessoa humana, proteção ao trabalho, em geral, e ao trabalho da mulher, especificamente.<sup>97</sup>

É neste contexto de ativismo judicial que será analisada, nos tópicos seguintes, deste capítulo, o teor da Súmula 244, do TST, em que pese a mudança de entendimento, da corte referida, ocorrida em 2012, como se verá.

## **2.2 A estabilidade da gestante no contrato de trabalho a prazo determinado antes da alteração da Súmula 244 do TST**

A estabilidade da gestante no contrato de trabalho é um instituto que garante à trabalhadora grávida a manutenção de sua relação de trabalho contra a despedida arbitrária. Nesse passo, deve-se registrar que a previsão de tal modalidade de

---

<sup>95</sup> BATISTA, Eurico. **Juiz e ministra divergem sobre ativismo judicial**. 2010. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-abr-29/juiz-ministra-tst-divergem-ativismo-justica-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>96</sup> ASSIS, Luis Fabiano de. **Ativismo judicial na Justiça do Trabalho**. 2011. 288 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22042013-110316/pt-br.php>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>97</sup> BATISTA, Eurico. **Juiz e ministra divergem sobre ativismo judicial**. 2010. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-abr-29/juiz-ministra-tst-divergem-ativismo-justica-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

estabilidade é constitucional, haja vista que se encontra, decerto, prevista na Constituição Federal de 1988.<sup>98</sup>

Em sendo assim, prevê a Constituição Federal, no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art. 10 - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.<sup>99</sup>

Destarte, é de se concluir que, efetivamente, a gestante tem garantia de emprego, mas, somente durante um lapso temporal específico, qual seja, “[...] desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.<sup>100</sup>

Com efeito, é certo que, no caso da gestante, a estabilidade da qual gozará a mesma, relativamente as suas atividades profissionais, tem caráter provisório, posto que estará atrelado a um período de tempo determinado.<sup>101</sup>

Em tempo, para fins de melhor elucidação acerca daquilo no que se consubstancia a estabilidade provisória da gestante, deve-se registrar que ela é o direito da empregada de permanecer no seu emprego, pelo prazo legal, durante o qual não poderá ser despedida de forma arbitrária.<sup>102</sup>

É preciso notar, não obstante, que até setembro de 2012, somente fazia jus à estabilidade provisória gestacional as empregadas com contratos de trabalho por prazo indeterminado, haja vista o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, abaixo exposto:

<sup>98</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 581. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>99</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>100</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>101</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 579. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>102</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 429.

## SÚMULA Nº 244 DO TST

## GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

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

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se 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 - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.<sup>103</sup>

Com efeito, certo era, antes de 2012, que não tinha direito à estabilidade provisória a empregada gestante que tivesse sido admitida mediante contratos por prazo determinado, em flagrante violação da vulnerabilidade da mulher, em seu estado gravídico.<sup>104</sup>

De todo modo, quanto ao entendimento esposado na Súmula 244, já antes de 2012, é de se destacar muito bem andou o TST ao assentar que “[...] o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”.<sup>105</sup>

Importante destacar, diante do acima exposto, o que enfatiza o acórdão da lavra do ministro Francisco Fausto de Medeiros, no ROAR, 400356-75.1997.5.02.5555, publicado no DJ em 12.05.2000/J-11.04.2000:

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

<sup>103</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia / Sumulas\\_com\\_indice / Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

<sup>104</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 582. Disponível em: <[http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps / cursos / direito / direito-itajai / publicacoes / revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf](http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf)>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>105</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia / Sumulas\\_com\\_indice / Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

empregador no ato da sua demissão. 2. Recurso ordinário em ação rescisória provido.<sup>106</sup>

Patente, pois, a existência, já antes de 2012, de garantias a empregada gestante, desde que contratada a tempo indeterminado, ao que não se assegurava, decerto, os efeitos da estabilidade provisória a gestante em contratos por prazo determinado.<sup>107</sup>

Faltava-se, assim, avançar-se no sentido de, atentando-se para os direitos da gestante e da mulher empregada, independentemente da modalidade de contrato de emprego, a garantia da qual já gozava as empregadas em contratos de emprego por tempo indeterminado.

