



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARIANA UCHOA COSTA**

**ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS POR TEMPO  
DETERMINADO À LUZ DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 244 DO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Salvador  
2013

**MARIANA UCHOA COSTA**

**ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS POR TEMPO  
DETERMINADO À LUZ DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 244 DO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Salvador  
2013

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**MARIANA UCHOA COSTA**

**ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS POR PRAZO  
DETERMINADO À LUZ DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 244 DO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2013

Aos meus pais pelo amor e incentivo  
de sempre, especialmente à minha  
mãe que tanto me ajudou a  
desempenhar esta tarefa.

Às amigas Samantha Garrido, Renatha  
Garcia e Maria de Carvalho que me  
auxiliaram no desenvolvimento do  
presente trabalho.

“Aprenda como se você fosse viver para sempre. Viva como se você fosse morrer amanhã.”

Mahatma Gandhi

## RESUMO

O trabalho desenvolvido propõe-se a analisar o novo entendimento dado pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca da estabilidade da gestante em um contrato por prazo determinado, demonstrando as consequências e os motivos que incentivaram a mudança da redação da Súmula 244 do TST que, atualmente, conferiu à mulher que engravida no curso de um contrato por tempo determinado, ou até mesmo após o seu fim, a estabilidade. Para tanto, precipuamente procura analisar as espécies de contrato de emprego, trazendo detalhes relevantes acerca dos contratos de trabalho por prazo determinado, bem como algumas de suas espécies, como, por exemplo, o contrato de experiência. Analisa-se a atual situação da mulher no mercado de trabalho, fazendo um aparato histórico acerca da evolução do seu trabalho no mundo, bem como situações que as diferenciam do homem e os fundamentos que ocasionaram esta maior proteção desprendida ao sexo feminino. Dedicar ainda especial atenção às principais garantias de emprego existentes, dando especial atenção à estabilidade da mulher grávida, posto que é o objeto do presente estudo. Oportunamente, dedica-se o trabalho a analisar se a mudança feita na redação da Súmula, abrangendo qualquer contrato por tempo determinado, será benéfica para a mulher ou se poderá lhe ocasionar uma discriminação por parte do empregador que preferirá a contratação de homens quando o objeto do trabalho requerer um contrato com tempo determinado. Dedicar-se ainda a expor a extensão que a mudança da Súmula ocasionou no caso do aviso prévio. Ao fim, propõe-se ainda no trabalho desenvolvido, a reflexão se a estabilidade conferida pelo novo entendimento visa proteger a gestante ou ao nascituro, bem como algumas críticas ao texto recentemente sumulado.

**Palavras-chave:** Contrato por tempo determinado; Trabalho da mulher; Estabilidade da gestante; Objeto de proteção; Alteração da súmula 244 do TST; Contrato de experiência.

## ABSTRACT

The work is proposed to analyze the new understanding given by the Superior Labor Court about the stability of a pregnant woman on a fixed term contract, demonstrating the consequences and the reasons that encouraged change the wording of Precedent 244 of the TST, which currently checked over the woman who got pregnant during the course of a contract for a specific time, or even after her order, stability. Therefore ones, mostly to analyze species employment contract, bringing relevant details about the employment contracts for a definite term, and some species, such as the probation contract. Analyzes the current situation of women in the labor market, making a device about the historical evolution of her work in the world, as well as situations that differentiate man and fundamentals that led to this greater protection detached female. Also devotes special attention to the main existing employment guarantees, paying special attention to the stability of the pregnant woman, since it is the object of this study. Timely, dedicated the work to examine whether the change made in the wording of Precedent, including any contract for a specified time, it will be beneficial for the woman or whether it can lead to discrimination by employers who prefer to hire men when the object the work requires a contract with given time. Dedicated to further expose the extent that the change of Precedent caused in the case of notice. At the end, it is also proposed in the work, reflection is the stability afforded by new understanding aims to protect the pregnant woman or the unborn child, as well as some criticism of the text recently summarized.

**Keywords:** Contract for Fixed Term; Women's Work; Pregnant's Stability; Object of protection; Alteration of Precedent 244 of the TST; Trial Basis.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
art.	artigo
CF	Constituição Federal da República
CIPA	Convenção Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	11
<b>2 DISCIPLINA DO CONTRATO DE EMPREGO</b>	13
2.1 DA DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE EMPREGO	18
<b>2.1.1 Contrato por prazo determinado ou contrato por tempo determinado?</b>	20
2.2 DAS PARTICULARIDADES DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO	21
2.3 DAS MODALIDADES DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO	23
<b>2.3.1 Contratação de serviço transitório e episódico</b>	24
<b>2.3.2 Contratação em razão de atividade empresarial transitória</b>	25
<b>2.3.3 Trabalho temporário</b>	26
<b>2.3.4 Contratação para evento específico</b>	28
2.4 DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	29
<b>2.4.1 Da natureza jurídica</b>	32
<b>2.4.2 Do objeto</b>	33
<b>2.4.3 Dos efeitos contratuais e a possibilidade de prorrogação</b>	34
<b>3 DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO</b>	36
3.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER	38
3.2 FUNDAMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER	39
3.3 DAS NECESSIDADES ESPECÍFICAS DA MULHER	40
<b>3.3.1 Da duração do trabalho</b>	40
<b>3.3.2 Do salário</b>	41
<b>3.3.3 Do trabalho noturno</b>	42
<b>3.3.4 Dos períodos de descanso</b>	43
<b>3.3.5 Dos métodos e locais de trabalho</b>	43
<b>3.3.6 Da proteção à maternidade</b>	44
3.4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	46
<b>4 DO DIREITO À GARANTIA DO EMPREGO</b>	49
4.1 DA EVOLUÇÃO DO DIREITO À ESTABILIDADE	50
4.2 DOS FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAM A ESTABILIDADE	52

4.3 DAS ESPÉCIES DE ESTABILIDADE	53
<b>4.3.1 Da estabilidade convencional</b>	54
<b>4.3.2 Da estabilidade legal</b>	54
4.3.2.1 Da estabilidade legal definitiva	55
4.3.2.2 Das estabilidades legais provisórias	57
4.3.2.2.1 <i>Da estabilidade legal provisória da gestante</i>	61
4.4 EXTINÇÃO, RENÚNCIA, REINTEGRAÇÃO E READMISSÃO	64
<b>5 DA ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO</b>	66
5.1 ANTES: ENTENDIMENTO ANTERIOR À MUDANÇA DA SÚMULA	68
<b>5.1.1 Dos precedentes que geraram a mudança da Súmula</b>	70
5.2 HOJE: A ATUAL APLICAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST	73
<b>5.2.1 Dos seus benefícios</b>	74
<b>5.2.2 Do posicionamento em contrário</b>	75
5.3 EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA O AVISO PRÉVIO	77
5.4 OBJETO DA PROTEÇÃO: EMPREGADA OU FETO?	80
5.5 PROTEÇÃO AO FETO X SEGURANÇA DO EMPREGADOR	81
<b>6 CONCLUSÃO</b>	84
<b>REFERÊNCIAS</b>	86

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem como máxima a proteção do empregado e, no presente trabalho, aborda-se as proteções especiais dadas pela legislação à empregada mulher. Para tanto, a presente pesquisa versará especificamente acerca da proteção dada à mulher que engravida durante um contrato que tem data certa para se findar, notadamente expressa na atual redação da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, que recentemente conferiu à gestante a estabilidade mesmo em caso de contrato por tempo determinado.

O estudo aqui desprendido inicia-se com a apresentação do contrato de emprego, suas espécies e especificidades. A seguir adentrar-se-á especificamente nos contratos por tempo determinado, que revela-se um dos objetos principais do presente trabalho de conclusão de curso. Dá-se uma atenção especial ao contrato de experiência, modalidade de contrato por tempo determinado, por duas razões: a primeira delas é que a redação anterior da súmula referia-se ao contrato de experiência especificamente, e a segunda razão é que defende-se aqui a necessidade de nova alteração na redação da súmula para que se especifique em qual a modalidade de contrato por tempo determinado será devida a estabilidade em caso de gravidez da empregada.

Assim, ainda com relação ao contrato por tempo determinado, perceber-se-á que espécie contratual é aquela que possui um termo final, relacionando-se diretamente com o tema-problema, que é acerca da mudança na redação do inciso III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho que versa especificamente sobre os casos de gestação em contrato com tempo determinado.

Em seguida, expor-se-á acerca do trabalho da mulher, a sua evolução e conquistas ao longo dos anos no mundo inteiro, bem como especificidades do trabalho que podem desenvolver, distinções entre o trabalho dos homens e das mulheres, em que medida as distinções lhes prejudicam, os fundamentos que geraram esta proteção especial, entre outras particularidades.

Isto posto, a análise proposta passará a dispor acerca do instituto jurídico do direito à estabilidade. Sabe-se que há várias espécies a serem explicitadas, entretanto,

atenção especial será desprendida para a estabilidade conferida à mulher gestante, como uma proteção especial dada a ela.

A mulher que se encontra em estado gestacional necessita ainda mais de cuidados especiais do que as mulheres que não se encontram nesta especial situação. São muitos os fundamentos que justificam esta especial proteção, que não é dada apenas à mãe, como também ao nascituro. A Constituição Federal pátria disciplina, no artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que é vedada a despedida arbitrária e sem justa causa da mulher gestante desde confirmada a gravidez até cinco meses após o parto. Por tal razão, o trabalho desenvolvido dedica um capítulo para a análise da mulher e suas necessidades particulares, especialmente quando estiver grávida.

Finalmente, o último capítulo desenvolvido trata especificamente da nova redação da Súmula 244 do TST que conferiu à mulher que engravida no curso de um contrato por tempo determinado a estabilidade. Anteriormente, a súmula era expressa ao dispor que em casos de contrato de experiência, não havia qualquer direito à estabilidade caso a mulher engravidasse.

Neste ponto, é de suma importância a demonstração do entendimento anterior, bem como os fundamentos e julgados que ocasionaram a referida mudança, as críticas e posicionamentos em contrário ao entendimento do TST.

Assim, atualmente o Tribunal Superior do Trabalho entende que em qualquer tipo de contrato por tempo determinado haverá o direito à garantia do emprego pela mulher desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

No entanto, apesar do disposto pelo TST, há quem entenda de forma diversa, tecendo, inclusive, diversas críticas ao quanto exposto. Por tal razão, o presente capítulo versará também sobre as críticas e benefícios trazidos por este novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, expondo os julgados sobre o tema.

Por fim, diante das necessidades discutidas, sugere-se nova alteração na redação do inciso III da Súmula 244 do TST para que se especifique a(s) modalidade(s) de contrato por tempo determinado em que deve haver o direito à estabilidade em caso de gestação, qual seja, notadamente, o contrato de experiência.

## 2 DISCIPLINA DO CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de emprego é um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado), se obriga, de modo pessoal e intransferível, a prestar serviços, mediante remuneração, a outrem (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.

Nas palavras de Luciano Martinez<sup>1</sup>:

Se os sujeitos contrapostos estabelecem que um deles oferecerá, mediante condição subordinada sua força laboral, com pessoalidade e não eventualidade, em troca de uma contraprestação pecuniária assumida por outro, existirá um negócio jurídico intitulado “contrato de emprego”.

Entretanto, estes são conceitos doutrinários, pois a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup>, no seu art. 442, constituiu seu próprio conceito, *in litteris*: “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>3</sup> defende que ao estudarmos o contrato individual de emprego tem-se dois conceitos: um doutrinário e outro da legislação. O conceito expresso na CLT seria incorreto, pois tentou caracterizar um contrato como instrumento de uma relação jurídica independente dele, o que é impossível, fazendo com que esta definição trazida pela CLT, não tenha utilidade.

