



UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO



BYANCA APARECIDA MELO SOUZA

**ANÁLISE DA ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MOMENTO DO PEDIDO DE
DEMISSÃO**

PONTES E LACERDA, MT

2024

BYANCA APARECIDA MELO SOUZA

**ANÁLISE DA ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MOMENTO DO PEDIDO DE
DEMISSÃO**

Projeto apresentado à Universidade do Estado de Mato Grosso como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch

PONTES E LACERDA, MT

2024

BYANCA APARECIDA MELO SOUZA

**ANÁLISE DA ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MOMENTO DO PEDIDO DE
DEMISSÃO**

Esta monografia foi julgada adequada para obtenção do grau de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso — UNEMAT.

Banca examinadora:

Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Presidente e Orientador

Prof. Advogada Esp. Dandara Carvalho Morales da Silva
Examinadora

Prof. Advogada Esp. Cleide Marlena de Ávila Espíndola
Examinadora

PONTES E LACERDA, MT

2024

EPÍGRAFE

*"você
não é
obrigada
a ter
filhos
só porque
o seu corpo
tem essa capacidade.*

*Você
é muito
muito
muito
muito mais
do que a
possibilidade
de ter
filhos*

*você dá
à luz
a oceanos
todo
santo
dia.*

*— sua vizinha cordial que odeia homens e
como criancinhas." (Lovelace. Amanda).*

AGRADECIMENTOS

A meu orientador, Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch, primeiramente por se disposto a me orientar eventualmente, pelo acompanhamento não somente neste trabalho, mas também nas aulas, agradeço pela paciência, instrução visto que, me provocou um grande amadurecimento acerca de conhecimento pessoal e acadêmico;

Agradeço aos meus familiares, pelo auxílio e paciência, nos momentos instáveis acerca do anseio para terminar. Sendo que somente, com o apoio deles puder continuar.

Enfim, agradeço a todos em minha volta, visto que, cada linha e pensamento são moldados em recorrência disso.

Dedico esta monografia à avó Adenira Jacinta de Faria Melo e ao meus pais Adivania Souza e Hugo Souza...

Obrigada!

Byanca Aparecida Melo Souza.

RESUMO

Ao longo da história, a posição da mulher na sociedade passou por diversas transformações, influenciadas por mudanças culturais, econômicas e jurídicas. Este trabalho, possui como objetivo geral analisar as reflexões doutrinárias sobre o desenvolvimento da mulher ao longo da história, onde tem como origem uma cultura de trabalho no campo, chegando até a revolução industrial, em decorrência das suas conquistas por direitos jurídicos estabelecidos. Essas conquistas resultaram na criação de leis de proteção à gestante e regulamentações trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e também de Convenções, que respaldam a proteção nos trabalhos para as mulheres. Além disso, o objetivo específico deste trabalho é examinar um direito fundamental: a proteção à trabalhadora gestante, com o intuito de garantir segurança e uma melhor qualidade de vida. Tal proteção decorre da estabilidade prevista no artigo 10, alínea b, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal (CF). Ademais, a presente pesquisa analisará os limites e as aplicações da estabilidade provisória em casos de pedido de demissão por parte da gestante, bem como os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema. Com isso, fundamenta-se esta pesquisa mediante um método dedutivo, com metodologia de abordagem qualitativa desenvolvida em análises de doutrinas, trabalhos científicos e jurisprudenciais, visto que, somente por meio de tais métodos é possível ter uma maior transparência quanto a aplicação das normas reguladoras da estabilidade provisória com a gestante. Portanto, é possível concluir que as medidas a serem adotadas para esta pesquisa são específicas do direito voltadas para as trabalhadoras gestantes. Assim, ao longo da pesquisa, será possível compreender de maneira clara e fundamentada os conceitos apresentados, respondendo adequadamente ao questionamento proposto.

Palavras-chave: Gestante. Estabilidade provisória. Direito Fundamental. Pedido Demissão.

ABSTRACT

Throughout history, the position of women in society has undergone various transformations influenced by cultural, economic, and legal changes. This paper aims to analyze doctrinal reflections on the development of women throughout history, originating from a culture of work in the fields and extending to the Industrial Revolution, as a result of their established legal rights. These achievements led to the creation of laws protecting pregnant women and labor regulations, such as the Consolidation of Labor Laws (CLT) and various conventions that support workplace protection for women. Furthermore, the specific objective of this article is to examine a fundamental right: the protection of pregnant workers, with the aim of ensuring security and a better quality of life. This protection arises from the stability provided for in Article 10, paragraph b, item II of the Transitional Constitutional Provisions Act (ADCT) of the Federal Constitution (CF). Additionally, this research will analyze the limits and applications of provisional stability in cases of resignation by pregnant women, as well as the jurisprudential understandings on the topic. This research is based on a deductive method, employing a qualitative approach through the analysis of doctrines, scientific works, and jurisprudence. Only through such methods is it possible to achieve greater transparency in the application of the regulatory norms of provisional stability for pregnant women. Therefore, it can be concluded that the measures to be adopted for this research are specific to the legal field concerning pregnant workers. Thus, throughout the research, it will be possible to clearly and substantively understand the concepts presented, adequately addressing the proposed question.

Keywords: Pregnant Worker. Provisional Stability. Fundamental Right. Resignation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RR – Recurso de Revista

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - PROTEÇÃO À MATERNIDADE: ASPECTOS HISTÓRICOS	13
1.1- HISTÓRIA DA PROTEÇÃO LABORAL DAS MULHERES AO LONGO DO TEMPO ...	13
1.2 - EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL	14
1.3 - LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL ACERCA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE ...	16
CAPÍTULO 2 - EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS E LEIS VOLTADAS PARA A MATERNIDADE NO CONTEXTO TRABALHISTA	20
2.1 - LICENÇA-MATERNIDADE E SUAS IMPLICAÇÕES	20
2.2 - CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO	22
2.3 - ESTABILIDADE NO EMPREGO/PROTEÇÃO PROVISÓRIA	24
2.3.1 - Estabilidade Da Doméstica	25
2.3.2 - Estabilidade em caso de aborto não criminoso e para situações de nascimento sem vida ..	26
2.3.3 - Estabilidade ao guardião em caso de falecimento da genitora	26
2.3.4 - Estabilidade em caso de adoção	27
2.4 - DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELO EMPREGADOR	28
2.5 - GESTANTE DURANTE O AVISO PRÉVIO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	29
CAPÍTULO 3 - LIMITES DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA FRENTE AO PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE	33
3.1 – ANÁLISE SOBRE A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MOMENTO DO PEDIDO DE DEMISSÃO	33
3.1.1 - Análise Crítica do Artigo 500 da CLT: Implicações e Aplicações Jurídicas	34
3.1.2 - Inaplicabilidade do Artigo 500 da CLT	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, as mulheres vêm desempenhando trabalhos e papéis fundamentais na sociedade, isso demonstra o quanto a sociedade se desenvolveu, saindo de uma cultura de produção agrícola onde a mulher possuía como função a manutenção do lar, para uma cultura em que atualmente a mulher pode exercer atividades externas, trabalhando em empresas ou possuindo a sua própria empresa. Mas tal situação somente é possível por decorrência de lutas diárias.

Como no Brasil, a luta das mulheres por direitos trabalhistas começou no início do século XX, culminando com a criação de leis de proteção à gestante e regulamentações trabalhistas. Com isso, a Constituição de 1934 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, foram marcos importantes, assegurando direitos como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, proteção contra demissões arbitrárias e assistência à maternidade. Esses avanços consolidaram os direitos das mulheres no mercado de trabalho e contribuíram para a evolução das legislações trabalhistas no país. Com isso, o trabalho das mulheres e as legislações ao longo dos anos continuam se modificando, em decorrência do avanço da sociedade em si. Discute-se ainda, o desenvolvimento das legislações justamente para o amparo e proteção por volta da área mais frágil e delicada da mulher, sendo no momento da maternidade.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo geral analisar as reflexões doutrinárias sobre o desenvolvimento da mulher ao longo da história, desde uma cultura de trabalho no campo até a Revolução Industrial, devido às suas conquistas de direitos jurídicos. Essas conquistas levaram à criação de leis de proteção à gestante e regulamentações trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e várias convenções que asseguram a proteção das mulheres no trabalho. O objetivo específico desta monografia é examinar um direito fundamental: a proteção à trabalhadora gestante, visando garantir sua segurança e melhor qualidade de vida. Essa proteção é prevista no artigo 10, alínea b, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal (CF). A pesquisa também abordará os limites e as aplicações da estabilidade provisória em casos de pedido de demissão por parte da gestante, além de analisar os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema.

A partir de tal observação é que se fundamenta o presente trabalho, cujo intuito é observar os métodos e circunstâncias utilizadas pelos entendimentos jurídicos, acerca de garantir uma segurança à trabalhadora, para que assim a empregada possa ter uma estabilidade no momento mais delicado, estando então devidamente amparada pela lei.

Desse modo, a polêmica acerca do tema desta dissertação resume-se a quais os limites e aplicações a respeito da estabilidade provisória frente ao pedido de demissão da gestante? Desenrolando-se em uma pesquisa com finalidade básica, por meio do método dedutivo, tendo em vista a amplitude do tema é feito uma por meio de uma abordagem qualitativa, fundamentando-se em análise de doutrinas, trabalhos científicos e jurisprudenciais, que abordam sobre o aspecto da aplicação do direito em consonância com o direito da gestante.

Esta pesquisa encontra-se dividida em três capítulos. Sendo o primeiro, dedicado a uma breve contextualização histórica acerca da maternidade, que permite compreender melhor sobre a proteção laboral das mulheres e por conseguinte a evolução aos direitos trabalhistas das mulheres, se dando de forma nacional e internacional como pelo desenvolvimento de convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, acerca do trabalho laboral da mulher e da maternidade.