### **2.3 A estabilidade da gestante no contrato de trabalho a prazo depois da alteração da súmula 244 do TST**

Conforme as considerações apresentadas no tópico anterior deste capítulo, embora existissem entendimentos jurisprudenciais divergentes daquele inserto da Súmula 244, do TST, “[...] a maioria das decisões judiciais aplicavam o entendimento sumulado”, ao que se negava à gestante no contrato de trabalho de experiência (contrato de trabalho por prazo determinado), o direito à estabilidade provisória, bem como aos efeitos dela decorrentes, como alhures aventado.<sup>108</sup>

Neste sentido, é de se ressaltar que a temática do impedimento do reconhecimento da estabilidade provisória gestacional à empregada à termo foi alvo de inúmeras ações junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), nas quais se tinha

<sup>106</sup> BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>107</sup> BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>108</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 583. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

como objetivo a preservação dos princípios constitucionais de proteção à maternidade e ao nascituro.<sup>109</sup>

Em sendo assim, é de se considerar que um dos argumentos utilizados para combater o entendimento sumulado do TST, quanto a não aplicabilidade da estabilidade provisória ao contrato de trabalho por prazo determinado, era exatamente a falta de previsão legal e constitucional neste sentido.<sup>110</sup>

Explica-se. O art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), nada faz constar em seu conteúdo qualquer indicação ao tipo de contrato (a termo ou não) que seria passível de comportar tal comando. Deste modo, é certo que basta a empregada estar grávida para ser-lhe garantido o direito à estabilidade provisória.<sup>111</sup>

No entanto, tal entendimento demorou a se consolidar no ordenamento jurídico brasileiro. Em um primeiro momento, apenas se podia vislumbrar a existência de certa preocupação com a empregada gestante (contrato por prazo indeterminado) e com a vida do nascituro, sendo que mesmo antes do advento da Constituição Federal de 1988, o Tribunal Superior do Trabalho já vinha editando enunciados sumulares relativamente à garantia de emprego da gestante e seus efeitos práticos<sup>112</sup>.

Destarte, é certo que mesmo de forma conservadora, desde antes a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Superior Tribunal do Trabalho já vinha inovando no que respeita ao trato da empregada gestante.

Seguindo o passo natural do tempo e da evolução da mentalidade quanto ao tratamento protetivo à mulher e em especial à mulher empregada gestante, passou-

---

<sup>109</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 583. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>110</sup> SOARES, Carlos Eduardo G. **A alteração da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183017,91041-A+alteracao+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>111</sup> SOARES, Carlos Eduardo G. **A alteração da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183017,91041-A+alteracao+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>112</sup> BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

se a priorizar a dignidade da pessoa humana, quando a discussão versava sobre o direito da gestante à estabilidade provisória prevista na Carta Magna.<sup>113</sup>

Nessa conjuntura é que a discussão da proteção aos princípios constitucionais do especial cuidado com a maternidade, bem como com a vida do nascituro, passou a ter maior e mais relevante peso. Deste modo, invocou-se pela inexistência de disposição legal limitativa do tipo de contrato de emprego faria jus ao benefício da estabilidade.<sup>114</sup>

Assim, passou-se a requerer uma interpretação mais acertada da norma constitucional relativa a estabilidade provisória da gestante, ao que se deveria dar a norma constitucional uma interpretação e mais benéfica aos seus atingidos.<sup>115</sup>

Com efeito, em setembro de 2012 veio à existência jurídica a nova redação da Súmula 244, do TST, a qual passou a disciplinar de forma mais específica algumas nuances da estabilidade provisória da gestante, estando dentro elas, o deslinde final da intrincada questão pertinente às empregadas em contratos de trabalho por prazo determinado, ou seja, a resolução final acerca da admissibilidade ou não da estabilidade provisória no caso de empregadas contratadas para desempenho de atividades a prazo determinado.<sup>116</sup>

Com efeito, passou a prevê a nova redação da Súmula 244, do TST:

#### SÚMULA Nº 244 DO TST

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).

<sup>113</sup> BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>114</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 583. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>115</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 583. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>116</sup> SOARES, Carlos Eduardo G. **A alteração da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183017,91041-A+alteracao+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

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.

Como se vê, da comparação entre o texto antigo (item III) e o novo da Súmula 244, do TST, numa mudança total de entendimento e em privilégio da proteção máxima à maternidade da empregada, bem como à vida do nascituro, o Tribunal Superior do Trabalho, utilizando-se de incontestável ativismo judicial revelador, passou a assegurar à empregada a termo (contratos de emprego por prazo determinado) o direito à estabilidade provisória, de sorte que, ela poderia se beneficiar de um período de tempo no qual não poderia sofrer dispensa arbitrária ou sem justa causa.<sup>117</sup>

Restou superada, assim, uma grande controvérsia que assolava a vida da empregada mulher, qual seja, a de poder ter ou não reconhecido seu constitucional direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.<sup>118</sup>

É de se registrar, por fim, que a garantia de emprego da gestante só pode autorizar a reintegração desta ao cargo/emprego antes exercido se, ao tempo do eventual deferimento da reintegração, ainda estiver fluindo o período de estabilidade. Em não se verificando mais a constância do período de estabilidade, caberá empregada, tão somente, os “[...] salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”.<sup>119</sup>