Por outro lado, também se destaca a impropriedade técnica do legislador ao utilizar o termo “contrato individual de trabalho” em lugar de “contrato individual de emprego”.

Isto porque, sabe-se que o contrato de emprego seria uma espécie do gênero contrato de trabalho. Em verdade, o contrato de trabalho abrange o contrato de emprego, trabalho autônomo, eventual ou avulso<sup>4</sup>.

O conceito trazido pela CLT sobre o contrato individual de trabalho não abrangeria o trabalhador autônomo, eventual ou avulso, sendo, portanto, impróprio utilizar-se da expressão “contrato individual de trabalho”. Isto porque, conforme ver-se-á a seguir,

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 134.

<sup>2</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: 1º de maio de 1943. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>3</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Ed. única. São Paulo: Editora LTR, 2007.

<sup>4</sup> FACÓ, Juliane Dias. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 27 abr. 2012.

este conceito trazido pela legislação trabalhista possui características que não inserem o contrato de trabalho do trabalhador autônomo, eventual ou avulso no conceito. Sendo assim, a correta denominação é contrato de emprego enfatizando-se que o contrato de trabalho é o gênero, no qual a maior quantidade é de contratos de emprego.

Luciano Martinez<sup>5</sup> define o contrato de emprego como um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga de maneira pessoal e intransferível, mediante uma remuneração, a prestar serviços a uma pessoa física ou jurídica, que assume os riscos da atividade que desenvolve e subordina juridicamente o empregado.

Esta definição trazida por Luciano Martinez explicita as características da relação de emprego, as quais, segundo este autor, seriam as mesmas constantes no contrato de emprego, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, assunção dos riscos da atividade, duração não eventual e subordinação jurídica.

Então, a partir do conceito e das características do contrato de emprego pode-se estabelecer uma classificação dentro da teoria civil dos contratos<sup>6</sup>.

A primeira delas é que o contrato de emprego é típico ou nominativo, pois decorre da lei, está expressamente previsto.

Na mesma linha de raciocínio, o doutrinador acima citado defende que também se caracteriza por ser comutativo, pois os direitos e obrigações se equivalem.

O mesmo disciplina que é sinalagmático, pois gera direitos e deveres recíprocos e opostos, ou seja, para cada obrigação de fazer do empregado, corresponderá uma obrigação de dar do empregador (pagar a quantia ajustada ou prevista).

Diz-se ainda que é um contrato oneroso, pois toda relação de trabalho é onerosa, em que o empregador deve pagar pela prestação ajustada.

Defende ainda que é personalíssimo, pois o contrato de emprego é firmado com base em características e aptidões pessoais do empregado.

Em regra, diz-se que é um contrato não solene, pois não tem uma forma específica prevista em lei. Entretanto, existem três exceções que o contrato deve ser escrito,

---

<sup>5</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>6</sup> MEDRADO, João Carlos. **Contrato de Emprego**. Disponível em: <<http://trabalhista1.xpg.uol.com.br/contrato-de-emprego.html>>. Acesso em: 14 maio 2013.

que são nos casos do atleta profissional, o contrato do menor aprendiz e o do trabalhador temporário, estes, obrigatoriamente devem ser por escrito.

Por fim, o referido autor disciplina que se caracteriza por ser um contrato de trato sucessivo, pois as obrigações são continuadas, elas se renovam mês a mês, não finda em um único ato.

Além de possuir as características supracitadas, o contrato de emprego, como um negócio jurídico, possui requisitos de validade<sup>7</sup> trazidos pelo Código Civil<sup>8</sup>, que devem ser cumpridos sobre pena de nulidade do mesmo.

Assim como no Direito Civil, a capacidade plena para firmar contrato de emprego, como empregado ou empregador, é de 18 anos, exceto no caso do menor emancipado.

Entretanto, nos casos de celebração do contrato na qualidade de empregado, muitos autores defendem que esta capacidade começa aos 16 anos. Isso porque esse sujeito menor de 18 e maior de 16 anos poderá celebrar contrato de emprego, desde que esteja de acordo com as restrições. Este é o caso da capacidade relativa, onde o agente relativamente capaz apenas pode firmar contrato de emprego, na qualidade de empregado, somente mediante assistência<sup>9</sup>.

Assim, nos casos do menor de 18 e maior de 16 anos é necessário que a vontade seja validada, bem como o mesmo deve ser assistido.

O art. 7º, XXXIII da Constituição Federal<sup>10</sup> reza que é vedado “qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos”.

Dessa forma, temos a capacidade relativa especial aos menores de 16 e maiores de 14 anos, que podem celebrar contrato de emprego na qualidade de aprendiz, devendo ser feito mediante assistência<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Os requisitos de validade são aqueles do art. 104, que dispõe: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”.

<sup>8</sup> BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>9</sup> FACÓ, Juliane Dias. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 27 abr. 2012.

<sup>10</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>11</sup> FACÓ, Juliane Dias. *Op. cit*, 27 abr. 2012.

O retorno ao *status quo ante* é impossível no contrato de emprego, pois não é possível devolver a energia que o trabalhador gastou no emprego. Logo, conclui-se que a capacidade do agente não pode ser levada em consideração da mesma forma que é levada nos contratos civis<sup>12</sup>.

A lei trabalhista não disciplina a capacidade do empregador, então se aplica a lei civil. Dessa forma, a capacidade para os atos da vida civil do empregador ocorre aos dezoito anos ou quando emancipado.

Por outro giro, a faixa etária é um dos critérios de definição da capacidade do agente. Sabe-se que a capacidade também se relaciona com o desenvolvimento mental de cada pessoa, como no caso dos deficientes mentais e dos excepcionais, quando deverá haver a assistência. De igual modo, aplica-se esta ideia aos índios, onde tem-se a relativização da capacidade a depender do seu grau de inclusão na sociedade.

Já com relação ao objeto, existe um tratamento diferenciado nos casos do contrato de emprego com relação aos contratos do direito civil, isto porque nos casos do contrato de emprego, o único objeto que invalida o contrato é o objeto ilícito. Este objeto ilícito compõe um tipo penal e apresenta contrariedade ao ordenamento jurídico, mas para isso, é preciso que ele seja enquadrado em lei como crime ou contravenção penal, contrário a moral e aos bons costumes. Se o agente é quem pratica ou facilita a prática de um crime, o contrato é manifestamente ilegal e nulo.

Nos casos de objeto ilícito, quem celebra contrato de emprego, tem a nulidade do contrato. Esse trabalho não produz efeito, e ele é nulo. Com efeito, jamais poder-se-á entrar na justiça do trabalho para pleitear qualquer direito sobre um contrato firmado sobre um objeto ilícito.

Existe alguns casos, em que o trabalho desenvolvido pelo empregado é lícito, no entanto, ele está inserido dentro de um ambiente ilícito, que pratica crimes, contravenções penais, ou quando são contrários a moral e aos bons costumes.

Nesse sentido, existe uma discussão doutrinária<sup>13</sup> acerca do trabalho que comumente não é considerado ilícito, entretanto possui empregador que pratica trabalho ilícito, como é o caso da faxineira que trabalha dentro de uma casa de

---

<sup>12</sup> GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

<sup>13</sup> FACÓ, Juliane Dias. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 27 abr. 2012.

prostituição. Discute-se se a legalidade do ingresso na justiça do trabalho para pleitear seus direitos de empregada. Para clarear tal discussão, tem-se três correntes: a primeira defende que o objeto de trabalho do empregado é lícito, assim, seu contrato é lícito, e por isso, ela pode exigir seus direitos trabalhistas na justiça.

A segunda teoria preconiza que, mesmo sendo o objeto de trabalho lícito, no caso em que o trabalhador está inserido no ambiente ilícito, seu trabalho será considerado ilícito, é como se ele fosse cúmplice daqueles crimes. Assim, seu contrato de emprego é nulo, e não produzirá qualquer efeito perante a justiça do trabalho.

A terceira corrente defende que, se de alguma forma o trabalho mesmo que lícito, contribui para atrair a freguesia, ou seja, contribui para o crime, seu objeto de trabalho será criminoso, não podendo produzir qualquer efeito perante a justiça do trabalho. Caso contrário, será um contrato lícito, e um trabalho reconhecido.

Nesse sentido, importante se faz diferenciar o que é ilícito e do que é proibido. A definição do trabalho ilícito, já vista anteriormente, é aquele em que o trabalho é tipificado na legislação como crime, contravenção penal ou contrário aos bons costumes. Já o trabalho proibido é aquele contrário ao que disciplina a Lei 8.069<sup>14</sup> de 1990, como, por exemplo, o menor de treze anos que trabalha no horário noturno vendendo bebida alcoólica.

No caso do trabalho ilícito, já vimos que a consequência é a nulidade do contrato firmado, não produzindo efeitos jurídicos. Já no caso de celebração de contrato proibido, esse contrato não será nulo, ele irá produzir efeitos jurídicos, podendo pleitear direitos trabalhistas. Mas esse contrato vai gerar sanções disciplinares ao empregador, como multa ou pagamento de indenização ao empregado.

Ainda com relação ao objeto, além de lícito, este também deve ser possível. A possibilidade do objeto diz respeito à possibilidade jurídica, pois o objeto materialmente possível é aquele que pode ser desenvolvido. O caso de materialmente impossível seria, por exemplo, um trabalho na lua.

Assim, o objeto juridicamente possível é aquele que não é proibido por lei, sendo o juridicamente impossível aquele que é proibido por lei.

---

<sup>14</sup> BRASIL. **Lei 8.069**, 13 de julho de 1990. Brasília, DF. 13 de julho de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069compilado.htm)>. Acesso em: 24 mar. 2013.

Com relação ao objeto determinado, conforme lições de Luciano Martinez<sup>15</sup>, o objeto determinado é aquele em que há a especificação das atividades que serão desenvolvidas no curso do contrato de emprego.

No que tange à forma deste tipo contratual, se a lei expressamente diz que o contrato de emprego pode ser tácito, não existe uma forma prescrita em lei.

Conforme explanado anteriormente, o contrato de emprego, em regra, é não solene, dessa maneira, ainda à luz dos ensinamentos do citado doutrinador, tem-se que<sup>16</sup>:

A forma é o aspecto físico que, quando exigido por lei, deve revestir o negócio jurídico para que a declaração de vontade tenha validade. Assim, quando a lei impuser uma forma especial para o negócio jurídico, esta deverá ser observada sobre pena de nulidade.

Assim, se a lei nada dispuser em contrário, o contrato de emprego não precisa seguir uma forma.

Após estes esclarecimentos preliminares acerca do contrato de emprego, veremos que o mesmo possui diferentes peculiaridades quanto à sua duração.

## 2.1 DA DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE EMPREGO

Baseado no princípio da continuidade da relação de emprego, se presume que ela é uma relação duradoura e de caráter permanente<sup>17</sup>.

Dessa forma, tem-se que a regra comum para os contratos de emprego é que os mesmos sejam firmados sem que haja um prazo final, que sejam por prazo indeterminado.

Entretanto, a legislação trabalhista previu que existem exceções, podendo o contrato de emprego ser por tempo indeterminado (regra) ou determinado (exceção).

Nos contratos por tempo determinado há o ajuste antecipado do termo final, enquanto que nos contratos por prazo indeterminado as partes não acertam data para que o contrato finde<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 142.

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>18</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. Niterói: Editora Imperius, 2005.