O segundo capítulo, destina-se a tratar acerca do desenvolvimento das políticas e leis voltando-se para a licença-maternidade, a estabilidade provisória no emprego onde será de igual forma aplicada em casos específicos como a estabilidade para a doméstica, em casos de aborto não criminoso, para situações de nascimento sem vida, casos de falecimento da genitora e estabilidade em caso de adoção, dessa forma será possível visualizar a aplicação da estabilidade em cada tipo de ocasião. Outros dois aspectos muito importantes, que sempre geram discussão, são acerca do desconhecimento da gravidez pelo empregador e o cumprimento do aviso prévio e contrato de experiência, na qual a empregada se encontra gestante.

E por último, não menos importante, o terceiro capítulo dirige-se justamente sobre a análise jurídica em volta ao pedido de demissão feito pela gestante, sendo este tópico pautado de entendimentos jurídicos, para que assim se estabeleça uma linha tênue frente a tal assunto.

Portanto, é possível concluir que as medidas específicas do direito voltadas para gestantes buscam proteger tanto a trabalhadora quanto o nascituro. Assim, ao longo da pesquisa, será possível compreender de maneira clara e fundamentada tais aspectos, onde também será respondido adequadamente acerca do questionamento proposto pelo tema.

CAPÍTULO 1 - PROTEÇÃO À MATERNIDADE: ASPECTOS HISTÓRICOS

O presente capítulo tem como objetivo expor o contexto acerca das características mundiais e nacionais, referente ao trabalho da mulher e seu desenvolvimento histórico até a atualidade, bem como os fatores que colaboraram para a estabilidade da gestante frente ao cenário histórico e aspectos internacionais, que também contribuíram para o que é visto hoje, analisando ainda sua previsão na Constituição Federal de 1988 e nas legislações federais que regulamentam, como exemplo as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1.1 - HISTÓRIA DA PROTEÇÃO LABORAL DAS MULHERES AO LONGO DO TEMPO

Em toda história da humanidade a mulher sempre desempenhou um papel fundamental, durante o tempo em que as pessoas viviam no campo, produzindo o suficiente para a subsistência de sua família, por meio de produção agrícola ou colheita, a mulher atuava na manutenção da família, envolvida na produção de bens e serviços, onde era responsável pela manutenção do lar e pela criação de seus filhos.

No período que antecedeu a revolução agrícola e industrial, as mulheres das classes trabalhadoras estavam mais ativas, trabalhavam nos campos, fábricas, nos comércios, mercados e oficinas de costura, como também em várias outras áreas. Com isso, a família estava funcionando com uma unidade produtiva, as mulheres e as crianças desempenhavam papéis econômicos essenciais, que devem ser aprovados pelo homem da casa, sendo ele o pai, esposo, filho ou irmão (Saffiotti, 1976).

Assim, com o crescimento gradativo da produção agrícola comercial, em grandes propriedades rurais, necessitando menos da mão de obra e por consequência isto elevou o número de migração dos camponeses para as áreas urbanas, elevando então a taxa de mão de obra. Tais camponeses foram trabalhar nas linhas de produção e montagem, onde cada operário cumpria sua função, dessa forma o serviço era bem dividido e aumentava a produção, diminuindo então o tempo de sua realização. Mas isto mudou, com as inovações tecnológicas, levando à substituição dos operários artesanais pelo operário industrial (Hobsbawn, 2000).

Com o surgimento do processo de internacionalização da Revolução Industrial, que teve origem na Grã-Bretanha, durante o final do século XVIII e início do XIX, é possível

visualizar mudanças significativas, com diferenças de um país para outro. Por consequência da alta demanda do mercado crescente e necessidade de mão de obra barata, as indústrias viram a necessidade de contratar mulheres e crianças para realizarem alguns trabalhos, sendo-lhe limitado a cargos inferiores e com baixa remuneração, comparado aos dos homens.

Segundo Hobsbawm (2000, p.56), o trabalho em fábricas de tecidos era realmente uma forma revolucionária, no qual substituiu um “braço”, por um “motor”, mas para os homens ao se submeter a este tipo de trabalho, era o mesmo que abdicar de sua independência, sendo assim os trabalhadores resistiam em trabalhar, em decorrência os empregadores pactuaram acerca das mulheres e crianças, para tais serviços. Nota-se que o próprio homem contribui para inserção da mulher no mercado de trabalho.

Sucedeu-se deste processo de industrialização, a inserção da mulher nas fábricas de tecidos, foi quando se estabeleceu de forma mais sólida a exploração da força de trabalho feminina. Isso se manifestava mediante jornadas diárias excessivamente longas, uma disparidade salarial significativa e locais de trabalho em condições totalmente insalubres. Dado a situação vivida e no contexto apresentado da exploração intensiva, fez com que surgisse o ramo jurídico, atualmente conhecido como Direito do Trabalho (Rango, 1997).

Perante o contexto histórico da exploração da mulher no mercado de trabalho industrial e vários outros marcos como a Primeira Guerra Mundial, fez-se necessário redigir uma legislação voltada aos proletários de forma que se assegure os seus direitos, mas especificamente no início de 1917 e estendendo-se até às décadas posteriores ao século XX, estando marcada pela criação da Constituição Mexicana de 1917, da criação da OIT - Organização Internacional do Trabalho em 1919, bem como a Constituição Alemã de Weimar em 1919

A importância histórica da Constituição Mexicana de 1917, principalmente para o Brasil, é inegável. Essa influência foi inicialmente percebida na Constituição de 1946 e posteriormente, na Constituição de 1988. A carta política mexicana de 1917 foi a primeira a reconhecer os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, ao lado das liberdades individuais e dos direitos políticos.

1.2 - EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL

No Brasil, o ano de 1920 marcou o surgimento da organização operária, coincidindo com a luta das mulheres pelo direito ao voto, pela limitação da jornada de trabalho, por salários equivalentes aos dos homens e pela criação de mecanismo de proteção à trabalhadora gestante ou puérpera.

Em virtude da luta feita pelas mulheres, principalmente pelo direito à proteção à maternidade, em 31 de dezembro de 1923, sancionado pelo presidente Arthur Bernardes o Decreto n.º 16.300, onde é previsto em seu capítulo VI sobre os direitos das mulheres gestantes.

No decreto mencionado, os seus artigos 345 a 347¹, dispõe sobre o afastamento para o parto, em virtude de informações fornecidas pelo médico responsável, de modo que deve ser notificado e documentado.

Já nos artigos 348 a 350² do referido decreto, discorre sobre o período de amamentação nas indústrias e da necessidade de se fazer em local apropriado, tratam de igual modo sobre a necessidade de creches ou salas de amamentação, necessárias próximas ao local de trabalho.

Em razão das crescentes mudanças na classe trabalhadora, foi sancionado o Decreto n.º 21.471-A de 17 de maio de 1932, o qual igualmente previsto acerca da proteção à trabalhadora gestante no período antecedente ao parto, por consequência incumbindo ao pagamento de auxílio pecuniário.

Na Constituição Federal de 1934, promulgada em 16 de julho pela Assembleia Nacional Constituinte de 1934, o papel da mulher foi realmente reconhecido, especificamente, no artigo 113, §1º, estabelecidos cuidados especiais com a maternidade e a infância. Além disso, o artigo 121, §1º, alínea h, determinava a assistência médica e sanitária à gestante, e o artigo 138 amparava a maternidade e a infância.

¹ Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.

Art. 346. O médico de taes estabelecimentos ou o medico particular da operaria fornecerá aos administradores de officinas ou fabricas um attestado referente ao descanso, que se imponha segundo a época provavel do parto, e as administrações enviarão um memorandum, nesse sentido, á Inspectoria de Hygiene Infantil do Departamento Nacional de Saude Publica.

Art. 347. A Inspectoria de Hygiene Infantil communicará a recepção do memorandum e lançará em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante.”

² Art. 348. A's empregadas ou operarias, que amamentem os filhos, facultarão os ditos estabelecimentos o ensejo necessario ao cumprimento desse dever.

Art. 349. Taes estabelecimentos deverão organizar «caixas a favor das mães pobres»; providenciarão de qualquer modo para que as operarias possam, sem prejuizo, dispensar cuidados aos filhos.

Art. 350. Para o fim de proteger as crianças haverá crèches, ou salas de amamentação, situadas proximo da séde dos trabalhos, nas quaes as mães, duas ou tres vezes, em intervallos regulares, amamentarem seus filhos.”

Assim, durante o Estado Novo, houve uma série de mudanças significativas nas leis trabalhistas do Brasil. O governo regulamentou as relações trabalhistas, concedendo independência aos sindicatos e estabelecendo o imposto sindical como uma fonte de financiamento. Ademais, várias melhorias foram feitas na legislação do trabalho, como a instituição da jornada de oito horas, o direito a férias remuneradas, a proteção contra demissões arbitrárias, a possibilidade de negociação coletiva, e a regulamentação do trabalho de crianças e mulheres. Além disso, foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensões. Em relação às gestantes, foram mantidas medidas de assistência médica e licença pré e pós-natal, incluindo períodos de repouso antes e depois do parto (Santos, 2019).

A legislação trabalhista no Brasil foi solidificada com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Sendo este documento fundamental para garantir os direitos dos trabalhadores, definindo regras sobre horário de trabalho, férias, salário mínimo e diversos outros aspectos das relações trabalhistas. Assim como está presente aspectos acerca da proteção à maternidade e à infância, em sua seção V do capítulo III, versa especificamente sobre a proteção ao trabalho da mulher.

1.3 - LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL ACERCA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A Convenção n.º3 de 29 de outubro de 1919, da OIT, dispõe sobre a Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Possui em conformidade, às disposições da Parte relativa ao Trabalho, do Tratado de Versalhes de 28 de junho de 1919 e do Tratado de Saint-Germain, de 10 de setembro de 1919.

Inicialmente, o art.2º aduz a definição para o termo “mulher” e também do termo de “filho”, para que assim, possa ser mais eficaz e incisivo nos artigos seguintes, promovendo a igualdade se assim por dizer. O conteúdo elencado no art.3º, item a, sobre o período de descanso após o parto, é de 6 (seis) semanas. O mesmo vale para a notificação ao seu empregador, sendo 6 (seis) semanas antes do parto, conforme estabelece o item b, do art. 3º.