Neste contexto, decerto, restaram satisfeitos os princípios da dignidade da pessoa humana, da especial proteção à maternidade e da proteção à vida do nascituro, razão porque, percebe-se, muito bem tem andado o Tribunal Superior do

<sup>117</sup> MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. p. 586. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

<sup>118</sup> SOARES, Carlos Eduardo G. **A alteração da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183017,91041-A+alteracao+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>119</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

Trabalho, no que respeita ao ativismo judicial voltado para satisfação de direitos individuais não expressamente contemplados no bojo da Constituição Federal de 1988.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> BATISTA, Eurico. **Juiz e ministra divergem sobre ativismo judicial**. 2010. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-abr-29/juiz-ministra-tst-divergem-ativismo-justica-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

## CAPÍTULO III – OS EFEITOS DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A PROTEÇÃO IGUALITÁRIA À MULHER EM OUTRAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE

### 3.1 O direito à reintegração ao trabalho ou, na impossibilidade, à indenização

Ao final do capítulo anterior, foram aventados os efeitos práticos mais imediatos advindos do reconhecimento da estabilidade gestacional no caso de empregadas temporárias (contratos por prazo determinado).

Neste sentido, impende que se destaque que, uma vez que tenha havido a concepção, até os cinco meses posteriores ao parto, estará acobertada a empregada contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Não obstante, caso mesmo grávida a emprega, venha a realizada a dispensa dela, sem justa causa, tal dispensa será nula.<sup>121</sup>

Demais disso, em se verificando o instituto da despedida arbitrária ou sem justa causa, “[...] a responsabilidade do empregador será objetiva”, de modo que bastaram “[...] a prova da gravidez e da despedida injustificada”, para que reste configurada a violação a estabilidade provisória gestacional.<sup>122</sup>

Neste diapasão, em se constatando que a responsabilidade do empregador é objetiva, não há que se falar em investigação de culpa ou dolo, por parte do empregador, no caso concreto, sendo certo que somente a comprovação do estado de gravidez, bem como da dispensa imotivada, são suficientes para determinar reintegração da empregada, em sendo o caso, ao seu posto de trabalho.<sup>123</sup>

Em tempo, cabe se traga à discussão, novamente, o teor do art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual que será “[...] assegurada estabilidade à empregada gestante contra dispensa arbitrária

---

<sup>121</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 783.

<sup>122</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 783.

<sup>123</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 94. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.<sup>124</sup>

Percebe-se, pois, que um dos pressupostos para o reconhecimento do direito à estabilidade provisória é a despedida imotivada ou arbitrária, a qual pode ser entendida como aquela que “[...] não se fundar em motivo disciplinar, econômico ou financeiro, por força da aplicação analógica do art. 165 da CLT”.<sup>125</sup>

Em se verificando que realmente houve a despedida arbitrária, é de se assegurar a empregada gestante sua reintegração ao trabalho do qual dispensada. Para tanto, basta que concorra com a situação fática a vigência do período de estabilidade, consoante prevê o item II, da Súmula nº 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com a redação dada pela alteração de setembro de 2012.

Por outro lado, não se mostrando presente, no caso concreto, o fluxo ainda em aberto do período de estabilidade provisória da gestante (da conformação da gravidez até cinco meses posteriores ao parto), não haverá que se falar em reintegração ao trabalho/emprego antes exercido, haja vista que a reintegração só se admitiria enquanto pendente de terminação o período da estabilidade.<sup>126</sup>

Em sendo assim, já tendo transcorrido os cinco meses sobre os quais fala o texto constitucional, não fará jus a empregada ao direito de reintegração. Não obstante, ainda poderá ela, consoante o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 244), receber indenização correspondente aos salários e demais direitos relativos ao período de estabilidade provisória.<sup>127</sup>

É de se registrar, no entanto, o entendimento de Martins<sup>128</sup>, segundo o qual se for realizado pela empregada apenas o pedido de indenização, quando pendente de terminação, ainda, o período de estabilidade, a improcedência de seu pleito deverá ser a medida a se impor, isto porque, conforme o citado autor, a garantia provisória gestacional refere-se, apenas, a possibilidade de manutenção no emprego ou de retorno ao mesmo (reintegração) e não à opção pela indenização. Desta feita,

---

<sup>124</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia / Sumulas\\_com\\_indice / Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

<sup>125</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 965.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia / Sumulas\\_com\\_indice / Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

<sup>127</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia / Sumulas\\_com\\_indice / Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

<sup>128</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 332.

é de se concluir que o direito à indenização seria subsidiário e somente se aplicaria no caso de impossibilidade.