Assim, os contratos por tempo determinado apresentam-se como uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>19</sup> defende que:

Arriscamos dizer que, para o Direito Individual do Trabalho, a utopia a ser transformada em realidade seria a dos *contratos vitalícios*, para o empregado; se isso não se tornou uma exigência legal é porque, decerto, lhe violentaria a vontade individual tornando-o servo da relação jurídica.

Percebe-se, neste ponto, que se a legislação estabeleceu uma exceção à regra do contrato por tempo indeterminado, é porque há uma razão de ser para a existência dos contratos por tempo determinado.

O Código Civil<sup>20</sup>, seguindo a orientação do Código Civil napoleônico, proibiu a contratação por toda a vida, por ser considerado um tipo de escravidão. Por outro lado, a contratação por tempo determinado se tornou a regra, conforme trouxe o nosso Código Civil de 1916, o prazo máximo de quatro anos, trazia insegurança aos trabalhadores. Assim, a CLT corrigiu esse equívoco e colocou que o contrato por tempo indeterminado seria a regra<sup>21</sup>.

No art. 443<sup>22</sup>, a CLT estabeleceu que há a possibilidade do contrato ser por tempo determinado, estabelecendo, ainda, quais hipóteses possíveis dessa contratação com prazo final prefixado.

Portanto, apesar da preferência pela contratação sem um prazo pré-definido, é possível, nas situações que a seguir serão expostas, contratos com tempo de duração previamente determinado.

---

<sup>19</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Ed. única. São Paulo: Editora LTR, 2007. P. 247.

<sup>20</sup> BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>22</sup> Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

### 2.1.1 Contrato por prazo determinado ou contrato por tempo determinado?

Alguns doutrinadores utilizam-se da expressão contrato por “prazo determinado”, assim como o texto de lei, outros, preferem utilizar a expressão contrato por “tempo determinado”. Questiona-se, neste ponto, se há uma nomenclatura correta a ser utilizada.

A obra da Fundação Orlando Gomes defende que o contrato por tempo determinado, também poderia ser nomeado de contrato a prazo, a prazo determinado, provisório, dentre outras denominações atribuídas a ele com a intenção de sintetizar no significante o significado lógico-jurídico deste instituto<sup>23</sup>. Ou seja, pouco importa a nomenclatura, defendendo-se que o nome deve facilitar ao leitor a compreensão da espécie contratual a qual se referem, demonstrando seu significado.

No entanto, discordando deste entendimento, analisando a semântica das palavras, tem-se que a expressão “prazo determinado” seria redundante, bem como que a expressão “prazo indeterminado” seria uma contradição. Conforme verifica-se na redação do art. 443 da CLT, percebemos uma atecnia do legislador ao utilizar-se da expressão “prazo determinado” e “prazo indeterminado”, isto porque a palavra prazo já traz a noção de determinação temporal. Assim, é incorreta a utilização da expressão “prazo indeterminado” ou “prazo determinado”<sup>24</sup>.

Pois então, percebe-se que a expressão a ser utilizada, sem que seja redundante ou contraditória seria “tempo determinado”.

Dessa forma, apesar de muito utilizada, não seria correto falar em “prazo determinado”, tampouco em “prazo indeterminado”. O correto é utilizarmos a expressão “contrato por tempo determinado”.

---

<sup>23</sup> GOMES, Fundação Orlando. **Premio Luiz Tarquínio – Direito do Trabalho e Previdência Social**. Salvador: Edições Ciência Jurídica, 2001.

<sup>24</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

## 2.2 DAS PARTICULARIDADES DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Como dito, as duas formas de duração do contrato de emprego surgiram para a proteção do próprio trabalhador. Octavio Bueno Magano<sup>25</sup> defende que o contrato por tempo determinado surgiu com o objetivo de proteger o trabalhador contra os riscos da subordinação por tempo indeterminado, pois se entendia que isto poderia colocar o trabalhador num regime semelhante ao de servo.

Por outro lado, a própria legislação, com o mesmo intuito de proteção ao trabalhador, estabeleceu as formas possíveis desta contratação com prazo.

Nos ensinamentos de Luciano Martinez<sup>26</sup>:

O contrato por tempo determinado é aquele cuja vigência dependa de termo prefixado, ou seja, que tenha definidas previamente as datas de início e de término das atividades; ou aquele cuja vigência dependa da execução de serviços especificados, vale dizer, que tenha definido um serviço específico a cumprir; ou, ainda, aquele cuja vigência dependa da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, ou seja, que dependa da concretização de um acontecimento previsível.

Assim, quando um contrato de emprego envolver a contratação de um empregado para a realização de um serviço especificado, que foge da normalidade do dia a dia da empresa, ou quando depender de certo acontecimento suscetível à transitoriedade, justifica-se contratar o trabalhador por tempo determinado.

O legislador se preocupou em trazer quais são as hipóteses em que cabe contrato de emprego por tempo determinado, justamente porque a indenização nesses casos é muito menor.

Isto porque, nos contratos por tempo determinado não tem a surpresa que acontece no fim do contrato de emprego por prazo indeterminado.

Afirma-se que não há um prazo mínimo para celebrar um contrato por tempo determinado, tendo, contudo, um prazo máximo de 2 (dois) anos, mas isto a depender da espécie do contrato à prazo, pois, por exemplo, o contrato de experiência tem a duração máxima de 90 (noventa) dias.

---

<sup>25</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **A B C do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

<sup>26</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 244.

Podem ocorrer dois fenômenos nesses tipos de contratos: pode-se prorrogar uma única vez dentro do prazo de dois anos, bem como ainda pode haver a renovação do ato de contratar alguém por tempo determinado, conforme estabelecem os artigos 445<sup>27</sup> e 451<sup>28</sup> da CLT. Dessa forma, verifica-se que há o prazo máximo de 2 (dois) anos e que não pode ser prorrogado por mais de uma vez, tácita ou expressamente.

A penalidade em caso de descumprimento deste regramento é a conversão automática do contrato em contrato de emprego por prazo indeterminado em caráter retroativo, por uma questão de segurança jurídica.

Quanto à prorrogação, a jurisprudência entende que o prazo de dois anos deve ser respeitado, mas não é necessário que se complete os dois anos na revogação tácita, pode ser menor.

Isto também está disposto na Súmula da Jurisprudência Uniforme do Supremo Tribunal Federal nº 195<sup>29</sup>:

**CONTRATO DE TRABALHO POR OBRA CERTA OU PRAZO DETERMINADO. PRORROGAÇÃO**

Contrato de trabalho para obra certa, ou de prazo determinado, transforma-se em contrato de prazo indeterminado, quando prorrogado por mais quatro anos (Aprovado na Sessão Plenária de 13.12.1963).

Dessa forma, verifica-se que nos contratos por obra certa e por tempo determinado no geral pode haver apenas uma única renovação, não podendo ser superior ao prazo máximo de 2 anos, podendo-se revogar por mais 2.

Ademais, a jurisprudência entende que o contrato por tempo determinado deve obedecer a uma formalidade, devendo, necessariamente, ser por escrito. Há a tendência a este entendimento porque esse contrato fixa uma circunstância excepcional, que é a determinação do prazo.

Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>30</sup>:

---

<sup>27</sup> Art. 445 – O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

<sup>28</sup> Art. 451 – O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

<sup>29</sup> BRASIL, **Súmulas do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/regimento\\_interno\\_e\\_sumula\\_stf/sumulas\\_stf.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/sumulas_stf.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2013.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012. P. 105.

A inexistência de uma formalidade imperativa à celebração desses contratos a termo não elimina a importância na forma em sua dinâmica. É que a forma (instrumento escrito, por exemplo) constitui meio relevante à evidência probatória de tais pactos empregatícios, não devendo, assim, ser descurada pelo devedor trabalhista. À medida que a exceção tem de ser provada por quem alega (art. 818, CLT; art. 333, CPC), o empregador que alegue a existência de um contrato a termo envolvendo a relação jurídica entre as partes terá o ônus de efetuar a prova das suas alegações – momento em que a formalidade escrita, se observada, poderá vir em seu socorro.

Percebe-se que, ainda que o contrato não seja por escrito, na prática, é importante que haja a aplicação do princípio da primazia da realidade. No entanto, a existência de um contrato por escrito, já que configura uma circunstância excepcional, socorreria quem alegue a existência do mesmo.

Os contratos por tempo determinado que exigem a forma escrita estão especificados na lei. Há diversas modalidades de contrato por tempo determinado, como o contrato por de experiência, contrato de obra certa, contrato de safra, contrato do aprendiz, entre outros ajustes conforme veremos a seguir.

### 2.3 DAS MODALIDADES DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O art. 443, §2 traz as hipóteses possíveis de contratação por tempo determinado, *in verbis*:

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967):

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

A partir da leitura do presente disposto, tem-se que só há 3 hipóteses de contrato por tempo determinado na legislação trabalhista. Entretanto, lembra Alice Monteiro de Barros<sup>31</sup> que apesar da restrição dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 ao campo de aplicação dos contratos determinados da CLT, eles não podem ser interpretados isoladamente, posto que existem outras leis que preveem a admissibilidade de contratos por tempo determinado em outras hipóteses, conforme veremos nos tópicos a seguir.

---

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

Vê-se que a nossa legislação permite a contratação por tempo determinado nas hipóteses em que: i. o empregador tenha uma necessidade tópica e episódica do serviço (CLT); ii. o empregador possua uma atividade empresarial de caráter transitório (CLT); iii. haja necessidade de experiência (CLT) – que será analisada em tópico separado devido a sua relevância para o presente trabalho-; iv. o empregador necessite de trabalhador temporário (Lei n. 6.019, de 1974); v. a contratação para evento específico, que divide-se em por obra certa (Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956) e do safrista (Lei n. 5.889, de 1973); entre outras espécies que não serão aqui abordadas por não ter íntima relação com o objeto do trabalho.

### **2.3.1 Contratação de serviço transitório e episódico**

A primeira hipótese de contratação por tempo determinado é quando a empresa só vai precisar do empregado para suprir uma necessidade tópica e episódica dos serviços, por isso permite-se a contratação por tempo determinado pela via direta. Esta contratação está prevista na lei trabalhista no seu art. 443, §2º, “a” da CLT<sup>32</sup>.

A natureza do serviço quer dizer que é preciso que o serviço seja um serviço especializado, ou seja, que ele esteja ligado a atividade-meio da empresa. Essas atividades meio não fazem parte do dia-a-dia da empresa, e é nesse ponto que difere da terceirização, em que a atividade meio é do dia-a-dia.

Por exemplo, o médico e/ou engenheiro do trabalho contratados para fazer o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais). Nestes casos há uma prestação de um serviço especializado, é a realização de uma atividade tópica, que é uma atividade meio, mas que não coincide com o dia a dia da empresa<sup>33</sup>.

Neste ponto, ainda sobre a especialização do serviço, Luciano Martinez<sup>34</sup> chama atenção disposto no Decreto-Lei n. 691 de 18 de julho de 1969, que dispõe que em casos de contratação de técnicos estrangeiros, morando no Brasil ou não, para a realização destes serviços especializados e periódicos no Brasil, mesmo que estes

---

<sup>32</sup> Art. 443, § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

<sup>33</sup> FACÓ, Juliane Dias. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 04 maio 2012.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

sejam pagos em moedas estrangeira, é obrigatório que esta contratação seja por tempo determinado e prorrogável sempre a termo certo.

Defende, ainda, Luciano Martinez<sup>35</sup> que a transitoriedade do serviço faz referência a um serviço sazonal, mas que aqui é fundamental para execução da atividade-fim. Nesse caso ele pode fazer parte do dia-a-dia da empresa, mas isso se dá apenas de forma sazonal.