Tal convenção foi a porta para o direito, incluindo à licença-maternidade, o direito à dispensa com remuneração, benefícios médicos pagos e como também a pausa para amamentar prevista no art.3º, item d, pago pelo empregador.

Todavia, o Brasil somente ratificou a Convenção em 26 de abril de 1934. promulgada pelo decreto nº423, de 12 de novembro de 1935. No entanto, o Brasil denunciou a Convenção

n.º3, tendo em vista que, o custo da licença-maternidade, não deveria ser do empregador, já que a sociedade se beneficiaria de tal fato e por consequência deste ponto, a contratação de mulheres decaiu (Santos, 2019).

Posteriormente, a Convenção n.º 4, de 1919, em seu art. 3º trata a respeito da proibição do trabalho noturno para a mulher em indústrias, o mesmo foi estabelecido pela Convenção n.º41, de 1935. Já a Convenção n.º 89, de 1948, fez novas restrições acerca do trabalho noturno das mulheres nas indústrias. Mas por consequência de tais restrições impostas às mulheres, foi ocasionado um efeito discriminatório contra as mulheres e com o intuito de mudar tal cenário se originou a Convenção n.º100, de 1951, alude sobre a igualdade de valor e por tempo da mão de obra feminina com a masculina (Garcia, 2024).

Em 1952, para analisar a denúncia feita pelo Brasil, acerca da Convenção n.º 3, foi feita a Convenção n.º 103, aprovada em Genebra em 1952, no qual estabeleceu direitos para as mulheres em diversas áreas de atuação, assim como aquelas cujo trabalho é o cuidado com a casa. Previu acerca da licença-maternidade³, com duração de 12 (doze) semanas⁴, com parte após o parto e com possibilidade de extensão em casos de doenças relacionadas à gravidez, versa sobre os benefícios em espécie e assistência médica durante a licença⁵, mantém a interrupções do trabalho para amamentação. (Santos, 2019)

A prorrogação da licença até a data da efetivação do parto, isto para casos em que a data presumida de nascimento não foi efetivada⁶, podendo ser prorrogada em casos de complicações no parto. Outro ponto importante foi a proibição do empregador demitir a mulher durante a licença-maternidade ou durante o período que inclua o aviso prévio para demissão⁷.

³ Art. III — 1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.

⁴ 2. A duração dessa licença será de doze semanas, no mínimo; uma parte dessa licença será tirada obrigatoriamente depois do parto.

⁵ 5. Em caso de doença confirmada por atestado médico como resultante da gravidez, a legislação nacional deve prever uma licença pré-natal suplementar cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.

⁶ 6. Em caso de doença confirmada por atestado médico como corolário do parto, a mulher tem direito a uma prorrogação da licença após o parto cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.

⁷ 4. Quando o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente se acha automaticamente prorrogada até a data efetiva do parto e a duração da licença obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por esse motivo.

⁷ Art. VI — Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 da presente convenção, é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou data tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada.

Nota-se que, o ponto ao qual o Brasil, denunciou a Convenção n.º3, foi referente aos gastos da licença-maternidade, que não deveriam ser pagos pelo empregador e sim por fundos públicos, sendo assim, art. IV –1, item 4⁸, da Convenção n.º103, elenca sobre esta mudança:

A Convenção n.º 103, é tida como uma das principais normas internacionais de proteção aos direitos das mulheres e gestantes. E no decorrer dos anos, fez-se necessário revisá-la, sendo ocasionada em 2000, pela Convenção n.º183. (Santos, 2019)

A partir de 1967, a Convenção 127 fixou limites máximos para o levantamento de pesos, visando proteger a saúde dos trabalhadores. Em 1981, a Convenção 156 estabeleceu a igualdade de oportunidades e tratamento para ambos os sexos no ambiente de trabalho. Já em 1990, a Convenção 171 da OIT abordou o trabalho noturno, especialmente durante a maternidade, ressaltando a necessidade de garantir condições adequadas para a saúde e segurança das trabalhadoras. (Garcia, 2024)

A Convenção n.183, de 2000, traz em seu bojo a proibição de exigência de teste de gravidez para contratação de candidatas mulheres. Como também, a proibição de trabalho em que comporte um risco significativo para a gestante e criança. Entretanto, houve emendas nesta convenção acerca de ser ofertado creches e locais para amamentar, no local de trabalho. Porém, tais exigências não foram aceitas pelo Brasil e por conseguinte, esta Convenção atualmente ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Diante o exposto, nota-se que houve um avanço no Brasil, em relação às legislações internacionais adotadas para com a proteção à mulher e criança, também incentivando a sociedade civil e os empresários a contratação de forma mais constante as mulheres, de maneira que seja adequado para a saúde da mulher.

Neste capítulo, revisamos a evolução da proteção laboral das mulheres, com foco nos direitos relacionados à maternidade. Primeiramente, exploramos a história dessas proteções, mostrando a progressiva melhoria das condições de trabalho para as mulheres, de situações precárias para um contexto mais regulamentado e seguro.

Discutimos a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil, observando avanços significativos desde o início do século XX, como a implementação da licença-maternidade e a estabilidade no emprego para gestantes, refletindo esforços contínuos para

⁸ Art. IV — 1. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica.

4. As prestações em espécie e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório quer mediante pagamentos efetuados por fundos públicos; em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas. (OIT, 1952).

assegurar que as mulheres possam conciliar trabalho e família sem discriminação. Também abordamos a legislação internacional sobre a estabilidade da gestante, destacando convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelecem padrões globais de proteção.

Concluimos que a proteção à maternidade é essencial para a justiça e equidade no trabalho, evidenciando um progresso contínuo, mas também a necessidade de contínua vigilância para assegurar e expandir esses direitos.

No próximo capítulo, abordaremos a evolução das políticas e leis sobre maternidade no trabalho. Analisaremos a licença-maternidade, sua importância e seu impacto no ambiente de trabalho. Discutiremos a estabilidade no emprego para gestantes, protegendo contra demissões durante e após a gravidez. Também exploraremos diferentes formas de estabilidade no emprego, incluindo proteções para empregadas domésticas, em casos de aborto não criminoso, nascimento sem vida, adoção, e guardiões após o falecimento da mãe. Além disso, veremos as implicações legais quando o empregador desconhece a gravidez e as proteções para gestantes durante o aviso prévio ou contrato de experiência.

CAPÍTULO 2 - EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS E LEIS VOLTADAS PARA A MATERNIDADE NO CONTEXTO TRABALHISTA

Este capítulo tem como propósito analisar a licença-maternidade, enfatizando sua importância e impacto no ambiente de trabalho. Além disso, busca-se elucidar de forma mais aprofundada o conceito de estabilidade provisória, demonstrando sua eficácia no contexto gestacional. Serão discutidos os diferentes aspectos de sua aplicação, abrangendo situações como a proteção de empregadas gestantes, domésticas, casos de aborto não criminoso e nascimento sem vida, adoção e também a estabilidade para paternidade.

Além disso, serão discutidas as implicações legais relacionadas ao aviso prévio e à estabilidade da gestante, considerando os direitos e responsabilidades mútuos nesse processo. Também será explorada a legislação pertinente à estabilidade em contratos de tempo determinado, analisando como essa proteção se aplica em situações específicas envolvendo trabalhadoras gestantes.

2.1 - LICENÇA-MATERNIDADE E SUAS IMPLICAÇÕES

É assegurada a igualdade e tratamento igualitário entre homens e mulheres em todas as áreas, conforme constitucionalmente previsto no art. 5º, da CF, entretanto existem discrepâncias que justificam a adoção de medidas específicas, especialmente no que diz respeito à proteção à maternidade. Um dos direitos fundamentais atualmente assegurados às mulheres é a garantia provisória de emprego durante o período de gestação e pós-parto.

O artigo 7º, XVIII⁹, da CF, estabelece expressamente sobre a licença à gestante, onde a mesma não sofrerá prejuízo com relação ao emprego e ao salário, no período em que estiver em licença, gerando uma segurança eficaz à gestante. Conforme é previsto no art. 392 da CLT, vejamos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei n.º 10.421, de 2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

⁹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.”

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide ADI 6327)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide ADI 6327)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.
(...) (Brasil, CLT, 1943).

Como mencionado no artigo e nos seus respectivos incisos acima, a mulher possui o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, do mesmo modo esse direito é aplicado em casos de parto antecipado, onde ela poderá usufruir do período previsto. Além disso, é importante ressaltar que a mulher possui a prerrogativa de rescindir o contrato de trabalho em razão da gravidez, caso a continuação do mesmo lhe seja prejudicial, conforme determinação médica (Martins, 2024).

O tempo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade, é devido à segurada da previdência social, desde a alta hospitalar, com prorrogação em caso de necessidade como mencionado no parágrafo anterior e como também está previsto no parágrafo 3º do art. 93 do Decreto n.º 3.048/99¹⁰, que trata acerca do Regulamento da Previdência Social e outros (Martins, 2024).

À proteção da mulher durante a gravidez, se desdobra no § 4º do art. 392 da CLT, no qual expõe a respeito da proteção do salário e demais direitos adquiridos pela mulher, como o cargo ao qual se encontra, caso for prejudicial poderá ser transferida de função, retornando quando estiver em melhores condições. Além disso, a legislação prevê dispensa do trabalho para realização de consultas médicas (Leite, 2024).

Há excepcionalidade prevista no art. 393 da CLT¹¹, já que-enquanto durar o período de licença-maternidade, a empregada terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho. A lei também regula sobre o quesito do momento para amamentação do filho, em que a empregada sendo ela mãe ou adotante, terá direito a dois descansos especiais, com duração de 30 minutos cada, até que se

¹⁰ “Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dias depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º. (...)”