Não obstante, é de se reconhecer que a reintegração nem sempre será a medida mais adequada ao caso prática. Muitas vezes, a relação entre as partes pode já ter se desgastado a tal nível que a reintegração seja, per si, desaconselhável. Em tais casos, decerto, entende-se, cá, que não haverá a necessidade de reintegração, mas, tão somente, da indenização respectiva, aplicando-se, por analogia o disposto no art. 496 da CLT, que dispõe acerca da reintegração do empregado estável.<sup>129</sup>

Além disso, ao se constatar que a principal razão de ser do instituto da estabilidade gestacional provisória é a proteção da gestante, antes e depois do parto, haver-se-á de conceber que, embora o pedido, em caso de dispensa arbitrária, deva ser, de início, a reintegração, não obsta que, inexistindo condições de reintegrá-la, requeira-se e conceda-se, tão somente, a indenização a que fizer jus.<sup>130</sup>

### 3.2 A proteção à mulher em outras situações de vulnerabilidade

No que respeita à proteção à mulher em outras situações de vulnerabilidade, abordar-se-á, aqui, os casos específicos da ocorrência de aborto, da constatação de filho nascido morto (natimorto) e dos direitos da empregada decorrentes da adoção.

O aborto era definido, antes, como sendo “[...] a interrupção da gravidez que acontecesse a partir do 7º mês em diante”. Nos dias atuais, no entanto, face os avanços tecnológicos e científicos, passou-se a conceituar o aborto como sendo “[...] a interrupção da gravidez antes da viabilidade fetal”.<sup>131</sup>

Além disso, deve-se destacar que existem dois tipos de abortos, quais sejam, o aborto espontâneo e o aborto provocado. Entende-se como espontâneo o aborto

---

<sup>129</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>130</sup> PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>131</sup> CORRÊA *apud* PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

que decorre de estados patológicos da gestante ou do feto, ao que resta prejudicada a continuidade da gravidez.<sup>132</sup>

Já por aborto provocado entende-se aquele que não decorre de um estado patológico nem da mãe, nem do feto, ao que a continuidade da gravidez é interrompida apenas pela vontade dos envolvidos.<sup>133</sup>

Nesse sentido, deve-se frisar que o aborto provocado, não é, necessariamente, o aborto ilegal e criminalizado. Nos termos do art. 128, do Código Penal Brasileiro, não se punirá o aborto praticado por médico quando não houver “[...] outro meio de salvar a vida da gestante” ou quando a gravidez advenha da prática de estupro, e com a terminação da gestação consinta a gestante, se capaz, ou seu representante legal.<sup>134</sup>

Em tempo, no que respeita à legislação trabalhista, relativamente ao aborto, há previsão na Consolidação das Leis do Trabalho de norma específica de proteção. Prevê o art. 395, da referida consolidação:

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.<sup>135</sup>

Pelo que se observa, é certo que a legislação trabalhista concede um repouso remunerado de duas semanas somente a gestante que tiver sofrido aborto espontâneo, vedada, via de consequência, a concessão do repouso indicado no caso do aborto criminoso. Além do repouso de duas semanas, também será garantido a gestante que tenha sofrido aborto espontâneo o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.<sup>136</sup>

Martins<sup>137</sup>, sobre a ocorrência de aborto não criminoso e os direitos que assistirão à empregada, ensina:

<sup>132</sup> PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>133</sup> PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>134</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>135</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>136</sup> PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>137</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 318.

Se o aborto não é criminoso, a empregada tem direito a duas semanas de descanso (art. 395 da CLT). Quem faz o pagamento é a Previdência Social. Trata-se, portanto, de interrupção do contrato de trabalho, pois conta-se o tempo de serviço para todos os efeitos. Se o aborto for, porém, criminoso, haverá a suspensão do contrato de trabalho, pois nenhum efeito gerará para a empregada.

Patente, pois, o direito da gestante que sofre aborto espontâneo ou não criminoso ao descanso de duas semanas e a segurança de que poderá retornar a suas funções, ocupadas antes do afastamento, caso, assim, queira.

Todavia, parece que não há, no caso do aborto, mesmo que espontâneo ou não criminoso, o direito à estabilidade provisória. Nesse sentido, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho, em setembro de 2014, conforme segue:

RECURSO DE REVISTA – PROCESSO ELETRÔNICO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ABORTO. De acordo com o art. 10, II, “b”, do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A ocorrência de aborto constitui causa extintiva do direito à estabilidade gestacional, porquanto a aludida garantia visa precipuamente à tutela da saúde e integridade física do nascituro, oferecendo à gestante as condições de se manter enquanto a criança estiver sob os cuidados maternos. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido.<sup>138</sup>

À luz do julgado indicado, uma vez ocorrendo aborto, a empregada não faria jus à estabilidade, uma vez que tal garantia visaria, em primeiríssimo plano, tutelas a saúde e a integridade física do nascituro. Deste modo, inexistente continuidade da gravidez, extinguir-se-ia o direito à estabilidade gestacional.<sup>139</sup>