Por exemplo, os cordeiros do bloco de carnaval, eles são essenciais para a execução da atividade-fim, mas é um serviço sazonal, eles somente serão contratados durante o período do carnaval, entretanto a empresa funciona o ano todo.

Assim, há a possibilidade de contratar por tempo determinado quando o serviço requer que seja por um determinado período.

### **2.3.2 Contratação em razão de atividade empresarial transitória**

A segunda hipótese de contratação por tempo determinado pela via direta é de acordo com a atividade empresarial, que terá caráter transitório, conforme disposto também no art. 443, §2º, “b” da CLT<sup>36</sup>.

Ressalte-se que não é o serviço que é transitório, mas sim a atividade empresarial como um todo. Aqui é a atividade que a empresa exerce que se dá de forma transitória. São os casos de empreendimentos que só funcionam em determinada época do ano ou em virtude de específicos acontecimentos artísticos, culturais, sociais e políticos<sup>37</sup>.

Por exemplo, a preparação de ovo de páscoa, em que algumas empresas funcionam apenas em determinado período do ano, apenas pra preparação de ovos de páscoa. Outro exemplo é uma empresa que organiza e produz determinado evento de grande porte.

---

<sup>35</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>36</sup> O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: b) de atividades empresariais de caráter transitório.

<sup>37</sup> MARTINEZ, Luciano. *Op. cit*, 2012.

Assim, essa é modalidade de contratação é transitória em razão da atividade desenvolvida pelo empregador.

### 2.3.3 Trabalho temporário

A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, foi criada para que houvesse a possibilidade de contratação por tempo determinado para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente da empresa ou o acréscimo extraordinário do serviço, criando também a possibilidade de intermediação desta contratação por um terceiro. A partir de então, toda e qualquer empresa que pretendesse realizar contratação com este fim havia de contratar por meio de uma “empresa de trabalho temporário”<sup>38</sup>.

O artigo 2º desta lei traz como razão obrigatória para celebração deste contrato a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário do serviço. Traz também o art. 9º que deve constar um desses motivos constar expressamente no contrato, que deve ser escrito, celebrado entre a tomadora dos serviços e a empresa de trabalho temporário (fornecedora). Tem-se também um prazo máximo de duração do trabalho de um mesmo empregado, que deve ser de até 90 (noventa) dias<sup>39</sup>.

Luciano Martinez<sup>40</sup> diferencia a espécie de contratação desta modalidade de contrato por tempo determinado. Ele defende que o contrato do trabalhador temporário se dá pela via indireta, ou seja, o ajuste somente é materializado por existir a intercessão de um terceiro, excepcionalmente legitimado para tanto.

Ressalte-se que, essa forma de distinção dos contratos de trabalho, por meio da modalidade de contratação, por via direta ou indireta, é apenas utilizada pelo ilustre doutrinador Luciano Martinez<sup>41</sup>, não sendo mais encontrada em outras obras sobre o tema. Em que pese a extrema relevância dos ensinamento do referido professor em Direito do Trabalho por ser um posicionamento praticamente isolado, pelo menos

---

<sup>38</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>39</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>40</sup> MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, 2012.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

nas obras pesquisadas, não se faz necessário maiores dilações sobre essa forma de distinção.

Ainda à luz dos ensinamentos de Luciano Martinez, tem-se que o trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário, a chamada fornecedora, sendo ela a responsável pelos pagamentos e créditos trabalhistas decorrentes do vínculo<sup>42</sup>.

Neste ponto, não há dúvida de que o contrato firmado entre o trabalhador temporário e o empregador tomador do serviço possui natureza de contrato por tempo determinado. Entretanto, paira uma discussão doutrinária acerca da natureza do contrato firmado entre o trabalhador temporário e a empresa fornecedora de trabalho temporário. Seria este um contrato por tempo determinado ou por tempo indeterminado?

Diante da omissão da Lei, defende-se que este vínculo possui natureza de contrato por tempo indeterminado, por duas razões: a primeira delas é que a empresa de trabalho temporário não pode se valer da regra geral dos contratos por tempo determinado, pois ela destina-se a contratações diretas, em segundo porque o trabalhador temporário foi contratado para atender a atividade-fim da empresa, qual seja, fornecer mão de obra para outra empresa ou cliente<sup>43</sup>.

Georgenor de Souza Franco Filho<sup>44</sup> disciplina que a OIT desfavorece os contratos de trabalho temporário e o Brasil os incentiva. A criação destes contratos teve origem nos Estados Unidos para atender as necessidades das empresas diante da ausência imprevista de trabalhadores imprescindíveis para o seu bom funcionamento. Assim, embora a necessidade seja comum a todos os empreendimentos, a expansão deste tipo de contrato encontrou um obstáculo na legislação trabalhista, fundada nas Convenções e Recomendações da própria OIT, que privilegiava e favorecia a contratação permanente e repudiava o “empréstimo de trabalhadores.

---

<sup>42</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 2000.

### 2.3.4 Contratação para evento específico

Há contratos por tempo determinado dos quais se espera mais do que o mero transcurso dos dias, contratos em que a obtenção do resultado passa a ser o fator que acabará a relação contratual existente. São eles os contratos de obra certa e os contratos de safra<sup>45</sup>.

Sergio Pinto Martins<sup>46</sup> defende que o contrato de obra certa é uma espécie de contrato por tempo determinado que pode ser enquadrado na condição de “serviços especificados” disposto no art. 443, §1º da CLT e também de um “acontecimento suscetível de previsão aproximada”, também no mesmo disposto. Nesta espécie contratual há uma previsão aproximada do tempo que será necessário para a realização da obra.

O contrato por obra certa é um instituto exclusivo do ramo da construção civil, é necessário quando um construtor tem uma obra e sua equipe não é suficiente, assim, ele deve contratar novos empregados para aquela determinada obra.

Nesse caso, de forma ainda mais enfática que nos demais contrato por tempo determinado, esse contrato deve ser firmado por escrito, já que ele traz uma circunstância específica e deve constar o empreendimento específico em que o empregador vai atuar, as funções que ele vai realizar. Por tal razão, esse contrato não necessariamente vai dar direito do emprego trabalhar durante toda a obra.

No que diz respeito ao prazo, não pode superar a barreira dos dois anos, conforme o regramento estabelecido no art. 445 da CLT.

O fim de um contrato por obra certa dá direito ao trabalhador de receber a proporcionalidade das férias, do décimo terceiro, o saldo dos dias trabalhados que ficou sem receber, bem como pode ainda sacar o FGTS, sem, no entanto, a indenização de 40% (quarenta por cento), posto que não houve despedida por parte do empregador<sup>47</sup>.

No que concerne ao aviso prévio, não há direito à sua percepção, posto que este é um instituto dos contratos por tempo indeterminado e, neste caso de contratação por

---

<sup>45</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012..

<sup>46</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>47</sup> *Ibidem*.

obra certa as partes sabem previamente que o contrato cessara em razão do término da obra ou dos serviços especificados<sup>48</sup>.

Já o contrato de safra é aquele cuja duração depende de variações estacionais da atividade agrária. Ele não se confunde com o serviço eventual, pois neste caso é essencial para a atividade normal do empregador. No entanto, se, após findada a safra, o empregado continua prestando serviços ao empregador, em atividades de meio rural, o contrato passa a ser por tempo indeterminado<sup>49</sup>.

Este contrato é regido pela Lei n. 5.889 de 1973, que regulamenta o trabalhador rural.

Esse também é um contrato com prazo máximo de dois anos, deve ser feito por escrito, descrevendo expressamente o motivo da contratação, o ano da safra, e a atividade que o trabalhador vai desenvolver.

O contrato de safra também quando se encerra dará ao trabalhador o direito de receber a proporcionalidade das férias, do décimo terceiro, do saldo de dias trabalhados, e poderá também movimentar o FGTS.

As safras normalmente tinham etapas bem definidas e não duravam o ano todo. No entanto, diante dos avanços tecnológicos do agronegócio não há mais tanta distinção entre as épocas do ano em que se tem determinada safra. Atualmente, consegue-se ter safra de determinado produto durante o ano todo. Assim, esse é um contrato especial que vem caindo em desuso.

## 2.4 DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Conforme já mencionado, por se tratar o contrato de experiência de uma modalidade de contrato por tempo determinado de extrema relevância para o presente trabalho monográfico, sua análise merece especial atenção.

Prefacialmente, insta conceituar o contrato de experiência como aquele cuja modalidade de ajuste é a termo e de curta duração, propiciando aos interessados uma avaliação subjetiva de ambas as partes, onde o patrão pode verificar as

---

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

aptidões técnicas e o comportamento do empregado e este último analisar as condições de trabalho que são oferecidas<sup>50</sup>.

Consoante entendimento Maurício Godinho Delgado<sup>51</sup>, há certos tipos de contrato a termo que são tradicionais, seja em função da sua recorrência no cotidiano trabalhista, seja em razão da especificidade de algumas de suas regras, merecendo, assim, um exame pormenorizado. Dentre eles está o contrato de experiência.

O contrato de experiência, também chamado de contrato a tempo, contrato de tirocínio ou contrato de prova, nada mais é do que um acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, pelo prazo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstâncias relevantes para o exercício da atividade laboral<sup>52</sup>.

Alice Monteiro de Barros<sup>53</sup> ensina que:

O contrato de experiência é a modalidade de ajuste a termo, de curta duração, que propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca: possibilita ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado e a este último analisar as condições de trabalho.

Assim, o contrato de experiência é considerado um período de prova, um período experimental tanto para o empregador quanto para o empregado. As partes, tanto empregado quanto empregador vão aferir as condições de trabalho, a demanda e as demais particulares daquela contratação.

O art. 443, §2º assim dispõe expressamente: “O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: c) de contrato de experiência”.

Observe-se, neste ponto, que no período de prova ou período experimental, que é válido para ambas as partes, só é permitido em âmbito privado. No âmbito público o que vigorará são as regras de direito administrativo, não podendo se falar em contrato de experiência. No caso dos contratos dos servidores públicos o que ocorre é a existência de um período de três anos de estágio probatório, ainda para aqueles trabalhadores regidos pela CLT. Assim, no âmbito público prevalece as normas do direito administrativo em detrimento das normas do direito do trabalho.

---

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Artigos de Doutrina - O contrato de experiência à luz dos tribunais**. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_amb\\_05.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_05.asp)>. Acesso em: 28 out. 2013.

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Editora LTR.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit, 2012. P. 383.

Insta salientar ainda, a diferença existente entre contrato de experiência e período de experiência. O contrato de experiência, que trata-se aqui, não pode ser confundido com o período de experiência a que faz referência o art. 478 §1º da CLT que assim disciplina: “O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida”.

Assim, percebe-se que a primeira distinção entre eles é que um ocorre nos contratos por tempo determinado, que é o próprio contrato de experiência, e o outro nos contratos por prazo indeterminado.

O período de experiência corresponde a um prazo de carência do contrato de emprego, onde não há para o empregado o direito a indenização por antiguidade prevista como reparação nos contratos indeterminados, que hoje corresponde ao FGTS<sup>54</sup>.

É de sabença que o limite temporal do contrato de experiência é de 90 (noventa) dias, incluída a prorrogação (uma única vez), conforme disposto no art. 445, parágrafo único da CLT “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”.

Observe-se que a referida prorrogação é dentro do período de 90(noventa) dias, ou seja, dentro deste período, firma-se o contrato por dado período, podendo prorrogar mais uma única vez atingindo até 90(noventa) dias. Assim, não é um contrato de 90 dias, prorrogados por mais 90. A Súmula 188 do TST dispõe nesse sentido que: “Contrato de Experiência - Prorrogação – Limite. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.