§ 3º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, por meio de atestado médico específico submetido à avaliação médico-pericial. “

¹¹ “Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”

complete 6 (seis) meses (art. 396 da CLT). Entretanto, não há lei que dispõe acerca do intervalo ser remunerado ou não deduzir da jornada de trabalho, diferente do intervalo previsto no art. 72 da CLT (Martins, 2024).

Além disso, há o período de estabilidade por estado de gravidez, onde não se deve ser confundido com a licença-maternidade. Posto que, a estabilidade possui um período mais extenso e incorpora consequentemente o período da licença-maternidade. Entretanto, há uma distinção entre eles, visto que, o período de estabilidade a empregada pode estar trabalhando, mas se afastará do serviço sem sofrer prejuízo do salário, sendo atualmente que se inicia o período de licença-maternidade. Tornando-se então, submetida a previdência, assumida pelo RGPS, recebendo então o salário-maternidade (Martinez, 2024).

Em apanhado, a licença-maternidade possui duração de 120 (cento e vinte) dias, podendo se estender em casos atestados pelo médico acerca da necessidade e caso ocorra o parto antecipado o período de licença pode ser adiantado. E enquanto perdurar a licença-maternidade a gestante continuará recebendo o salário-maternidade. Salienta-se que tal direito visa a proteção e auxílio tanto da mulher quanto do filho. Em decorrência disso, outro direito fundamental é a estabilidade no emprego para a gestante, o qual será explorado com mais detalhes nos próximos tópicos.

2.2 - CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO

Antes de abordarmos a estabilidade, é importante discorrer sobre o período gestacional. Esse período tem início na concepção e se encerra no parto ou em outras situações eventuais. Durante esse período, a mulher passa por grandes transformações, incluindo aspectos metabólicos, fisiológicos, nutricionais e até mesmo psicológicos. É um momento que requer apoio e proteção, visando salvaguardar seus direitos maternos, como o direito à estabilidade no emprego (Martinez, 2024).

A princípio, a estabilidade trata-se da continuidade da relação de emprego, do mesmo modo que visa a proteção do empregado, para que assim não ocorra uma dispensa sem justificativa ou de forma arbitrária, com isso suceda-se um amparo em situações eventuais e temporárias.

Alguns doutrinadores diferenciam estabilidade definitiva ou provisória, de garantia de emprego. Segundo Garcia (2024, p.385) “Na estabilidade (definitiva ou provisória), o vínculo

de emprego só pode cessar por falta grave do empregado ou extinção da atividade da empresa, ficando vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária.”

Já a respeito da garantia de emprego, o autor Martinez faz uma delimitação minuciosa acerca do tipo de garantia de emprego em que se enquadra a estabilidade, sendo esta tida como:

A **garantia de emprego especial**, também conhecida como **estabilidade**, por seu turno, é um verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento. Ela, na verdade, impede o despe-dimento diante de algumas situações particulares. (...)

A **garantia especial** era outorgada ao empregado contratado por tempo indeterminado que contasse mais de dez anos de serviço na mesma empresa. Para esse empregado era oferecida uma proteção intitulada estabilidade definitiva, que, em rigor, representava uma vedação ao exercício da rescisão unilateral por iniciativa patronal (veja-se o art. 492 da CLT). (Martinez, 2024, p. 440)

Na primeira estabilidade mencionada, sendo ela a definitiva, trata-se da preservação do contrato de trabalho de duração de tempo indeterminado, até que ocorra um fato com força bastante para extinguir o contrato, como, por exemplo: o pedido de demissão ou morte. No entanto, a segunda estabilidade sendo a provisória, como já mencionada trata-se do direito do empregado de permanecer no emprego, ainda que, em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal, de maneira a assegurar o vínculo, por um certo período definido e estipulado pela ordem jurídica, onde não necessita da aprovação do empregador. E por ocorrer eventualmente, tal estabilidade também é chamada de estabilidade relativa.

Ao tratar de estabilidade provisória, há várias situações onde pode se postular tal direito. Algumas delas oriundas da própria Constituição e outras de legislações ordinárias, como a estabilidade por tempo de serviço e garantia de emprego, onde se possui diferentes modalidades de garantia de emprego previstas na legislação.

Uma destas modalidades é sobre a empregada gestante e adotante, no qual faz jus à garantia de emprego, conforme o art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Sendo assim, uma estabilidade provisória como é prevista pela Súmula 244, inciso II, do TST: “A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”.

E como abordado nos tópicos acima, a gestação é um dos fatores que dá o direito à estabilidade, tendo em vista que, neste período a mulher adquire responsabilidades a mais com ela, com o filho e mais ainda depois do nascimento.

Constata-se que, não é possível garantir uma proteção à maternidade, se a gestante não

possuir uma estabilidade. A estabilidade tem sim um viés econômico e se tratando de estabilidade provisória, é uma garantia de emprego adquirida em razão de circunstâncias temporárias ocasionadas por algumas situações eventuais, onde o empregador tem o seu vínculo mantido até o término de tal ocasião (Delgado, 2019).

Percebe-se, ao ser admitido em uma empresa o empregado passa a ter uma estabilidade econômica e para que esta relação não seja rompida eventualmente, há vários princípios norteadores desse direito, como a continuidade da relação de emprego, cujo objetivo é preservar o contrato de trabalho (Garcia, 2024).

Em resumo, para haver uma relação de trabalho adequada deve-se possuir uma proteção para o empregado, nisso o direito da estabilidade visa dar esse respaldo, não somente a mãe, mas como também garantirá uma vida digna desde a gestação até o nascimento do filho. Visto que, a mãe tem poucos meses para se adequar a rotina, alimentação e cuidados com o recém-nascido.

2.3 - ESTABILIDADE NO EMPREGO/PROTEÇÃO PROVISÓRIA

Embora a seguridade esteja prevista na CLT, no artigo 391-A, que especifica que “durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b, do inc. II do art. 10 do ADCT”, o artigo 7º, inc. I, da CF, que trata das “relações de emprego protegidas”, não abrangia todas as formas e dificuldades da gravidez. Portanto, a fim de evitar discordâncias sobre a edição da lei complementar, o legislador incorporou algumas regras no art. 10, inc. II, alínea b, do ADCT.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
(...) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
(...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Brasil, 1988).

Diante de tais determinações legais, é previsto a estabilidade de caráter provisório, uma vez que, somente é possível a sua duração apenas no período previsto, não sendo então absoluta, mas somente vedando a “dispensa arbitrária ou sem justa causa.” (Santos, 2019).

A dispensa arbitrária é oriunda de uma decisão tomada pelo empregador, que necessariamente não decorre de fato externo, motivo ou técnico, conforme regulado no artigo 165 da CLT. Deste modo, difere da demissão por justa causa, conforme o artigo 482, da CLT, estipula os motivos e causas para tal aplicação.

Sendo então, a estabilidade provisória à gestante bem definida em relação a seus limites, começa com a confirmação do estado de gravidez, assim sendo no momento em que ocorre a concepção e termina 5 (cinco) meses após o parto, período delimitado pelo art.10, inciso II, alínea b, da ADCT (Martinez, 2024).

Para haver uma relação de trabalho adequada, deve-se possuir uma proteção para o empregado, nisso o direito à estabilidade visa dar esse respaldo, não somente a mãe, mas como também garantirá uma vida digna desde a gestação até o nascimento do filho e sua adequação na rotina também.

Nota-se que, há casos em específicos os quais buscam proteger o direito à família, sendo eles a estabilidade da doméstica, a estabilidade em caso de aborto não criminoso e para situações de nascimento sem vida e também em caso de adoção. Esses temas serão abordados de forma mais detalhada nos tópicos seguintes.

2.3.1 - Estabilidade Da Doméstica

Ao falar de benefícios decorrentes da estabilidade, deve-se falar a respeito da classe de trabalhadoras domésticas, visto que, houve um avanço, já que necessitou expressamente de uma lei para tal direito ser lhe estabelecido.

Em decorrência da Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, o art.4º-A da Lei n.º 5.859 de 1972, prevê “a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica (...)”.

Por conseguinte, a Lei Complementar 150/2015, que dispõe acerca do contrato de trabalho doméstico, possui como previsão no seu art.25, parágrafo único¹², que a confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho da empregada gestante a estabilidade provisória, de forma que isso se elenca aos direitos da trabalhadora doméstica. Em suma, à garantia de emprego, a gestante doméstica tem de modo igualitário o direito à estabilidade provisória, conforme estabelecido pela legislação (Resende, 2023).

¹² Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

2.3.2 - Estabilidade em caso de aborto não criminoso e para situações de nascimento sem vida

O art. 395 da CLT, dispõe acerca do aborto não criminoso, visto que, ao ocorrer isto a empregada terá somente repouso remunerado de duas semanas, entretanto não terá direito à garantia de emprego.

Em contrapartida, para situações de nascimento sem vida, Resende (2023) aborda sobre duas teorias: sendo a primeira que o fato gerador da estabilidade é o parto, portanto a mulher faz jus à estabilidade. Já a segunda, seria equiparada ao aborto, então não enseja a estabilidade.

O TST, em consonância com a primeira teoria, estabelece que a estabilidade não está condicionada ao nascimento do bebê com vida, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Demonstrada transcendência social, ante a possível violação do art. 10, II, b, do ADCT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, ao prever a estabilidade "desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", não faz qualquer ressalva ao natimorto. Logo, é forçoso concluir que a garantia provisória ao emprego prevista no referido dispositivo não está condicionada ao nascimento com vida. Indenização substitutiva do período de estabilidade devida desde a data seguinte à dispensa até cinco meses após o parto. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10018800320165020023, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12/06/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019).

Embora ambas tenham fundamentos jurídicos distintos, atualmente os tribunais majoritariamente adotam a primeira teoria, como evidenciado acima.