Não obstante o entendimento, é de se ponderar que, que a estabilidade da gestante também atende a situações particulares suas, durante a gravidez, em que pese a especial proteção ao trabalho da mulher e à maternidade que são comandos inseridos no ordenamento jurídico trabalhista. Em sendo assim, não assegurar-se a garantia de emprego a restante, tão somente porque ela sofreu um aborto, não se

<sup>138</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº TST-RR-2720-07.2012.5.02.0076. Relator: MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO. 03 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt= &numeroTst = 2720&digitoTs t= 07&anoTst = 2012&orgaoTst = 5&tribunalTst = 02&varaTst=0076>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>139</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº TST-RR-2720-07.2012.5.02.0076. Relator: MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO. 03 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt= &numeroTst = 2720&digitoTs t= 07&anoTst = 2012&orgaoTst = 5&tribunalTst = 02&varaTst=0076>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

mostra razoável e atenta, inclusive, contra o ativismo judicial que é marca da Corte Superior do Trabalho do Brasil.<sup>140</sup>

De todo modo, como já aduzido, mesmo não sendo garantida a estabilidade gestacional, em caso de ocorrência de aborto, sempre subsistirá o descanso de duas semanas, após as quais a empregada terá assegurado o direito de voltar para a antiga função.<sup>141</sup>

No que tange a questão do natimorto e suas consequências trabalhistas para a empregada, a questão da estabilidade já recebe diversa abordagem interpretativa. No caso, em nascendo morta a criança, fará jus a empregada à licença maternidade e à garantia de emprego.<sup>142</sup>

O instituto da licença maternidade está previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, que preconiza ser direito da gestante uma licença, “sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.”<sup>143</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho, igualmente, faz expressa referência ao instituto em comento. Em seu art. 392, há previsão análoga aquela inserta no bojo constitucional.<sup>144</sup>

O gozo da licença maternidade se iniciará com a apresentação de atestado médico de afastamento que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto até o dia do parto propriamente dito. Além disso, é importante pontuar-se que existe a possibilidade de licença maternidade com prazo de 180 dias, no que se refere às empregadas funcionárias de empresas que tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008).<sup>145</sup>

---

<sup>140</sup> ASSIS, Luis Fabiano de. **Ativismo judicial na Justiça do Trabalho**. 2011. 288 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22042013-110316/pt-br.php>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>141</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>142</sup> VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 24. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

<sup>143</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>144</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

<sup>145</sup> PEREIRA, Janaina Alves. **Licença maternidade x Estabilidade de gestante**. 2015. Disponível em: <<http://janainaalvespereira.jusbrasil.com.br/artigos/196970258/licenca-maternidade-x-estabilidade-de-gestante>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

É certo, de todo modo, que o benefício da licença maternidade, em favor da empregada gestante, não estará condicionado ao nascimento com vida da criança, haja vista que inexistente previsão legal neste sentido.<sup>146</sup>

Já no que toca ao direito à estabilidade, no caso da criança nascida sem vida, como acima aventado, será assegurado o direito à garantia de emprego a empregada. Martins, nesse sentido, assevera:

Se houver parto, mesmo que a criança tenha nascido morta, há garantia de emprego, porque houve gestação e parto. A Constituição não faz distinção. Tanto a empregada necessita de proteção, como seu filho.

Neste sentido, inclusive, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho, *ipsis litteris*:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. ARTIGO 10, INCISO II, ALÍNEA "B", DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. PARTO DE FETO NATIMORTO. Conforme o artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, não se admite a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No caso concreto, extrai-se da fundamentação do acórdão regional que a concepção ocorreu durante o contrato de trabalho, de acordo com o documento dos autos. Conforme se observa da garantia assegurada no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, o constituinte impôs apenas uma condição para o reconhecimento da estabilidade provisória, que a concepção da gravidez tenha ocorrido no curso do contrato de trabalho. Ou seja, não há, no Texto Constitucional, limitação quanto ao reconhecimento da estabilidade provisória da gestante nos casos em que ocorra o feto tenha nascido sem vida. Não se mostra razoável limitar o alcance temporal de um direito da trabalhadora, sem fundamento legal ou constitucional razoável para tanto. Com efeito, a decisão regional, segundo a qual a reclamante faz jus à estabilidade provisória no emprego, mesmo em caso de nascimento de feto natimorto, não afronta a literalidade do artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Recurso de revista conhecido e não provido.<sup>147</sup>

Decerto, percebe-se que a estabilidade, no caso de fetos nascidos sem vida, é uma realidade no direito brasileiro, ao que não existe, sequer, mínimo fundamento legal em contrário.

<sup>146</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 159.