Para um melhor entendimento, exemplifica-se que: se o contrato de experiência é de 45 dias, poderá ser prorrogado por mais 45 dias; se o contrato de experiência é de 30 dias, poderá ser prorrogado por mais 60 dias; se o contrato de experiência é de 70 dias, poderá ser prorrogado por mais 20 dias. Assim, percebe-se que esta modalidade contratual somente pode atingir no máximo 90 dias. No 91º dia, o contrato passa a ser por prazo indeterminado, bem como acontecerá também se houver mais de uma prorrogação, ainda que dentro do prazo.

---

<sup>54</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

Nesse ponto, vale ressaltar que há uma controvérsia se esta prorrogação dar-se-á de forma automática. Parte dos doutrinadores entende que sim, que pode haver esta prorrogação tacitamente, entretanto, o ideal é que o contrato seja por escrito e assinado pelo empregado, sem haver a necessidade de autorização de qualquer órgão.

Outro questionamento é se há a necessidade de forma escrita e anotação na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). O entendimento doutrinário é que deveria ser feito por prevenção, não havendo, portanto, a obrigatoriedade. Isto porque, a CLT não fala sobre a existência de uma forma especial do contrato de experiência. Assim, em regra, o contrato de experiência não precisa ser reduzido a termo, pode ser até verbal.

Nesses casos em que o contrato de experiência é verbal, em relação à prova, o empregador fica extremamente vulnerável, até porque o contrato de experiência é uma exceção à continuidade da atividade. Assim, se não for provado, entende-se que o contrato é por tempo indeterminado, conforme art. 447<sup>55</sup> da CLT.

Assim, não é preciso que o contrato de experiência seja escrito para ser eficaz. No entanto, será preciso provar de outra forma, sob pena de ser considerado inexistente.

#### **2.4.1 Da natureza jurídica**

Quanto à natureza jurídica da modalidade contratual em tela, a Prof<sup>a</sup> Alice Monteiro de Barros<sup>56</sup> resalta as várias teorias que buscam explicar a essência desse acordo de vontade. A primeira teoria explicada por ela é a da natureza de um contrato preliminar, sendo celebrado um contrato posterior se a experiência for satisfatória. Entretanto, esta corrente fora superada em razão da essência do objetivo de um contrato preliminar comum, que é a celebração de um contrato definitivo, enquanto que no contrato de experiência o objetivo é a avaliação subjetiva recíproca.

---

<sup>55</sup> Art. 447. Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

A segunda teoria defende que a natureza jurídica é de um contrato de emprego pendente de uma condição resolutiva, que é a avaliação dada pelas partes. Os opositores dessa corrente defendem, por sua vez, que esta cláusula resolutiva de experiência seria um elemento accidental do contrato e o vínculo fica subordinado a uma condição suspensiva.

A terceira teoria sustenta uma natureza unitária do contrato, pois o que é essencial ao contrato já está presente no período de experiência.

A última teoria é defendida pela própria Alice Monteiro de Barros, seria a que sustenta a ideia de uma natureza de um contrato especial, isto porque a própria legislação colocou o contrato de experiência ao lado dos demais contratos por tempo determinado.

Da análise das possibilidades apresentadas, conclui o presente trabalho que tratar-se o contrato de experiência de um contrato especial, porquanto o art. 443 § 2º da CLT o particulariza ao lado de outros contratos por tempo determinado. No entanto, é importante ressaltar a existência de pensamentos em sentido contrario, conforme mencionado.

#### **2.4.2 Do objeto**

Quanto ao objeto do contrato de experiência, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>57</sup>, muitos doutrinadores sustentam que o contrato de experiência só é compatível com a prestação de trabalho qualificado, não sendo admitido contrato de experiência quando o serviço a ser prestado for de trabalho braçal ou ao que se encarregue dos serviços gerais. Entretanto, em sua maioria, a jurisprudência do C. TST adota a posição de que como a lei não especificou qual função poderá ser objeto desta espécie contratual, não haverá então qualquer restrição neste ponto.

Este posicionamento adotado pelo C. TST, ao qual Alice Monteiro de Barros se filia, entende que neste período de experiência o empregador não apenas quer aferir a qualificação da mão-de-obra do trabalhador, mas também uma avaliação subjetiva

---

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

recíproca, onde, além da avaliação do empregador, também haverá uma avaliação por parte do empregado acerca das condições do trabalho.

### 2.4.3 Dos efeitos contratuais e a possibilidade de prorrogação

Em conformidade com o entendimento de Mauricio Godinho Delgado<sup>58</sup>, sendo um contrato de experiência, incidirá sobre ele os efeitos próprios dessa modalidade contratual, conforme previsão na CLT.

Nesses contratos, raramente será válida a sucessividade contratual, isto porque não parece viável a pactuação de um contrato de experiência após a extinção do anterior, já que o contrato anterior se extinguiu em razão do cumprimento do prazo autorizado de experimentação, não por conta do cumprimento de um serviço específico ou de certo acontecimento. Havendo a sucessividade contratual, será caracterizada a fraude trabalhista.

No que diz respeito à extinção contratual, segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>59</sup>:

A extinção contratual rege-se pelas regras comuns aos contratos a prazo, quer na ruptura por término do prazo prefixado, quer na ruptura antecipada por exercício da vontade de uma das partes, quer na ruptura antecipada ocorrida em vigência de cláusula assecuratória de direito recíproco de antecipação de rescisão. Finalmente, a transformação legal automática do tipo contratual em pacto indeterminado também ocorre aqui, segundo o mesmo padrão normativo verificado com os demais contratos a termo.

Assim, a extinção deste tipo contratual ocorrerá em consonância com as regras comuns aos contratos a prazo.

No que concerne à prorrogação<sup>60</sup>, conforme dito anteriormente, pode haver a prorrogação do contrato de experiência desde que seja respeitado o limite máximo de 90 dias, ou seja, o prazo inicial de contratação somado ao prazo de prorrogação não poderá exceder 90 dias<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 554.

<sup>60</sup> Disposto na Súmula 188 do TST: “ O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.

<sup>61</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ALMEIDA NETO, João Alves de. 1ª ed. **Jurisprudência Trabalhada Consolidada**. Salvador: Editora Jus Pudvm, 2008.

Esta prorrogação pode ser feita apenas uma única vez, conforme exposto no art. 451 da CLT. Dessa maneira, percebe-se que mesmo havendo uma segunda prorrogação e esta não exceder o prazo de 90 (noventa) dias, ainda assim este contrato sofreria a transformação legal automática do tipo contratual em pacto indeterminado.

No entanto, não é possível celebrar um contrato pelo prazo de 90 dias e posteriormente prorrogá-lo por mais 90, isto porque é vedado pelo art. 445 da CLT um contrato de experiência com prazo superior aos 90 dias, independentemente da sua prorrogação ser permitida por uma única vez.

Alguns autores defendem que esta prorrogação deve ser feita em igual período, por exemplo, se o primeiro contrato tem prazo de 20 dias, este seria prorrogado por mais 20 dias. Tais autores têm este entendimento em razão desta ser a regra aplicada nos contratos de direito privado de maneira geral. Outros autores observam que o texto legislativo não faz nenhuma ressalva nesse sentido, podendo, assim, a prorrogação ser feita em prazo diverso do estabelecido no primeiro contrato, especialmente quando tal prorrogação desigual ocorrer em benefício do empregado<sup>62</sup>.

Como o foco deste trabalho é a garantia de emprego conferida à gestante nos contratos por tempo determinado, no presente capítulo restou analisado tal espécie contratual e, em momento posterior, será retomado o assunto abordando especificamente o direito a estabilidade da mulher que engravida no curso ou posterior a um contrato por tempo determinado.

---

<sup>62</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. Niterói: Editora Imperius, 2005.

### 3 DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 consagra, em seu artigo 5º,I, que os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Dessa forma, é certo que, salvo a proteção expressa concedida à mulher, todos os demais direitos e obrigações encontram-se nivelados entre homens e mulheres<sup>63</sup>.

No artigo 7º, a Constituição Federal declara os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, sem que haja qualquer distinção entre eles. Pela extração dos direitos sociais extraídos do artigo, pode-se dividir, por questões didáticas, esses direitos desses trabalhadores em alguns grupos. No grupo de direitos de proteção ao trabalhador se insere a proteção do mercado de trabalho da mulher<sup>64</sup>.

O art. 7º, XX da Constituição Federal<sup>65</sup> dispõe que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Assim, percebe-se que o trabalho da mulher é expressamente protegido pelo nosso texto constitucional.

Além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu capítulo III, nos artigos 372 ao 400, institui normas especiais e específicas de proteção ao trabalho da Mulher, inclusive com as devidas penalidades pela inobservância contidas no artigo 401<sup>66</sup>.

Não apenas no Brasil se consagra esta proteção, mas em todo o mundo o direito do trabalho cuidou de alguns aspectos no que diz respeito especificamente à mulher, que serão desenvolvidos no presente trabalho, que demonstrarão as necessidades específicas da mulher. Ou seja, em que situações a mulher pode e deve ter o seu trabalho diferenciado com relação aos homens.

---

<sup>63</sup> TRABALHISTA, Professora. **Proteção a Mulher no Trabalho**. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/proteção\\_a\\_mulher\\_no\\_trabalho.htm](http://www.professortrabalhista.adv.br/proteção_a_mulher_no_trabalho.htm)>. Acesso em: 12 out. 2013.

<sup>64</sup> CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.

<sup>65</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>66</sup> TRABALHISTA, Professora. *Op. cit.*, 2013.

Verifica-se, pois, um aumento da aceitação da mulher no mercado de trabalho, eliminando-se, principalmente, as visões quanto ao exercício de determinadas funções que antes, eram privativas do homem.

Entretanto, segundo pesquisa realizada pela SEADE (Fundação Estadual de Análise de Dados)<sup>67</sup>, apesar de as mulheres virem alcançando, gradativamente, cargos de maior qualificação no mercado de trabalho, algumas áreas ainda permanecem desfavoráveis para elas. Entre as quais, destaca-se a ocupação de diretores financeiros, pois mesmo tendo apresentado aumento da ocupação feminina, as mulheres ainda representam apenas 13,1% no percentual de ocupação destes cargos.

Segundo a referida pesquisa<sup>68</sup>, o fato das mulheres exercerem em menor percentual cargos de diretoria é em razão da persistência de padrões de comportamento presentes na sociedade que envolvem discriminação contra a mulher nos cargos de maior poder e decisão e maior dificuldade em compatibilizar as atribuições familiares. Essa falta de compatibilização se deve ao fato de que estes cargos normalmente requererem um maior comprometimento devido a jornadas mais longas, viagens, cursos, etc., e, em consonância a isto, ainda verifica-se na sociedade que as atribuições familiares ainda estão a cargo da mulher. Assim, essas questões ainda dificultam a aceitação de mulheres nesses postos por parte dos contratantes. Afora isso, também pode ser considerada a entrada relativamente recente das mulheres no mercado de trabalho, o que acarreta diferenças de tempo de experiência e qualificação das mulheres em relação aos homens.

Dessa forma, ainda assim, vê-se que a mulher exerceu e vem exercendo uma grande evolução no cenário do mercado de trabalho mundial, através de conquistas e até mesmo retrocessos para melhorar suas condições laborais.

---

<sup>67</sup> SÃO PAULO, Seade. **Inserção Feminina no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=02>>. Acesso em: 06 nov. 2013.

<sup>68</sup> *Ibidem*.