2.3.3 - Estabilidade ao guardião em caso de falecimento da genitora

Outro caso em que se estende a estabilidade, sendo de suma importância tratar é inclusive em caso de falecimento da gestante. Tendo em vista que, tal direito de estabilidade provisória é passado para quem possui a guarda do seu filho. Tais aplicações agora valem para o cônjuge ou companheiro, o que antes não era direito dos homens, estando consoante o art. 392-B da CLT¹³ e o art. 71-B da Lei n.º 8.213/91¹⁴, onde ambas apontam que o

¹³ Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de

companheiro terá direito à licença-maternidade. Uma vez que o mesmo, em casos de falecimento da mãe a guarda passa a ser exercida automaticamente pelo pai, em regra (Garcia, 2024).

Em suma, é possível compreender que mesmo havendo controvérsias nos direitos do art. 10, inciso II, alínea b, da ADCT, e também do art. 392 da CLT, foi estabelecido pela Lei Complementar nº146, de 25 de junho de 2014, que “(...) nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.”

Sucedendo-se ao falecimento da genitora, a pessoa que detiver a guarda da criança terá direito à garantia provisória de emprego. Estende-se ao pai ou empregado, em suma quem detiver a guarda do filho da mãe cujo faleceu (Resende, 2023).

2.3.4 - Estabilidade em caso de adoção

Por fim, há de se falar no caso de adoção, visto que, é pouco mencionado e demonstrar que tal a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b do ADCT, se estende a todos, para ambos os adotantes sendo ele homem ou mulher, que podem invocar a estabilidade de modo a se proteger do desligamento da empresa, conforme previsto no parágrafo único do art. 391-A da CLT, que foi incluso somente em 2017 pela Lei n.º 13.509:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, **garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013).
Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se **ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.** (Incluído pela Lei nº 13.509, de 2017). (grifo nosso)

Assim, após constatada a guarda provisória, o adotante (homem ou mulher), possui o mesmo direito imposto à empregada gestante, sendo este a estabilidade provisória, onde faz jus até 5 (cinco) meses após a adoção (Resende, 2023).

Conforme mencionado por Martinez (2024), é importante ressaltar que algumas previsões são estabelecidas por leis infraconstitucionais, e que as disposições constitucionais

licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

¹⁴ Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

não abordam explicitamente a adoção, mas apenas a gestante. Por isso, a Lei 10.421/2002 estendeu o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade aos adotantes, uma vez que anteriormente esses direitos não eram aplicáveis.

Ou seja, além da estabilidade, a licença-maternidade e salário-maternidade, também são direitos do adotante, conforme o art. 392-A¹⁵, da CLT, sendo então no período de 120 (cento e vinte) dias, todavia, a licença-maternidade somente é concedida com apresentação do termo judicial de guarda, conforme §4^{o16} do mesmo artigo. Em casos de adoção conjunta somente será concedida a um dos adotantes, de acordo com §5^{o17} (Garcia, 2024).

Em suma, a estabilidade provisória veio para proporcionar amparo a classe trabalhadora, fazendo com que o responsável pela guarda ou a gestante, não necessite se desligar da empresa no período gestacional, em decorrência dessa evolução a sociedade possui mais amparo para fazer adoções e também para que os genitores, possam proporcionar melhor o amparo ao desenvolvimento nas primeiras fases.

2.4 - DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELO EMPREGADOR

Nota-se que, o direito de estabilidade, existe a partir do momento em que existe a concepção, não necessitando do conhecimento do empregador. Todavia tal discussão possui dois vieses, sendo até mesmo separados pela teoria subjetiva e objetiva.

Ao tratar sobre o desconhecimento da gravidez pelo empregador, de primeiro modo deve-se falar sobre as teorias acerca da estabilidade que ambas pontuam, sendo elas a subjetiva e objetiva.

Destarte que a teoria da responsabilidade subjetiva, entende que a empregada deve confirmar a gravidez perante o empregador, para que assim não ocorra a dispensa da gestante. Visto que, caso o empregador não for informado, não poderá ser responsabilizado, já que não houve uma dispensa com o intuito de se afastar da sua responsabilidade de garantir a estabilidade à gestante (Santos, 2019).

Todavia, a teoria da responsabilidade objetiva, busca um respaldo ao contrário da

¹⁵ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

¹⁶ § 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

¹⁷ § 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

subjetiva, visto que, o importante é a confirmação da gravidez para a gestante, diante disso, a Súmula 244 do TST possui como entendimento que “I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.”

Percebe-se que, para a teoria objetiva não há a necessidade de comunicação prévia ao seu empregador, com isto, o empregador não deve se esquivar da sua obrigação de pagamento de indenização. É diante desta análise que é importante citar o Tema 497 STF de repercussão geral:

[...] A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. (STF – RE: 629053 SP – SÃO PAULO, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 10/10/2018, Tribunal Pleno).

O Tema 497 STF de repercussão geral abordou a aplicação da estabilidade provisória à empregada gestante em situações em que a gravidez não é conhecida nem pelo empregador, nem pela própria empregada.

Nota-se que, ambas as teorias são as mais controversas, causando um tortuoso estresse para que assim sejam aplicadas. Mas como é possível notar no entendimento acima, tanto no Tema 497 do STF como da Súmula 244 TST, em ambos o legislador busca respaldar o direito a estabilidade para com a gestante e seu filho, dado que, em muitos casos, há o conhecimento tardio da gestante por seus direitos e obrigações. Isso vale para casos de aviso prévio e contrato de experiência, cuja mãe deve ter seu direito a permanecer na empresa estendido, como será abordado no tópico seguinte.

2.5 - GESTANTE DURANTE O AVISO PRÉVIO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Assim sendo, o período de estabilidade tem início desde a confirmação da gravidez, podendo ser comprovada mediante atestado ou laudo médico e como mencionado no art.10, inc. II, b, da ADCT até 5 (cinco) meses após o parto. Ademais, é necessário observar que, esse mesmo período também vale em casos de adoção, conforme o art. 392-A¹⁸, incluído pela Lei n.º 13.509, de 2017.

¹⁸ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

A gravidez durante o aviso prévio, gera também o direito à estabilidade da gestante, sem intermédio a Súmula 244 do TST, também possui como entendimento em seu inciso “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.”

Posto isso, estes direitos também são aplicados em admissões de contrato por tempo determinado. No entanto, inicialmente, os tribunais trabalhistas apresentaram divergências, levando a decisões discrepantes sobre a aplicação da estabilidade provisória em contratos com prazo determinado e de experiência, conforme o art. 443 da CLT. Atualmente, a posição do TST é:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. No caso em tela, o debate acerca de estabilidade da gestante, em se tratando de contrato de experiência, detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em se tratando de contrato de experiência, o qual é, em rigor, um contrato com a pretensão de ser por tempo indefinido, com uma cláusula alusiva a período de prova. Inteligência da Súmula 244, III, do TST, em sua atual redação. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10011119320225020472, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 21/06/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 23/06/2023)

Salienta-se que mesmo que seja reconhecida a estabilidade para contratos temporários, caso ocorra a dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade, a garantia de emprego a gestante autoriza a reintegração. Conforme o art. 391-A à CLT, vejamos:

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

Desse modo, estão garantidos os pagamentos de salários e demais direitos correspondentes. É de grande valia mencionar que, não há violação do art. 373-A, IV19, da CLT, já que o mesmo veda a exigência de exames que violam a intimidade da mulher, mas poderá ser feito a fim de comprovação para sua permanência em período de aviso prévio. (Martinez, 2024)

¹⁹ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (...) VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. “

Conforme observado no comentário anterior, o Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema 497, estabeleceu como entendimento a “Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho”.

“(…) 4. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 629.253, fixou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 497): “a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”. 5. O único pressuposto para a empregada ter reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato de experiência por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Inteligência da novel redação da Súmula nº 244, III, do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-1001110-23.2022.5.02.0080, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/04/2024).

Ademais, conforme o entendimento da Terceira Turma do TST, a estabilidade provisória é direito da gestante independentemente do tipo ao qual se encontra contratada. Visto que, o intuito da estabilidade como mencionado anteriormente é proteger a dignidade da família e os direitos fundamentais da gestante e do feto.

Tendo-se em vista, o intuito da estabilidade provisória, pode-se dizer que a mesma é um direito irrenunciável, já que se estende além da gestante, aplicando-se ao direito do feto, sendo assim, além da gestante o empregador também o dever de cumprir com seu compromisso com a empregada.

Portanto, neste capítulo, exploramos a evolução das políticas e leis voltadas para a maternidade no contexto trabalhista. Analisamos a importância da licença-maternidade e suas implicações, assim como os conceitos fundamentais de estabilidade no emprego. Discutimos também a estabilidade no emprego e a proteção provisória, abordando casos específicos como a estabilidade da doméstica, em situações de aborto não criminoso, nascimento sem vida, falecimento da genitora e adoção. Além disso, destacamos a questão do desconhecimento da gravidez pelo empregador e a proteção da gestante durante o aviso prévio e contrato de experiência. Esses temas evidenciam a importância da legislação em proteger os direitos das mulheres gestantes e garantir um ambiente de trabalho seguro e equitativo.

Assim, no próximo capítulo, exploraremos os limites da estabilidade provisória frente ao pedido de demissão da gestante. Faremos uma análise dos argumentos pró e contra a estabilidade da gestante no momento do pedido de demissão. Em seguida, examinaremos

jurisprudências recentes de casos relevantes sobre a estabilidade da gestante no contexto do pedido de demissão.

CAPÍTULO 3 - LIMITES DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA FRENTE AO PEDIDO DE DEMISSÃO DA GESTANTE

Nos capítulos anteriores, realizamos a análise das legislações que envolvem o direito da mulher, priorizando a estabilidade para gestantes, adotantes, empregadas domésticas e até em casos de nascimento sem vida. Em seguida, discutimos o tema do contrato de trabalho e o direito à estabilidade, uma questão que anteriormente gerava muitas discussões, mas que agora está pacificada com o entendimento do STF e do TST.