<sup>147</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 106300-93.2005.5.04.0027, Relator Ministro: JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA, Data de Julgamento: 25/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20106300-93.2005.5.04.0027&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHHHAAL&dataPublicacao=17/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=natimorto%20and%20estabilidade>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

Por fim, no que respeita à empregada adotante, é certo que ela fará jus ao direito da licença maternidade, conforme prevê o art. 392-A, da CLT. Nestes termos, dispõe o citado artigo que “[...] à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade”.<sup>148</sup>

Ainda conforme o art. 392-A, da CLT, é previsto em seu § 4º que a licença maternidade só será concedida a empregada adotante “[...] mediante a apresentação do termo judicial de guarda”, ao que se percebe o cuidado e o respeito aos trâmites legais do processo próprio de adoção.<sup>149</sup>

Até 2009 havia uma proporcionalidade relativamente ao período de licença maternidade e a idade do filho adotado. Tal proporção era prevista nos §§ 1º ao 3º, do art. 392-A, da CLT e previam três faixas temporais para gozo da licença proporcional, quais sejam, (i) 30 dias, crianças de 4 a 8 anos de idade, (ii) 60 dias, crianças de 1 a 4 anos de idade, e (iii) 120 dias, em se tratando de crianças de até 1 anos de idade.<sup>150</sup>

Não obstante, com o advento da Lei nº 12.010/2009, a qual dispõe sobre adoção e dá outras providências, a referida proporcionalidade deixou de existir no mundo jurídico, ao que, em realizando a adoção, não haverá mais a proporcionalidade vinculada à idade do adotando.<sup>151</sup>

Certo pois, a existência da empregada adotante à licença maternidade, prevista no art. 392, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não obstante, embora tenha direito a licença maternidade, não fará jus a empregada adotante à estabilidade. Martins<sup>152</sup>, nesse sentido, assim aduz:

A mãe adotiva não tem direito a garantia de emprego, pois a alínea b do inciso II do art. 10 do ADCT dispõe que a garantia da gestante é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O dispositivo faz referência à gestante e não à adotante. Mostra que só diz respeito à gestante, que é a pessoa que tem confirmada a gravidez e que faz parto. A

<sup>148</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>149</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>150</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>151</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>152</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 409.

adotante não tem tais características, nem precisa de prazo para a recuperação de seu corpo. Logo, não tem garantia de emprego.

Destarte, resta translúcido que, segundo a doutrina examinada, que não existe a possibilidade de reconhecimento de estabilidade no caso da adoção, haja vista que a regra constitucional somente fez menção à gestação e ao parto da empregada, nada apondo sobre a adoção.<sup>153</sup>

### 3.3 A pertinência de políticas públicas voltadas à proteção integral do trabalho da mulher

A temática da proteção ao trabalho da mulher é demasiada relevante ao estudo que aqui se empreende. Nesse sentido, basta que se registre que a Consolidação das Leis do Trabalho, editada em 1943, já previa uma especial proteção ao trabalho da mulher, no seu capítulo III.<sup>154</sup>

No aludido capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho, estão dispostas diversas garantias às mulheres, garantias estas que tendem, de forma inconteste, promover a inserção das mulheres no “mercado de trabalho, protegendo-as de discriminação ou, ainda, para lhes conferir condições especiais considerando suas características próprias, principalmente relativas à maternidade”.<sup>155</sup>

A Constituição Federal, a seu turno, em seu art. 7º, inciso XX, considera ser um direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”, a serem definidos por lei.<sup>156</sup>

Nesse contexto, é certo que a mulher é carecedora de uma especial proteção estatal a seu trabalho, assim como, em linhas gerais, já encontra normatizada tal

<sup>153</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 409.

<sup>154</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

<sup>155</sup> SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

<sup>156</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

proteção, sendo outra discussão a efetividade desta, haja vista o papel secundária que sempre desempenhou a mulher na vida política, econômica e social.<sup>157</sup>

Importante ressaltar, neste ponto, que a exploração indiscriminada e extenuante do trabalho da mulher foi uma das características da Revolução Industrial do século XIX, na Europa, nada se observando quando a especial condição do sexo feminino, com menor força física e resistência.<sup>158</sup>

Os salários recebidos, também, numa prática recorrente eram muito inferiores aos pagos pela realização dos mesmos serviços aos homens, ao que se podia perceber que o gênero bastava para valorar mais ou menos o valor a ser pago pelo trabalho.<sup>159</sup>

No Brasil, decerto, a realidade vivida pelas trabalhadoras em nada se distanciava do que viviam as trabalhadoras da Europa, do XIX. A exploração era a palavra de ouro. Dessa forma, muito se produzia, pouco se pagava, em se contratando mão de obra feminina.<sup>160</sup>