### 3.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Para melhor entendimento das conquistas realizadas pelas mulheres ao longo desses anos, é necessário, a priori, fazer uma breve contextualização acerca do papel do trabalho da mulher na evolução econômica mundial.

Segundo Natalia Parreira<sup>69</sup>, no primeiro momento, das sociedades primitivas, a divisão do trabalho era feita de forma distinta entre homens e mulheres. Os homens tinham a função de caça e pesca, promovendo o sustento da sua família. As mulheres ficavam destinadas a coleta dos frutos, passando deste serviço para a cultura da terra.

A referida autora expõe que, ainda na Idade Média a mulher tinha a agricultura como sua principal atividade, juntamente com a tapeçaria, ourivesaria, bem como fabricação de roupas.

Defende que já a partir do século X ao XIV, a profissão das mulheres estava quase se igualando à dos homens, tendo então mulheres escritãs, médicas e professoras, possuindo também o salário semelhante ao dos homens. Na época do Renascimento as mulheres decaíram em várias atividades que as pertenciam, como o trabalho com a seda, com metais preciosos, com a cerveja e com as velas, restringindo então aos serviços domésticos.

Então, consoante entendimento de Sergio Pinto Martins<sup>70</sup>, com a Revolução Industrial no século XVIII, as mulheres voltaram a trabalhar, concorrendo no mercado de trabalho com a mão de obra masculina. Nesse cenário, as mulheres, para manterem seus cargos e o seu sustento, faziam serviços idênticos aos dos homens, porém sujeitando-se à salários inferiores aos deles.

Dessa forma, ele defende que havia uma preferência das empresas pelos trabalhos das mulheres. Inclusive elas chegavam a trabalhar em jornadas de 14 a 16 horas por dia, em lugares prejudiciais a saúde, e ainda tinham que cumprir com os afazeres

---

<sup>69</sup> PARREIRA, Natalia. **Aspectos relevantes acerca da Proteção à Maternidade**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10562](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562)>. Acesso em: 11 out. 2013.

<sup>70</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.

domésticos e cuidar dos filhos, bem como não havia nenhum amparo legal às que se encontravam em fase gestacional que resguardasse seus direitos.

Assim, com essa situação desumana vivida pelas mulheres, que começou-se a criar normas de proteção ao trabalho feminino, principalmente no que diz respeito à fase de gestação.

A primeira lei trabalhista no sentido de proteger a mulher foi editada na Inglaterra em 1842, o *Coal Mining Act*, proibindo o trabalho das mulheres em locais subterrâneos. Além disso, ainda na Inglaterra, proibiu-se o trabalho insalubre e perigoso e a jornada de trabalho foi reduzida a dez horas no máximo<sup>71</sup>.

Essas normas estabelecidas em vários países do mundo buscavam a proteção do trabalho da mulher. No entanto, posteriormente, ver-se-á a revogação delas posto que acabaram por discriminar o trabalho exercido pelo sexo feminino.

### 3.2 FUNDAMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Conforme dito anteriormente, inicialmente não havia qualquer proteção ao trabalho da mulher, muito pelo contrário, na Revolução Industrial o trabalho da mulher era mais explorado do que a dos homens.

Além de uma jornada de trabalho mais elástica, as mulheres ainda cuidavam dos afazeres do lar e familiares. Com base nesses problemas é que se começou a pensar numa legislação protetiva específica à mulher<sup>72</sup>.

Dessa forma, em razão da própria evolução natural, o direito do trabalho da mulher vem passando por mudanças e adaptações, fazendo com que o Estado intervenisse para cuidar da defesa da mulher.

Muitos foram os argumentos que fundamentaram essa intervenção do Estado em favor da mulher. O primeiro é o fundamento fisiológico, justificado pela realidade física da mulher, uma vez que ela não tem a mesma condição física e resistência do homem. O segundo é o fundamento social, inserido dentro de uma visão social que

---

<sup>71</sup> CARRION, Valentin. Trabalho Feminino. **Revista Jurídica Trimestral**. São Paulo: Editora Saraiva, v.9, 1996.

<sup>72</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.

entende que a mulher, além de ser a responsável pela gestão da família, possui momentos de fragilidade em que há a necessidade de uma maior proteção. Por exemplo, a mulher ao dar à luz, além da necessidade de um tempo para que possa amamentar seu filho, ela também precisa de um período de cuidado e descanso.

Verifica-se, pois, que estes motivos de proteção ao trabalho da mulher revelam-se, às vezes, conservadores, razão pela qual tendem, ao invés de protegê-la, acabam por discriminá-la<sup>73</sup>.

### 3.3 DAS NECESSIDADES ESPECÍFICAS DA MULHER

Assim como os homens, as mulheres adquirem capacidade plena para fins trabalhistas aos 18 anos. Entretanto, conforme visto anteriormente, este trabalho necessita de algumas proteções específicas conferidas a ela, sendo, inclusive, previstos na nossa legislação expressamente.

Estas necessidades relacionam-se, como visto, aos fundamentos que fizeram com que o trabalho da mulher necessitasse de uma diferenciação, que são os fundamentos fisiológicos e sociais.

Por tal razão, em algumas situações a mulher será tratada de forma diferente do homem, bem como em outras situações não há porque haver esta diferenciação, justamente para que a proteção exercida não termine fazendo com que exista uma discriminação, conforme a seguir será demonstrado.

#### 3.3.1 Da duração do trabalho

O artigo 7º , inciso XIII da Constituição disciplina que a duração do trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais para qualquer trabalhador, assim como para as mulheres.

Hodiernamente não existe vedação quando à prorrogação e à compensação do trabalho da mulher como existia anteriormente. Antes era vetado à mulher prorrogar

---

<sup>73</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.

sua jornada de trabalho por mais horas, atualmente a mulher pode prorrogar sua jornada de trabalho em qualquer caso e não apenas em casos excepcionais ou de força maior.

Entretanto, caso haja a prorrogação da jornada normal de trabalho, é garantida à mulher um intervalo de quinze minutos antes de iniciar o período extraordinário, conforme previsto no art. 384 da CLT, bem como se o empregador deixar de cumprir esta determinação, terá que arcar com o pagamento de uma indenização compensatória equivalente a 15 minutos, acrescido de 50%<sup>74</sup>.

No que concerne a compensação do trabalho da mulher, esta só pode ser ajustada por acordo ou convenção coletiva, conforme súmula 108 do TST: “A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher”.

Assim, no que tange à duração do trabalho da mulher, não há maiores justificativas para que haja uma distinção com relação aos homens. Esta já foi uma conquista do sexo feminino para que haja cada vez menos discriminação.

### **3.3.2 Do salário**

Inicialmente, é interessante afirmar que “não se justifica diferença de salário entre homem e mulher”<sup>75</sup>.

Conforme dito anteriormente, a nossa Constituição Federal, em seu artigo 5º, estabelece a igualdade entre os sexos, não havendo porque de haver qualquer distinção salarial entre homens e mulheres.

À luz do artigo 377 da CLT: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.

Por tal razão, é vedada a diferenciação de salário em razão do sexo, ainda mais porque não existe diferença entre as aptidões mentais do homem e da mulher.

Consoante entendimento de Alice Monteiro de Barros<sup>76</sup>:

---

<sup>74</sup> CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2009.

<sup>75</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 659.

A Convenção n. 100 da OIT, de 1951, ratificada pelo Brasil em abril de 1957 e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de junho de 1957, na mesma diretriz da Recomendação n. 30, de 1928, da OIT, e da Resolução adotada no México, em 1946, pelos Estados Unidos da América, Membros da OIT, disciplina o princípio de “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.

(...) A igualdade de remuneração devese fundar-se em um conjunto de operações realizadas e não nos resultados obtidos, afirmando-se não de pode levar em consideração que a mão de obra feminina possa resultar mais custosa em consequência das leis de tutela social.

Dessa maneira, além das vedações à diferenciação de salário nas normas nacionais, verifica-se uma proteção de tal preceito em normas de todo o mundo. Além disso, o fundamento da remuneração não deve se basear nos resultados, mas sim no serviço como um todo.

### 3.3.3 Do trabalho noturno

No início do século XIX, havia uma tendência mundial de que o trabalho noturno para as mulheres fosse proibido. No entanto, diversos tratados internacionais foram ratificados surgindo diversas convenções excepcionando o trabalho noturno da mulher em locais específicos.

Nesse sentido, pode-se citar o Protocolo de 1990, que permitiu à legislação nacional a concessão do trabalho noturno às mulheres empregadas na indústria, desde que estivesse em conformidade com as condições definidas neste Protocolo, conciliando a proteção das mulheres com os critérios de igualdade, de oportunidade e de competitividade<sup>77</sup>.

No Brasil, a CLT consagrava, nos artigos 379 e 380, a proibição do trabalho da mulher. No entanto, a Lei nº 7.855/89 revogou os referidos artigos, fazendo com que o trabalho noturno da mulher fosse permitido em qualquer local<sup>78</sup>.

Assim, desde que a mulher seja devidamente remunerada, não há qualquer restrição decorrente da lei que a impeça de trabalhar à noite.

---

<sup>76</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012, p. 901.

<sup>77</sup> NETO, René da Fonseca e Silva. **Proteção ao Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher/2#ixzz2hbOYyS47>>. Acesso em: 11 out. 2013.

<sup>78</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

### 3.3.4 Dos períodos de descanso

Sergio Pinto Martins<sup>79</sup> afirma que, assim como os homens, o período de descanso entre duas jornadas de trabalho deve ter um intervalo de 11 horas, no mínimo, destinado ao repouso. No caso de prorrogação do trabalho da mulher, também é obrigado um intervalo de 15 minutos antes do período extraordinário de trabalho. Há também o direito do repouso semanal remunerado de 24 horas, de preferência aos domingos.

A única exceção à regra quanto ao trabalho do homem, é que a mulher que trabalhar aos domingos terá uma escala de revezamento quinzenal para que de 15 em 15 dias o repouso seja aos domingos, conforme dispõe o artigo 386 da CLT.

Dessa forma, atualmente o período de descanso entre homens e mulheres são aproximadamente iguais.

### 3.3.5 Dos métodos e locais de trabalho

Conforme anteriormente explicitado, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, I, dispõe que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, bem como, em seu art. 7º, XXX, proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. Ainda, no seu art. 7º, XXXIII, a Constituição suprimiu a proibição do trabalho da mulher nas atividades insalubres. Assim, em consequência desses preceitos, editou-se a Lei nº 7.855, de 1989, que revogou diversos artigos que diferenciavam o trabalho da mulher com relação ao do homem, eliminando as restrições ao trabalho feminino, entre elas, a proibição do trabalho em condições insalubres e perigosas<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>80</sup> NETO, René da Fonseca e Silva. **Proteção ao Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher/2#ixzz2hbOYyS47>>. Acesso em: 11 out. 2013.

O art. 389<sup>81</sup> dispõe a respeito das especificidades que devem ser trazidas pela empresa, concernentes a proteção e higiene dos seus trabalhadores, sendo algumas delas relacionadas diretamente com as mulheres.

Com relação ao referido artigo, Sergio Pinto Martins<sup>82</sup> defende que as regras ali dispostas não deveriam estar previstas no capítulo do trabalho da mulher, posto que tratam-se de regramentos gerais que devem ser observadas em relação a qualquer trabalhador, como se nota no art. 200 da CLT.

Ainda à luz dos ensinamentos de Sergio Pinto Martins<sup>83</sup>, tem-se uma vedação do trabalho da mulher em serviço que demande força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Esta proibição não será imposta caso o trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, conforme artigo 390 da CLT.