Diante disso, surge a necessidade de analisar uma situação que pode ser considerada atípica, mas que ocorre com frequência: o pedido de demissão feito pela gestante. Este capítulo responde se esse pedido é considerado válido ou não, visto que ao fazê-lo, a gestante aparentemente deseja renunciar a sua estabilidade. No entanto, isso realmente pode ocorrer? E se a trabalhadora o fizer sem ter conhecimento de sua situação gravídica? Essas questões serão abordadas nos tópicos deste capítulo.

3.1 – ANÁLISE SOBRE A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO MOMENTO DO PEDIDO DE DEMISSÃO

Diante de toda a instabilidade e mudanças que ocorrem durante a gestação, a gestante passa por várias transformações, tanto físicas quanto emocionais, que podem acarretar dificuldades na tomada de decisões. Podendo até se encontrar em uma situação angustiante, desejando aproveitar o período gestacional, no entanto, algumas vezes isso implica em deixar o seu emprego, então situações do local de trabalho a levam a ponderar se desejaria manter o serviço ou não, podendo ser devido ao desgaste do local de trabalho ou outras circunstâncias. É nesse momento que a gestante decide pedir demissão.

Posto isto, o direito da gestante de demitir-se é inerente, tendo que somente comunicar ao empregador, nos termos do art. 487, §2º, da CLT, e caso sua saída for de imediato isso dará ao empregador direito de descontar o valor do seu salário, que é correspondente ao aviso prévio e ao prazo respectivo. Ao pedir demissão, a gestante está renunciando a vários direitos, como o saque do FGTS, do direito ao seguro-desemprego e também a sua estabilidade (Santos, 2019).

Nota-se que, ao pedir demissão, a gestante está renunciando à garantia de emprego prevista no art. 10, inc. II, do ADCT. Entretanto, alguns doutrinadores, como Rezende (2023), argumentam que essa renúncia não seria possível, pois a estabilidade da gestante vai além da proteção individual da mulher empregada, visando também a proteção do nascituro. No entanto, há decisões conflitantes no judiciário. Algumas entendem que esse pedido de demissão e a consequente perda da estabilidade podem ser validados se a gestante estiver acompanhada pelo sindicato ou pelo representante do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e se esse pedido não foi feito por meio de coação. Em outras decisões, basta apenas o pedido da gestante, sem a necessidade de estar acompanhada do sindicato ou do Ministério do Trabalho, sendo irrelevante se a mesma tinha conhecimento do estado gravídico ou não. Neste contexto, o próximo tópico abordará o artigo 500 da CLT e suas implicações e aplicações jurídicas.

3.1.1 - Análise Crítica do Artigo 500 da CLT: Implicações e Aplicações Jurídicas

Em razão das diversas situações envoltas ao pedido de demissão da gestante, existe o entendimento de que o pedido de demissão da gestante deve ser condicionado à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos moldes do art. 500 da CLT:

Art. 500 - **O pedido de demissão** do empregado estável **só será válido** quando feito **com a assistência do respectivo Sindicato** e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. (Brasil, CLT, 1943). (grifamos)

Nesse sentido, selecionamos abaixo os julgados das 8 Turmas do TST que reforçam a compreensão sobre a necessidade da presença do Sindicato ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social no pedido de demissão formulado pela empregada gestante. Vejamos:

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 500 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1. A despeito do advento da Constituição da República de 1988 e a consequente extinção da estabilidade decenal, esta Corte superior vem firmando entendimento no sentido de que o disposto no artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho se aplica a outras modalidades de garantia provisória de emprego, mormente aquela assegurada à empregada gestante, prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 2. A inobservância da formalidade essencial prevista no artigo 500 da CLT, relativa à assistência do sindicato profissional - ou, na sua ausência, da autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego -, **torna inválido o pedido de demissão formulado pela empregada gestante.** Precedentes. 3. Afastada a validade do ato demissional imperfeito, presume-se

imotivada a dispensa, pela incidência do princípio da presunção da continuidade do liame empregatício. 4. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-10146-69.2016.5.18.0081, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, **1ª Turma, DEJT 09/02/2018**). (Grifo nosso).

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. INVALIDADE. Hipótese em que o Tribunal Regional reputou válido o pedido de demissão da empregada gestante, embora sem homologação pelo sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego, por entender que ela não é detentora de estabilidade. Consignou que o regramento constante do art. 500 da CLT se destina ao empregado estável e não ao detentor de garantia provisória no emprego. **Todavia, a jurisprudência desta Corte Superior entende que o pedido de demissão da empregada gestante, por ocasião da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT.** Não merece reparos a decisão. Agravo não provido. (TST - Ag: 7377920185120012, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 10/12/2021, **2ª Turma, Data de Publicação: 17/12/2021**). (Grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA. LEIS NOS 13.015 /2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. I. EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Esta Corte, adotando a teoria da responsabilidade objetiva, considera que a garantia constitucional prevista no art. 10, II, b, do ADCT objetiva a proteção à maternidade e ao nascituro. Assim, interpretando o art. 500 da CLT, sedimentou o entendimento de que é inválido o pedido de demissão sem assistência sindical da empregada gestante, independente da duração do contrato de trabalho ou da ciência do estado gestacional pelo empregador, uma vez que a validade do pedido de dispensa de empregada gestante está condicionada à homologação prevista no referido dispositivo. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (...) (RR-1000943-71.2019.5.02.0351, **3ª Turma, Relator** Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/05/2023). (Grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. GESTANTE. PEDIDO DE DISPENSA. CONTRATO DE TRABALHO COM MENOS DE 12 MESES. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. I. Esta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que é nulo o pedido de dispensa sem assistência de sindicato da empregada gestante, devido ao seu direito à estabilidade, independentemente da duração do contrato de emprego. Aplicação do art. 500 da CLT. II. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 569-55.2013.5.09.0006, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 19/04/2017, **4ª Turma, DEJT 28/04/2017**) (Grifo nosso).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA. Do exame do acórdão, resulta incontroverso o estado gravídico da autora ao tempo do pedido de demissão, o qual ocorreu sem a devida assistência sindical. Ocorre que esta Corte, por meio da interpretação do art. 500 da CLT, tem firme jurisprudência no sentido de que é inválido o pedido de demissão sem assistência sindical da empregada gestante, independente da ciência do estado gestacional pelo empregador. Precedentes. Neste contexto, é inválido o pedido de demissão efetuado pela

reclamante sem homologação sindical, mesmo que ambas as partes não tivessem conhecimento da gravidez no momento da rescisão contratual, persistindo o direito à estabilidade provisória no emprego, o que revela a incorreção da decisão agravada, uma vez que o recurso da reclamada não ostentava transcendência apta a permitir a intervenção desta Corte. Agravo provido" (Ag-RR-1200-52.2014.5.17.0002, **5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 29/04/2022**). (Grifo nosso).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ARTIGO 500 DA CLT. **A jurisprudência desta Corte firmou entendimento no sentido de que é nulo o pedido de dispensa sem assistência de sindicato da empregada gestante independente da duração do contrato de emprego.** Isso porque, o artigo 500 da CLT é expresso ao determinar que "o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho". **Nesse caso, a assistência sindical na homologação de pedido de demissão de empregado estável torna-se indispensável para afastar qualquer incerteza quanto ao vício de vontade do trabalhador.** Precedentes. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-665-59.2021.5.10.0104, **6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 13 /06/2023**). (Grifo nosso).

AGRAVO INTERNO DA RÉ EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO NULO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 500 DA CLT. **A empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, segundo dicção do artigo 10, II, b, do ADCT e da Súmula nº 244 do TST, terá reconhecimento jurídico do pedido de demissão, desde que efetivado mediante necessária assistência do respectivo sindicato, independentemente da duração do pacto laboral, nos termos do artigo 500 da CLT.** Tal ilação se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável. Nesse passo, impõe-se reformar a decisão do Tribunal Regional, que afastara a nulidade do pedido de demissão da empregada gestante, por compreender desnecessária a assistência sindical à homologação. Precedentes. Agravo conhecido e não provido"(Ag-ED-RR-475-67.2021.5.12.0031, **7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 05/05/2023**). (Grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. ART. 500 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA.** A causa diz respeito à validade de pedido de demissão de empregada gestante sem a assistência sindical prevista no art. 500 da CLT. **A jurisprudência desta Corte Superior entende que o art. 500 da CLT se aplica também aos casos de estabilidade de empregada gestante.** A Lei nº 13.467/2017, embora tenha revogado o art. 477, § 1º, da CLT, que previa a necessidade de homologação, pelo Sindicato, do pedido de demissão dos empregados com mais de um ano de serviço, não revogou o art. 500 da CLT, logo, a validade do pedido de dispensa de empregada gestante está condicionada à homologação prevista no referido dispositivo. **Dessa forma, o recurso de revista merece provimento por violação do art. 500 da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.** (TST - RR: 1003520195090091, Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 06/04/2022, **8ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022**) (Grifo nosso).

Conforme listado acima, o TST adota a teoria da responsabilidade objetiva, considerando que a garantia constitucional prevista no art. 10, II, b, do ADCT visa à proteção

da maternidade e do nascituro. Dessa forma, ao interpretar o art. 500 da CLT, o tribunal estabeleceu o entendimento de que o pedido de demissão de uma empregada gestante é inválido sem a assistência sindical, independentemente da duração do contrato de trabalho ou do conhecimento do empregador sobre a gravidez. A validade do pedido de demissão da gestante está, portanto, condicionada à homologação prevista no referido dispositivo.

Tais entendimentos, tem como intuito demonstrar a necessidade de se averiguar o motivo do pedido de demissão da gestante, para que assim a mesma possa tomar ciência dos direitos que está abrindo mão, e também verificar se realmente não há algum fator externo como coação que leve ao pedido. No entanto, caso não seja comprovada nenhuma coação ou problemas que comprometam o ato, o pedido continuará sendo nulo se não for averiguado pelo Sindicato ou Ministério.