Diante deste quadro, é fácil concluir-se que os efeitos históricos e sociais de uma cultura de menosprezo ao trabalho feminino incutiu na sociedade arraigado preconceito e discriminação. Destarte, é certo que, apesar dos grandes avanços já conquistados, no que tange à valorização do trabalho da mulher e sua proteção, “[...] questões de cunho social, religiosas e históricas ainda exercem grande influência na diferenciação entre homens e mulheres”.<sup>161</sup>

É de se registrar, ainda, que não bastou a Constituição Federal de 1988 ter expressamente previsto que os homens e as mulheres são iguais perante a lei. Permaneceu na sociedade o ideário de que, efetivamente, eles não são iguais, ao

---

<sup>157</sup> PROTEÇÃO a mulher no trabalho. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o\\_a\\_mulher\\_no\\_trabalho.htm](http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o_a_mulher_no_trabalho.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

<sup>158</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 583.

<sup>159</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 583.

<sup>160</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em: 10 set. 2015.

<sup>161</sup> SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

que se justificaria pagar mais a um homem pelo mesmo serviço que realiza uma mulher, ganhando, ela menos.<sup>162</sup>

Em tempo, diante do cenário de discriminação perpetrada historicamente contra a mulher, é necessário que o Estado constituído e a sociedade como um todo elaborem e concretizem políticas públicas voltadas à proteção do trabalho da mulher, bem como ao enfrentamento da discriminação contra este, que ainda subsiste no seio social e profissional, não só brasileiro, mas mundial.<sup>163</sup>

É por isso que se mostram pertinentíssimas ações do Estado voltadas especificamente para o público feminino. Neste sentido, inclusive, estar-se-á fazendo concretizar o Princípio da Igualdade, segundo o qual “[...] os desiguais devem ser tratados na medida de suas desigualdades”.<sup>164</sup>

Souto Maior e Coly, sobre o tema, assim se manifestam:

Em outras palavras, as questões sócio-culturais que pesam sobre a mulher são as maiores responsáveis pela necessidade de normas especiais, destinadas a reverter as opressões sociais, mais até do qualquer eventual limitação física.

Desta feita, percebe-se a urgência em se enfrentar um sistema social que no plano dos fatos ainda conserva grande carga de discriminação contra o trabalho da mulher, ao que esta passa a ser vista como um funcionário de segunda classe, muitas vezes, sempre existindo a falsa concepção de inferioridade, em relação ao sexo masculino.<sup>165</sup>

Com efeito, resta translúcido, diante do exposto, que são necessárias e pertinentes tanto “[...] normas legais tendentes a compensar a desigualdade entre os gêneros [...]”, quanto políticas públicas que se prestam a fazer realizar tantos as

---

<sup>162</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em: 10 set. 2015.

<sup>163</sup> SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

<sup>164</sup> SANTOS, Larissa Linhares Vilas Boas. O Princípio da Igualdade. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 72, 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7039](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7039)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

<sup>165</sup> PROTEÇÃO a mulher no trabalho. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o\\_a\\_mulher\\_no\\_trabalho.htm](http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o_a_mulher_no_trabalho.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

normas já existentes, assim como outras que a demanda social fizer ser adequadas.<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim do estudo aqui empreendido, duas são as considerações mais acertadas: a proteção ao trabalho da mulher não é um preceito inócuo e o ativismo judicial, onde falha a norma, introjeta vida no ordenamento jurídico, de sorte que tutela direitos que efetivamente demandam e merecem ser tutelados.

A questão da proteção ao trabalho da mulher, em especial, exsurge como principal fator de realização da proteção à mulher gestante que, antes da alteração da Súmula 244 do TST, era vista sob dois distintos prismas, quais sejam, se era contratada por prazo indeterminado, ao que teria direito à estabilidade provisória, ou se era contratada por prazo determinado, de modo que não faria jus a estabilidade provisória, constitucionalmente prevista.

Destarte, é claro que havia uma lesão à proteção da mulher empregada com a discriminação centrada na modalidade do contrato de trabalho, se por prazo indeterminado ou se por prazo determinado. Diante dessa agressão, decerto, o Direito do Trabalho deveria, protetivamente, prevalecer, fosse para proteger a gestante, fosse para garantir ao nascituro condições minimamente dignas de vida, em seus primeiros meses de nascido.

Foi então, que a jurisprudência do TST passou a rever alguns conceitos interpretativos, de modo a reputar inadequado o que, antes, entendia normal, legal e legítimo, a discriminação da gestante portadora de contrato a prazo.

Com efeito, fazendo uso do ativismo judicial, de forma progressista, de modo a estender direitos, o TST passou, finalmente, a conceber como legítima a concessão, também, da estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, o que fez por entender que tanto a proteção à mulher, quando à proteção ao nascituro era interesses demasiado relevantes, de sorte que não poderia deixá-los desacobertados.