Neste ponto, percebe-se que esta restrição é feita apenas em razão de aspectos fisiológicos, posto que naturalmente o homem tem mais força do que a mulher e, em razão disto, poderá se sujeitar a trabalhos que demandem força sem que haja tanto prejuízo à sua saúde como ocorreria com uma mulher.

### 3.3.6 Da proteção à maternidade

A proteção à maternidade tem tido uma evolução muito grande, trazendo diversas vantagens para a empregada gestante. No começo, a empregada gestante não possuía direito algum, mas com a evolução, passou a ter direito a um descanso de

---

<sup>81</sup> Art. 389 - Toda empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

<sup>82</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>83</sup> *Ibidem*.

28 dias antes e 56 dias após o parto, totalizando 12 semanas. Atualmente, após a Constituição de 1988, o período para descanso regulado é de 120 dias (aproximadamente 17 semanas). A empregada gestante ainda possui a garantia de seu emprego após a licença e recebe ainda o salário maternidade, referente ao seu salário integral durante o período de afastamento, além de outros direitos<sup>84</sup>.

Sergio Pinto Martins<sup>85</sup> dispõe que, anteriormente, o ônus do salário da empregada enquanto esta encontrava-se afastada para dar a luz, era do empregador. Com isso, a contratação de mulheres era mais restrita, pois dava-se preferência à contratação de homens. Assim, com a edição da Lei nº 6.136/74, o salário-maternidade ficou a encargo da previdência social, não mais ficando a cargo do empregador.

Durante a gravidez e após o parto, são asseguradas ao trabalho da empregada algumas condições ainda mais especiais do que as mulheres em geral, posto que a depender do seu estado de saúde, devidamente comprovado através de atestado médico, a gestante pode até ser transferida de função, caso a anterior lhe seja prejudicial<sup>86</sup>.

Além da mudança de função, tem-se como proteção à maternidade o direito da mulher gestante ao afastamento de seis consultas médicas. Apesar de a CLT silenciar, a mulher se afasta, mas continua recebendo normalmente o seu salário, posto que é uma interrupção do contrato de emprego, em que a mulher não trabalha e recebe normalmente<sup>87</sup>.

Ademais, tem-se, ainda, como proteção à maternidade o direito à amamentação, em que a mulher deve amamentar seu filho até que ele complete seis meses. A CLT concede dois intervalos de meia hora cada um e este intervalo é remunerado, já que também é uma interrupção do contrato de emprego. Ressalte-se que Sergio Pinto Martins defende que este intervalo não deve ser remunerado pois o contrato de emprego está suspenso, mas neste entendimento ele está sozinho, sendo

---

<sup>84</sup> PARREIRA, Natalia. **Aspectos relevantes acerca da Proteção à Maternidade**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10562](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562)>. Acesso em: 11 out. 2013.

<sup>85</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>86</sup> CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2009.

<sup>87</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho Temas Específicos 1 Proteção do Trabalho da Mulher - YouTube**. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=HLULQVekapk>>. Acesso em 10 out. 2013.

importante ressaltar o seu posicionamento tendo em vista sua importância no presente trabalho<sup>88</sup>.

### 3.4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Alice Monteiro de Barros<sup>89</sup> traz que o significado etimológico da palavra “discriminação” é o caráter infundado de uma distinção. No plano internacional<sup>90</sup> discriminação quer dizer:

(...) distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência específica pelo Estado-membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Portanto, a discriminação aqui tratada será aquela em razão do sexo. Convém lembrar, ainda, que a discriminação aqui referida limita-se ao trabalho, embora exista um universo de discriminação ainda mais amplo.

A discriminação contra a mulher vincula-se com conceitos relativos à vida social e familiar, sendo fruto, muitas vezes de uma inferioridade advinda de mitos e crenças, posto que ainda vive-se uma sociedade machista<sup>91</sup>.

José Cairo Júnior defende que o Direito do Trabalho visa uma máxima proteção ao empregado hipossuficiente e, para isto, cria uma desigualdade jurídica para compensar a desigualdade fática. Assim, em se tratando do sexo feminino, a proteção legal revela-se ainda maior. No entanto, havendo excesso desta proteção, o efeito pode ser inverso daquele que foi pretendido pela lei. Ou seja, a superproteção à mulher pode ocasionar a diminuição dos postos de trabalho, pois os empregadores preferirão os homens, já que estes lhes trazem um ônus menor<sup>92</sup>.

---

<sup>88</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho Temas Específicos 1 Proteção do Trabalho da Mulher - YouTube**. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=HLULQVekapk>>. Acesso em 10 out. 2013.

<sup>89</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012, p. 889.

<sup>90</sup> Art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, de 1958, sobre discriminação no emprego ou ocupação. *Apud* Alice Monteiro de Barros.

<sup>91</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit*, 2012.

<sup>92</sup> CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2009.

Por tal razão, para que haja uma menor tendência a esta discriminação, dispõe o art. 373-A da CLT:

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:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Contudo, este artigo nos remete às vedações discriminatórias em geral, não apenas no que diz respeito ao sexo, mas também com relação à cor, idade ou situação familiar, apesar de encontrar-se no capítulo da proteção ao trabalho da mulher da lei.

Assim, percebe-se que as vedações encontradas na legislação nacional não são suficientes para que possam evitar a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

No plano internacional, a ação internacional da OIT em muito favoreceu as perspectivas das mulheres no mercado de trabalho, assegurando-lhes igualdade de remuneração em relação aos homens, igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego. Entretanto, mesmo a ação internacional não tem se mostrado suficiente para concretização deste ideal<sup>93</sup>.

Dessa forma, com base na Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a discriminação da mulher, tem-se que para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres é preciso que haja uma modificação do papel tradicional não apenas da mulher, como também do homem no que diz respeito à sociedade e à família. Inclusive deve haver uma maior participação social do sexo masculino na educação

---

<sup>93</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

de seus filhos, razão pela qual deve haver normas jurídicas que se voltem para este papel social, havendo também uma “proteção à paternidade”<sup>94</sup>.

Isto posto, este segundo capítulo se propôs a analisar e compreender alguns aspectos relacionados ao trabalho da mulher considerados importantes para o entendimento deste trabalho de conclusão de curso. Após a contextualização dos avanços percorridos e das funções desempenhadas pelas mulheres, faz-se necessário tratar da proteção ao emprego não apenas da trabalhadora mulher, mas a garantia de emprego que qualquer trabalhador tem direito.

---

<sup>94</sup> CARRION, Valentin. Trabalho Feminino. **Revista Jurídica Trimestral**. São Paulo: Editora Saraiva, v.9, 1996.

#### 4 DO DIREITO À GARANTIA DO EMPREGO

Em primeiro plano, deve-se visualizar a diferença existente entre o significado da garantia de emprego do da estabilidade, posto que, apesar de serem semelhantes, diferenciam-se em alguns pontos.

Para Vólia Bomfim Cassar estabilidade e garantia de emprego são institutos afins, porém diversos, na medida em que a garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie<sup>95</sup>.

Conforme ensinamentos de Sergio Pinto Martins<sup>96</sup> tem-se que:

A garantia de emprego é o gênero que compreende medidas tendentes ao trabalhador obter o primeiro emprego, a manutenção do emprego conseguido e, até mesmo, de maneira ampla, a colocação do trabalhador em novo serviço.

Dessa forma, a garantia de emprego seria um entrave ao direito de resilir o contrato de emprego do empregado.

Hugo Gueiros Bernardes<sup>97</sup> dispõe que a proteção de emprego reúne, ainda que parcialmente, a estabilidade; o seguro-desemprego; formação; colocação; queixas e arbitragem; aviso-prévio, indenização e FGTS.

Luciano Martinez<sup>98</sup> dispõe que as garantias de emprego visam a proteção do empregado contra a rescisão do contrato por iniciativa patronal. Dessa forma, tem-se a garantia de emprego básica, chamada de garantia de emprego em sentido estrito, que seria justamente esse desestímulo posto ao empregador, há também a garantia de emprego especial, chamada de estabilidade, que se revela um verdadeiro obstáculo ao desligamento do trabalhador. A estabilidade, objeto do projeto, em verdade, impede verdadeiramente o despedimento em algumas situações específicas.

Por esta razão, sempre que o empregado seja beneficiário de uma estabilidade no emprego, haverá o impedimento que o empregador manifeste livremente a sua vontade para por fim ao contrato de emprego.

---

<sup>95</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

<sup>96</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 450.

<sup>97</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 1989, vol. I.

<sup>98</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

Sergio Pinto Martins<sup>99</sup> conceitua:

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

Assim, em que pese ter o empregador direito potestativo de resilir o contrato de emprego de seus empregados, esse direito encontra alguns limites, como por exemplo a estabilidade.

#### 4.1 DA EVOLUÇÃO DO DIREITO À ESTABILIDADE

Originalmente, a CLT previa as duas formas de garantia por tempo de serviço, a básica e a especial. A garantia básica era oferecida aos empregados que tinham contrato por tempo indeterminado que tivessem de um a dez anos de trabalho na mesma empresa. Para estes, caso houvesse a rescisão do contrato de emprego por parte do empregador, seria devida uma indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses. Salientando que durante o primeiro ano não havia direito a indenização pois era um contrato de experiência. Por outro lado, a garantia especial, concedida aos empregados que trabalhassem na mesma empresa pelo período superior a dez anos, era uma proteção definitiva, ou seja, o empregado que completasse dez anos de serviço na mesma empresa não poderia ser demitido<sup>100</sup>, salvo motivo de falta grave ou por força maior devidamente comprovada.

Esta garantia especial, também chamada de estabilidade definitiva ou decenal, foi criada numa época em que o Brasil vivia uma escassez de mão de obra. Por este motivo, o legislador estabeleceu que o trabalhador que ultrapassasse a barreira de dez anos do contrato de empregado com uma mesma empresa, adquiriria estabilidade definitiva e somente poderia ter seu contrato extinto ao se aposentar.

No entanto, a oferta de mão de obra foi aumentando e, junto com ela, esse direito a estabilidade definitiva foi perecendo, não do ponto de vista legal, já o que o direito permanece disposto na CLT, mas do ponto de vista de sua aplicação na prática. O

---

<sup>99</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 450.

<sup>100</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 589.

que ocorria na prática era que os trabalhadores começavam a ser dispensados quando se aproximava dos dez anos de contrato de emprego, para que não possuíssem esta garantia especial<sup>101</sup>.

Assim, esse direito passou a não se concretizar, e foi por conta disso que surgiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Então, a Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, apresentou esta alternativa, por meio da qual o empregado seria destinatário de depósitos, realizados pelo empregador, na base de oito por cento da sua remuneração, incluindo o primeiro ano de serviço, que seriam liberados no momento que tivesse seu contrato resilido pelo empregador e em outras hipóteses previstas em lei<sup>102</sup>.

Esse depósito era feito em uma conta vinculada, que, inicialmente, era aberta em qualquer banco, ou seja, não podem ser livremente movimentadas. A partir da década de 90 essas contas passaram a ser abertas apenas na Caixa Econômica. Assim, para os empregados que optaram pelo regime do FGTS, ao final do contrato de emprego, eles poderiam retirar esse valor, desde que houvesse a chamada despedida injusta<sup>103</sup>.

Dessa maneira, na década de 60 surgiu o regime do FGTS. Inicialmente, o regime do FGTS ou da estabilidade definitiva era optativo para empregado. Ou seja, o empregado escolhia entre ter o direito à estabilidade se permanecesse os dez anos no emprego ou receber o FGTS ao final do contrato de emprego, independente do período do contrato de emprego.