Assim, após a gestante expressar sua vontade acerca de se demitir do local de trabalho, não se trata expressamente acerca do direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, visto que se trata de um pedido de demissão e não de uma dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Neste contexto, surge uma grande problemática relacionada ao pedido de demissão feito pela gestante quando a empregada desconhece sua própria gravidez. A situação se complica ainda mais quando ela descobre sua condição de gestante apenas após ter feito o pedido de demissão, seja durante o período de aviso prévio ou ao término do contrato. Essa descoberta, especialmente de seu estado gravídico, pode desencadear diversos fatores relacionados ao tema, levando a um arrependimento por solicitar a demissão, uma vez que isso representa um novo rumo em sua vida.

Embora prevaleça no TST o entendimento de que a presença do Sindicato ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social é necessária no momento do pedido de demissão da gestante, há diversas interpretações nos TRTs que divergem quanto a esse ponto. Essas divergências, juntamente com seus respectivos argumentos, serão analisadas no tópico a seguir.

3.1.2 - Inaplicabilidade do Artigo 500 da CLT

Alguns TRTs divergem do que estabelece o artigo 500 da CLT, argumentando que a rescisão contratual, quando solicitada pela empregada e não evidenciada nenhuma influência indevida, deve ser mantida, vejamos:

ESTABILIDADE DA GESTANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. REINTEGRAÇÃO. A comprovação de eventual vício de consentimento no pedido demissional e a invalidade do motivo declarado no pedido de demissão cabiam à Autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu. Ademais, o pedido de readmissão somente foi feito após o decurso do aviso prévio, quando não mais possuía direito de pedir a reintegração nos termos do art. 489 da CLT. **O pedido de demissão é incompatível com a estabilidade provisória da gestante, tendo em vista que se contrapõem dois direitos da empregada, o de permanecer no emprego em face da estabilidade provisória e o de não mais prestar serviços para seu empregador.** Além disso, não se trata de direito irrenunciável. Recurso a que se nega provimento no particular. (TRT-PR-08229-2014-020-09-00-1-ACO-20921-2016 - 5ª Turma - Relator: Sergio Guimarães Sampaio - Publicado no DEJT em 21-06-2016). Sem Grifos no original. (Grifo nosso).

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. **O pedido de demissão formulado pela reclamante em estado gestacional, sem vício de consentimento, é válido e equivale a renúncia à garantia de emprego.** A ausência de provas acerca do conhecimento do empregador sobre o estado gravídico torna inexigível a chancela sindical para a validade do instrumento. Sentença mantida. (TRT-2 10002185720215020078 SP, Relator: Rosa Maria Villa, 2ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 07/10/2021) (Grifo nosso).

PEDIDO DE DISPENSA. ESTABILIDADE GESTACIONAL. INOCORRÊNCIA. O STF, ao apreciar o Tema 497 da Repercussão Geral (RE 629.053/SP, em 10/10/2018), firmou tese no sentido de que: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". **No caso, a Autora, voluntariamente, pediu demissão, e somente após a extinção contratual comunicou à Ré sobre o seu estado gravídico, hipótese que não preenche o requisito da "dispensa sem justa causa" estabelecidos pelo excelso STF.** Recurso da Autora ao qual se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000010-08.2023.5.23.0023; Data de assinatura: 30-06-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Eleonora Lacerda - 2ª Turma; Relator(a): William Guilherme Correia Ribeiro). (Grifo nosso).

[...] **A norma, portanto, não proíbe a rescisão contratual a pedido da empregada, e nem poderia mesmo fazê-lo, pois não é dado ao Estado retirar da gestante a liberdade de escolher continuar ou não no emprego, sopesando as suas próprias condições de vida e as suas prioridades, não sendo raros casos em que a mulher, amparada por uma rede de apoio familiar, priorize os cuidados com a gravidez e com o filho em detrimento da permanência no emprego. Daí porque não se pode sequer cogitar, no caso da demissão a pedido, em irrenunciabilidade ao direito à estabilidade.** Não há prova nos autos, ademais, de que a obreira tenha sido coagida ou forçada a pedir demissão. Destaco, nesse cenário, que o pedido de demissão sem prova de vício caracteriza ato jurídico perfeito e acabado, não havendo espaço para sua rediscussão fora dos limites da prova de vício de consentimento ou vontade. **Assim, entendo que tal ato potestativo gera efeitos imediatos, não havendo como transmudar judicialmente o seu pedido de demissão para dispensa sem justa causa ou rescisão indireta sem que haja prova cabal do vício de vontade.** [...] (TRT-23 - Recurso Ordinário - Rito

Sumaríssimo: 0000242-92.2023.5.23.0096, Relator: Juliano Pedro Girardello, 2ª Turma). Data de Publicação: 08/02/2023). (Grifo nosso).

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL Não há que se falar em direito à indenização estabilitária substitutiva quando o rompimento contratual se deu por iniciativa da autora, já que tal ato consiste em renúncia à estabilidade provisória. **A mera ausência da assistência sindical não invalida, por si só, o pedido de demissão, pois a finalidade da lei (art. 500 da CLT) é evitar que o empregado estável seja coagido a desligar-se do trabalho, o que não ocorre se as partes nem sequer tinham consciência do estado gravídico da empregada.** (TRT-12 - RORSum: 00011726720225120059, Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 1ª Câmara - Data de Publicação: 12/07/2023). (Grifo nosso).

Com base nas decisões mencionadas anteriormente, faremos um compêndio dos acórdãos focando na questão da aplicabilidade ou não da estabilidade da gestante ao pedir demissão.

Nesse sentido, os desembargadores argumentam que o artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) veda a dispensa injustificada da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e ao interpretar diretamente essa disposição constitucional, torna-se evidente que sua intenção é proteger a gestante contra o desemprego involuntário, garantindo-lhe meios básicos de subsistência em um momento de vulnerabilidade, além de proporcionar um ambiente propício ao desenvolvimento do nascituro e, posteriormente, do nascituro.

Entendem que a norma não impede que a empregada solicite a rescisão do contrato, o que seria compreensível, uma vez que não cabe ao Estado determinar a permanência ou não da gestante no emprego, considerando suas próprias circunstâncias e prioridades. Em diversos casos, a mulher, com apoio familiar, opta por priorizar os cuidados com a gravidez e o futuro filho, mesmo que isso implique em abdicar do emprego. Portanto, é equivocado considerar que, em caso de demissão a pedido, a estabilidade seja um direito irrevogável.

Na visão dos desembargadores, é fundamental ressaltar que um pedido de demissão sem indícios de coação representa um ato jurídico completo e definitivo, que não pode ser contestado judicialmente sem provas claras de influência indevida. Dessa forma, entendem que tal ato gera efeitos imediatos e não pode ser alterado judicialmente para uma demissão sem justa causa ou rescisão indireta sem uma evidência substancial de vício de vontade.

Salientam, também, que o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias não estende a estabilidade aos casos em que a demissão é solicitada voluntariamente, pois isso violaria gravemente a garantia constitucional da liberdade de trabalho, ofício ou profissão (art.

7º, XIII, da CRFB). Não é viável vincular a empregada gestante ao empregador contra a sua vontade expressa e consciente, manifestada por meio do seu pedido de demissão.

Ressaltam, que a simples ausência de assistência sindical não invalida automaticamente o pedido de demissão, pois a intenção do art. 500 da CLT é evitar que o empregado estável seja pressionado a sair do emprego. Quando as partes não têm conhecimento do estado gravídico e não há coação, o pedido de demissão deve ser considerado válido. Mencionam o artigo 5º do Decreto-Lei nº 4.657/42 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro), que orienta os juízes a considerar os objetivos sociais da lei e as necessidades do bem comum em sua aplicação. Assim, o objetivo social do artigo 500 da CLT é garantir que a demissão solicitada pela empregada grávida não seja influenciada por fraude ou coação (Silva, 2018).

Por fim, há quem defenda que o artigo 500 da CLT se aplica apenas aos empregados com estabilidade decenal e que, com a reforma trabalhista, a assistência da entidade de classe prevista no artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, tornou-se desnecessária, sendo revogada pela Lei 13.467/2017. Portanto, concluem pela inaplicabilidade da estabilidade provisória para gestantes que solicitam demissão.

No presente capítulo, exploramos os limites da estabilidade provisória diante do pedido de demissão da gestante, abordando duas perspectivas fundamentais: a análise sobre a estabilidade da gestante no momento do pedido de demissão e a inaplicabilidade do Artigo 500 da CLT. Primeiramente, examinamos criticamente o Artigo 500 da CLT, considerando suas implicações e aplicações jurídicas. Destacamos as divergências interpretativas e os argumentos que sustentam sua validade em determinadas situações.

Em seguida, exploramos a questão da inaplicabilidade do Artigo 500 da CLT, levantando discussões sobre a necessidade ou não de assistência sindical no momento do pedido de demissão da gestante. Nesse contexto, foram apresentados argumentos que questionam a exigência de tal assistência e defendem a validade do pedido de demissão mesmo na ausência desse acompanhamento.

Diante dessas análises, torna-se evidente a complexidade e a sensibilidade do tema em questão. A estabilidade provisória da gestante no momento do pedido de demissão envolve uma série de considerações legais, sociais e individuais que demandam uma reflexão cuidadosa. É crucial encontrar um equilíbrio entre a proteção dos direitos da gestante e a

garantia da liberdade de escolha e autonomia da trabalhadora, considerando o contexto específico de cada situação.

Em suma, este capítulo oferece uma visão abrangente e crítica sobre os limites da estabilidade provisória frente ao pedido de demissão da gestante, contribuindo para um debate mais informado e esclarecedor sobre essa importante questão jurídica e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, vale relembrar que houve um grande desenvolvimento da mulher ao longo da história, por decorrência das suas conquistas por direitos jurídicos estabelecidos. Por conseguinte, culminou com a criação de leis e também de Convenções, que respaldam a proteção nos trabalhos para as mulheres.