No mesmo sentido, ainda, outras são as situações de vulnerabilidade as quais estão expostas as mulheres que também demandam especiais cuidados e proteção. Tais situações, é certo, cada vez mais serão objeto de novas análises e ressignificação, de modo a serem reconhecidos mais e outros direitos às mulheres, porque, efetivamente, apresentam particularidades que os homens não têm.

É de se destacar que, embora os avanços na matéria de proteção aos direitos da mulher trabalhadora sejam nítidos, no atual estado da conjuntura jurídico-nacional, ainda é fato que as mulheres são vítimas recorrentes de discriminação, mormente porque sua especial condição de mulher demanda, legitimamente, obrigações que muitos empregadores não estão dispostos a cumprir, sendo o respeito à estabilidade gestacional uma delas.

É neste campo, pois, que o Direito do Trabalho, visando garantir dignidade da empregada mulher e paridade de condições de serviços, respeitadas suas particularidades, deve fazer cumprir e valer o respeito ao sexo feminino enquanto força produtiva apta e indiscriminável, isso através de (mais) incentivos do poder público, de modo que a força produtiva feminina seja, cada vez mais, autorrepresentativa, respeitada e presente no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Vicente Paulo de. Ativismo judicial. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2930, 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19512/ativismo-judicial>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

ASSIS, Luis Fabiano de. **Ativismo judicial na Justiça do Trabalho**. 2011. 288 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22042013-110316/pt-br.php>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso / 16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

BATISTA, Eurico. **Juiz e ministra divergem sobre ativismo judicial**. 2010. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-abr-29/juiz-ministra-tst-divergem-ativismo-justica-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

BORGES, Vanessa. **Contrato de trabalho por tempo determinado**. 2005. Disponível em: <<http://www.odireito.com/?s1=10&s2=1&s3=28&c1=169&e1=0&t=direito-contrato-de-trabalho-por-tempo-determinado.html>>. Acesso em: 09 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 399, da SDI-I. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/ojs>>. Acesso em: 11 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 106300-93.2005.5.04.0027, Relator Ministro: JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA, Data de Julgamento: 25/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20106300-93.2005.5.04.0027&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHHHAAL&dataPublicacao=17/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=natimorto%20and%20estabilidade>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº TST-RR-2720-07.2012.5.02.0076. Relator: MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO. 03 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2720&digitoTst=07&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0076>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 25 out 2015.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em: 10 set. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

KOERNER, Andrei. Ativismo Judicial?: Jurisprudência constitucional e política no STF pós-88. **Novos Estudos - CEBRAP**, São Paulo, n. 96, pp. 69-85, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n96/a06n96.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

MARANHÃO, Délio *et all*. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Karine Cristiane da Silva; GODOY JUNIOR, Wanderley. Estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 3, pp. 577-589, 2013. Disponível em: <<http://www.univali.br/ensino/graduacao/cejurps/cursos/direito/direito-itajai/publicacoesrevista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/907/karine-e-wanderley.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PARREIRA, Natália. **Aspectos relevantes acerca da Proteção a Maternidade**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=4109>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

PEREIRA, Janaina Alves. **Licença maternidade x Estabilidade de gestante**. 2015. Disponível em: <<http://janainaalvespereira.jusbrasil.com.br/artigos/196970258/licenca-maternidade-x-estabilidade-de-gestante>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

PROTEÇÃO a mulher no trabalho. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o\\_a\\_mulher\\_no\\_trabalho.htm](http://www.professortrabalhista.adv.br/prote%C3%A7%C3%A3o_a_mulher_no_trabalho.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

SANTOS, Larissa Linhares Vilas Boas. O Princípio da Igualdade. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 72, 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7039](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7039)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

SÃO MATEUS, Vinicius. **Estabilidade Gestante e a nova Súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula-244-do-tst>>. Acesso em: 11 set. 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009. p. 56.

SOARES, Carlos Eduardo G. **A alteração da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183017,91041-A+alteracao+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. Ativismo judicial: nos limites entre racionalidade jurídica e decisão política. **Rev. direito GV** [online], vol. 8, n. 1, pp. 37-57, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-24322012000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322012000100002)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

VALE, Ionilton Pereira do. **O ativismo judicial: conceito e formas de interpretação**. 2015. Disponível em: <<http://ioniltonpereira.jusbrasil.com.br/artigos/169255171/o-ativismo-judicial-conceito-e-formas-de-interpretacao>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

VALLE, Vanice Regina Lírio do. **Ativismo jurisprudencial e o Supremo Tribunal Federal. Laboratório de Análise Jurisprudencial do STF**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 21.

VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 24. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.