E vale relembrar que a Constituição Federal assegura o direito de igualdade a todos, mas como foi dito de início as mulheres possuem uma peculiaridade em seus direitos, por um desses motivos a maternidade. Visto isso, a Constituição e a legislação oferecem meios para as mulheres poderem trabalhar seguramente e sem prejuízo na sua vida particular. Embora inicialmente a situação tenha sido diferente, conforme descrito no primeiro capítulo, ao longo deste foi evidenciada uma evolução ao longo dos anos.

E um desses direitos assegurados para a mulher, pela legislação brasileira, mas em específico no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), é da estabilidade provisória e uma licença-maternidade, que está prevista no art. 392, da CLT. Nota-se haver o reconhecimento por parte do Estado, pela necessidade de leis de proteção ao cuidado materno.

A maternidade é um momento delicado na vida das mulheres, por conta disso, é crucial ajudá-las a permanecer no mercado de trabalho para sua independência, visto que, políticas que regulam essa segurança como a estabilidade provisória e o direito à licença-maternidade são de fundamental importância.

E como foi abordado no capítulo segundo a estabilidade provisória visa não somente proteger a gestante, mas também em casos de adoção e de guarda. Dado que, é no momento em que se adquire uma criança, seja por adoção ou nascimento, muitas das mulheres ou adotantes interrompem sua carreira, para se dedicar aos cuidados maternos.

Sendo assim, a legislação atual vem regulando eficazmente e mais atenta em relação a condutas aplicadas nas empresas; um deste caso é com relação ao trabalho por tempo determinado e o aviso prévio, na qual a empregada se encontra gestante.

No âmbito do trabalho, foram identificados entendimentos jurisprudenciais embasados na Súmula 244 do STF quanto à proteção da gestante, uma vez que a questão vai além do simples emprego, abrangendo a defesa de um direito fundamental tanto da mulher quanto do nascituro.

Ao longo deste trabalho, observamos que os objetivos propostos foram alcançados, visto que inicialmente, analisamos as reflexões doutrinárias sobre a evolução do papel da mulher na sociedade, desde uma cultura predominantemente agrária até os impactos da revolução industrial, destacando suas conquistas em termos de direitos jurídicos, especialmente no que diz respeito à proteção da gestante no ambiente de trabalho. Identificamos a criação de leis e regulamentações trabalhistas, como a CLT, e convenções que respaldam essa proteção. Em seguida, focamos nosso estudo no direito fundamental da proteção à trabalhadora gestante, visando garantir sua segurança e qualidade de vida. Destacamos a estabilidade prevista no artigo 10, alínea b, inciso II, do ADCT da CF como um instrumento essencial nesse contexto. Adicionalmente, analisamos os limites e as aplicações dessa estabilidade provisória em casos de pedido de demissão por parte da gestante, bem como os entendimentos jurisprudenciais pertinentes ao tema.

Portanto, podemos concluir que este trabalho cumpriu seus objetivos ao abordar de maneira abrangente e aprofundada a evolução dos direitos das gestantes no contexto laboral, fornecendo percepções importantes sobre as proteções legais, suas aplicações e desafios enfrentados nos tribunais.

Como demonstrado, a estabilidade não está somente ligada a gestante, mas sim com o nascituro, e como foi possível visualizar, caso tenha ocorrido a concepção no período de aviso prévio é direito da gestante ingressar novamente no trabalho ou ser ressarcida pelo período ao qual se estende a estabilidade.

Ademais, o terceiro capítulo desta pesquisa foi fundamental para responder à pergunta central levantada, a saber: quais são os limites e as aplicações da estabilidade provisória no contexto do pedido de demissão por parte da gestante?

Diante das diferentes perspectivas sobre a aplicabilidade da estabilidade no pedido de demissão por parte da gestante, percebe-se a necessidade de uma análise cuidadosa dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais envolvidos. Enquanto alguns defendem a teoria de que a interpretação do artigo 500 da CLT, exige a presença da assistência sindical ou do representante do Ministério do Trabalho e a ausência de dolo como requisitos para a validade do pedido de demissão da gestante, outros enfatizam a natureza jurídica do ato de demissão, exigindo apenas a ausência de coação ou vício de vontade. Para os que defendem essa última teoria, a intenção do art. 500 da CLT é evitar que o empregado estável seja

pressionado a sair do emprego e que, quando as partes não têm conhecimento do estado gravídico e não há coação, o pedido de demissão deve ser considerado válido.

Após considerar ambas as teorias sobre a aplicabilidade da estabilidade no pedido de demissão por parte da gestante, concluímos que a primeira teoria, que enfatiza a necessidade da presença da assistência sindical ou do representante do Ministério do Trabalho e a ausência de dolo como requisitos para a validade do pedido de demissão, parece mais sólida, mesmo quando há desconhecimento do estado gravídico pelas partes. Isso se deve ao fato de que essa abordagem está alinhada com a proteção dos direitos fundamentais da gestante e do nascituro, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, além de garantir uma maior segurança jurídica às partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese de Doutorado (USP). São Paulo. Data de defesa: 20 ago. 2007. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf > Acesso em 16 mar. de 2024.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 16 mar. 2024

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília. DF. Senado Federal. 1988, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 31 mar. de 2024

BRASIL. **Decreto nº16.300, 1923**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2016.300%2C%20DE%2031%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201923.&text=Approva%20o%20regulamento%20do%20Departamento,3%C2%BA%20da%20lei%20n. > Acesso em 31 mar. de 2024

BRASIL. **Decreto nº3.048, 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm > Acesso em 13 maio de 2024

BRASIL. **Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 1991**, Brasília. DF. 2014, Dilma Rousseff. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm Acesso em 18 maio. de 2024

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**, Brasília. DF. 1991, Fernando Collor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 21 abr. de 2024

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**, Brasília. DF. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 21 abr. de 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=AD&abrirArtigo=10>. Acesso em 02 abr. de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal **Tema 497**. Recurso Extraordinário 629053, Coordenador Geral: Ministro Marcos Aurélio. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497#:~:text=Tema%20497%20%2D%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20objetiva%20da,imotivada%20do%20contrato%20de%20trabalho.> Acesso em 03 abr. 2024

BRASIL. Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em agravo de instrumento em Recurso de Revista**. nº Ag-AIRR - 847-27.2021.5.10.0013. Agravante EURO SERVICOS E LIMPEZA LTDA. Agravada PAMELA FERREIRA DOS SANTOS SOUZA. Relatora: Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 19 de setembro de 2023. Diário Eletrônico da Justiça. Brasília, 25 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/537e857e1bf271aee81b046f3ab79aed>. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº TST-RR-1001110-23.2022.5.02.0080. Recorrente JACQUELINE MARQUES DE OLIVEIRA. Recorrida EDUC EDUCACAO, CULTURA E ESPORTE LTDA. Relator: Ministro Relator Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 24 de abril de 2024. Diário Eletrônico. Brasília, 26 de abril de 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e7c6364c21a1d9b070d5e5601de4bdbf>. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**, nº TST-RR-1000423-34.2023.5.02.0008. Recorrente SAMANTA CALIXTO DAMIÃO. Recorrido ART E GULA KIT FESTA FABRICACAO E COMERCIO DE DOCES E SALGADOS LTDA. Relator: Ministro Relator Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 17 de abril de 2024. Diário Eletrônico da Justiça. Brasília, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a72a3545aa6c593ac3960036aabc006a>. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº TST-RR-1124-60.2022.5.09.0005. Recorrente LAIS APOLINARIO. Recorrido HOSPITAL NOVO MUNDO EIRELI - EPP. Relator: Ministro Relator Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 17 de abril de 2024. Diário Eletrônico da Justiça. Brasília, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/93597e7cb17b91237ea7a49e8df592c>. Acesso em: 18 maio 2024.

CARVALHO, Nicolle Stefany Macedo. **Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho: Direitos e Igualdade de Gênero**. Artigo Científico. (PUC). Goiás. Data de defesa: 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6354/1/NICOLLE%20STEFANY%20MACEDO%20CARVALHO.pdf> > Acesso em: 16 mar. 2024.

COTRIM, Gilberto. **História Global**. 3ª ed. Saraiva, São Paulo, 2016. Disponível em: [https://sabstrgobrashml.blob.core.windows.net/\\$web/PNLD/PNLD_2018/HistoriaGlobal/1o%20Ano/HistoriaGlobal_1_MP_0104P18043_PNLD2018.pdf](https://sabstrgobrashml.blob.core.windows.net/$web/PNLD/PNLD_2018/HistoriaGlobal/1o%20Ano/HistoriaGlobal_1_MP_0104P18043_PNLD2018.pdf) > Acesso em 31 mar. de 2024

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf > Acesso em 31 mar. de 2024

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622849. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

HOBBSAWM, Eric. John. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5050587/mod_resource/content/1/heg/Hobsbawm_RIaoImp_cap2e3.pdf > Acesso em: 30 mar. de 2024

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 05 mai. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 18 mai. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 05 mai. 2024.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C003 – Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto** (Proteção à Maternidade). Convenção. 1934. Washington. Disponível em:
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 abr. 2024.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C103 – Amparo à Maternidade**. Convenção. 1952. Genebra Disponível em:
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 abr. 2024.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C102 – Normas Mínimas da Seguridade Social**. Convenção. 1952. Genebra Disponível em:
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang--pt/index.htm Acesso em: 09 abr. 2024.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997. Disponível em:
<https://democraciadireitoegenero.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf> > Acesso em 31 mar. de 2024

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes. Mito e realidade.** Volume 4. Centro de Catalogação-na-fonte do Sindicato Nacional de Editores de Livros, RJ, 1976.

Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf. Acesso em: 16 mar. de 2024

SANTOS, Ariane Gomes. **Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas.** Dissertação de Mestrado. (USP). São Paulo. Data de defesa: 2019. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03072020-171318/publico/8336913_Dissertacao_Original.pdf > Acesso em 31 mar. de 2024

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada.** 2ª. ed. São Paulo: RT, 2018

TST, **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244.** Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#:~:text=O%20%C3%B4nus%20de%20provar%20o,constitui%20presun%C3%A7%C3%A3o%20favor%C3%A1vel%20ao%20empregado. Acesso em 03 abr. 2024