Transcorreram, então, vinte e dois anos onde havia essa opção ao empregado de qual regime escolher. Durante este ínterim, o ordenamento jurídico utilizou as expressões “optante” e “não optante” para designar aqueles que aderiram ao regime do FGTS e aqueles que permaneceram do sistema de estabilidade permanente<sup>104</sup>.

Foi então que a Constituição Federal de 1988 trouxe, no seu artigo 7º, III, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como um direito dos trabalhadores brasileiros, ou seja, tornou o regime único e obrigatório. Isto porque, antes deste artigo, o FGTS

---

<sup>101</sup> OLIVEIRA, Antônio Carlos. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 01 ago. 2012.

<sup>102</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>103</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>104</sup> MARTINEZ, Luciano. *Op. cit*, 2012.

convivia com a estabilidade decenal, conforme anteriormente abordado, em que era optativo.

Dessa forma, com a positivação deste artigo houve quem defendesse que a estabilidade decenal tinha sido revogada. Entretanto, este não era um entendimento acertado. Na verdade, a partir de 1988, o FGTS tornou-se um regime único e obrigatório para todos os novos contratos de emprego firmados.

Então, os contratos firmados antes da Constituição de 1988, que ainda não tinham completado os dez anos e os trabalhadores não tinham optado pelo sistema do FGTS, estes trabalhadores tiveram o direito de optar pelo recebimento retroativo do FGTS, já que eles não podiam continuar no regime de estabilidade decenal. Assim, aqueles que não tinham completado dez anos, assinaram um contrato de retroativo do FGTS.

No entanto, não pode-se afirmar juridicamente que os artigos 492 a 500 da CLT foram revogados pela CF, isso porque os empregados que já tinham completado 10 anos adquiriram estabilidade, ou seja, aqueles que já tinham mais de 10 anos e não tinham escolhido a opção do FGTS, adquiriam a estabilidade, é um direito adquirido. Logo, a estabilidade definitiva, a decenal, ainda existe no direito brasileiro, mas em caráter residual, porque a regra o que rege atualmente é o direito do FGTS<sup>105</sup>.

## 4.2 DOS FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAM A ESTABILIDADE

Segundo Sergio Pinto Martins<sup>106</sup>:

A estabilidade tem fundamento no princípio da justiça social, sendo decorrente do direito ao trabalho. O direito ao emprego importa na continuidade do contrato de trabalho, que é consubstanciado pela estabilidade, mantendo os direitos do trabalhador.

Assim, em que pese o empregador tenha seu direito potestativo de dispensar o trabalhador, este direito não é absoluto, pois, conforme visto, é obstado pela estabilidade.

Da mesma forma que o direito à estabilidade não é absoluto, este direito pode ser restringidos em casos de justa causa ou por motivos de força maior.

---

<sup>105</sup> OLIVEIRA, Antônio Carlos. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 01 ago. 2012.

<sup>106</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013. P. 453.

A estabilidade se justifica pela segurança que o trabalhador necessita ter para trabalhar de forma tranquila, de não ter o medo de poder ser dispensado a qualquer tempo sem justificativa por parte do empregador, de não implicar a perda de seu meio de sustento e de sua família de uma hora para a outra<sup>107</sup>.

À luz da doutrina estrangeira, o fundamento da estabilidade reside, portanto, no fato de que o empregado é a principal fonte de subsistência do empregador, razão pela qual devemos prezar pelo equilíbrio psicológico daquele. Entretanto, no Brasil, o objetivo imediato da estabilidade decorre da necessidade de assegurar o sistema previdenciário, o que só é possível em razão de empregos duradouros e permanentes<sup>108</sup>.

#### 4.3 DAS ESPÉCIES DE ESTABILIDADE

Conforme anteriormente explicitado, a garantia de emprego revela-se como gênero de proteções, sendo a estabilidade uma de suas espécies e a garantia de emprego em sentido estrito a outra espécie.

Luciano Martinez<sup>109</sup> define a garantia de emprego em sentido estrito como a fórmula de proteção por meio da qual o empregador será obrigado a pagar uma indenização compensatória ao empregado pelo tempo trabalhado, não havendo aqui um impedimento de desligar o empregado, entretanto, se assim agir, terá que indenizá-lo. Neste caso, não há o que se falar em direito à reintegração.

A garantia de emprego em sentido estrito não é aqui o foco do presente estudo. Portanto, as espécies a seguir vistas referem-se à garantia de emprego da subespécie estabilidade.

A estabilidade impede, proíbe, veda, bloqueia o despedimento sem justa causa. Neste caso, é possível falar não apenas em direito ao emprego, mas também em

---

<sup>107</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>108</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012. P. 767.

<sup>109</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

direito à reintegração, uma vez que a dispensa não é ato jurídico válido, por força de lei ou do contrato<sup>110</sup>, conforme veremos nos casos a seguir.

#### **4.3.1 Da Estabilidade Convencional**

A estabilidade convencional é aquela que é criada por uma norma elaborada pelas próprias partes, também podendo ser chamada de estabilidade contratual.

Este subgrupo pode ser estabelecido pelo próprio empregador sozinho, nos casos em que a empresa já possui uma norma interna, um estatuto da empresa, enfim, é uma norma elaborada unilateralmente pelo empregador que pode conceder estabilidade ao seu empregado.

Esta subespécie pode também ser estabelecida pelas partes, pela manifestação bilateral de vontade no momento da formação do contrato de emprego.

Pode, ainda, ser estabelecida por manifestação coletivas, entre empregado e empregador, que ocorre nos casos de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ou seja, a estabilidade convencional se estabelece pelo acordo de vontade das partes no contrato de emprego.

#### **4.3.2 Da Estabilidade Legal**

A estabilidade legal, como o próprio nome já diz, são aquelas criadas por atos privativos do poder legislativo, ou seja, são criadas por lei.

Dentro da estabilidade decorrente de lei temos algumas espécies especiais, que podem ser definitivas ou provisórias.

A estabilidade decenária ou definitiva é o tipo de estabilidade legal inserida no art. 492<sup>111</sup> da CLT. Já a estabilidade legal provisória é aquela conferida: a) ao empregado dirigente sindical, incluindo o suplente, desde o registro da candidatura

---

<sup>110</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>111</sup> Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

e, sendo eleito, até um ano após o término do mandato (art. 8º, VIII, CF e art. 543, §3º, CLT); b) à empregada urbana, rural, avulsa ou doméstica durante a gestação, desde a confirmação da gravidez e após cinco meses do parto (art. 10, II, b, da ADCT); c) ao empregado eleito para cargo de direção das CIPA, incluindo o suplente, cuja dispensa arbitrária é vedada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, se eleito (art. 10, II, a, da ADCT); d) ao empregado acidentado pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário (art. 169 do Decreto n. 357, de 1991); e) aos dirigentes de cooperativas de empregados (art. 55 da Lei n. 5.764, de 1971); f) aos representantes dos empregados em comissão de conciliação prévia, até um ano após o término do seu mandato, salvo em caso de falta grave (§1º do art. 625-B da CLT); g) aos representantes dos empregados no conselho curador do FGTS, desde a nomeação até o término do mandato (§9º do art. 3º da Lei n. 8.036, de 1990); h) ao representante de empregado no Conselho Nacional de Previdência social (art. 3º, §7º, da Lei n. 8.213, de 1991)<sup>112</sup>; i) aos agentes públicos em campanhas eleitorais (art. 73, V, da Lei n. 9.504, de 1997); j) ao trabalhador reabilitado e deficiente habilitado (§1º do art. 93 da Lei n. 8.213, de 1991); k) aprendiz (art. 433 da CLT)<sup>113</sup>.

Luciano Martinez <sup>114</sup> dispõe que à todas as espécies de estabilidades legais provisórias são aplicáveis os entendimentos constantes na Súmula 396 do TST<sup>115</sup>.

#### 4.3.2.1 Da estabilidade legal definitiva

Conforme explicado anteriormente na evolução histórica, a estabilidade legal definitiva é aquela adquirida após o empregado completar dez anos de serviço na

---

<sup>112</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012. P. 773.

<sup>113</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 613-616.

<sup>114</sup> *Ibidem*.

<sup>115</sup> Súmula nº 396 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SDI-1: Estabilidade Provisória - Pedido de Reintegração - Concessão do Salário Relativo ao Período de Estabilidade já Exaurido - Inexistência de Julgamento "Extra Petita". I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.

mesma empresa. Ela surgiu anteriormente ao regime de criação do FGTS, entrando em desuso após a criação deste pela Constituição Federal de 1988.

No entanto, ainda que em desuso, algumas considerações acerca da estabilidade decenal merecem ser feitas.

A primeira delas, diz respeito aos empregados excluídos da estabilidade decenária. No artigo 499<sup>116</sup>, a CLT excluiu expressamente a estabilidade decenária dos trabalhadores ocupantes de cargos de confiança, bem como, no art. 507<sup>117</sup> da CLT, houve a exclusão dos trabalhadores de escritórios ou consultórios de profissionais liberais.

Destarte, Alice Monteiro de Barros<sup>118</sup> defende que a exclusão dos trabalhadores ocupantes de cargos de confiança se justifica porque a confiança nele depositada poderá deixar de existir em face de motivos imprevisíveis ou irrelevantes. Isto posto, observe-se que a confiança existente nestes cargos não deve ser confundida com a confiança que deve existir entre empregadores e empregadores em geral.

Por outro lado, ela defende que a exclusão dos empregos de funcionários de escritórios ou consultórios de profissionais liberais já não têm tanta lógica quanto a exclusão anteriormente feita, posto que os profissionais liberais são equiparados aos empregadores, por força do art. 2º, §1º, da CLT<sup>119</sup>. Por esta maneira, alguns autores sustentam que esta exclusão não abrangeria àqueles que trabalhassem em grandes escritórios ou organizações técnicas. Entretanto, ressalte-se que a lei não faz qualquer ressalva neste sentido.

A estabilidade decenária foi alvo de muitas críticas. Para aqueles que não concordavam com essa espécie de estabilidade, sustentavam que ela servia como um “escudo” aos maus empregados, posto que os mesmos poderiam não executar seus trabalhos como executariam caso não tivesse a estabilidade. A outra grande crítica existente é que havia uma grande propensão à existência de fraude, pois os empregadores dispensavam seus empregados às vésperas de completar os dez

---

<sup>116</sup> Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

<sup>117</sup> Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

<sup>118</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>119</sup> Art. 2º, § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

anos para que adquirissem a estabilidade. Este fato, devido a sua reiterada ocorrência, fez com que a jurisprudência convergisse para a criação da chamada despedida obstativa da estabilidade, a qual autorizava não a reintegração, mas o pagamento da indenização em dobro. Inclusive houve a criação da Súmula 26 do TST, que está atualmente cancelada, entendendo que presumia-se obstativa da estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que ultrapassasse a barreira dos dez anos, presumindo-se que a despedida impedia a aquisição da estabilidade<sup>120</sup>.

#### 4.3.2.2 Das estabilidades legais provisórias

“Entende-se por estabilidade legal provisória a vedação temporária ao direito patronal de resilir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores”<sup>121</sup>.

Assim, consoante anteriormente explicitado, a estabilidade legal provisória é aquela que advém do preceito legal. Sabe-se também, que há diversas espécies de estabilidades provisórias decorrentes do texto de lei. Neste ponto, destacaremos algumas espécies principais, as quais são de maior relevância.

Em primeiro plano, tem-se a estabilidade do dirigente sindical, consoante art. 8º, VIII, da Constituição Federal e art. 543, §3º da CLT, que disciplinam que o empregado dirigente sindical tem seu emprego garantido enquanto estiver no curso do seu mandato presidencial sindical, desde o registro da sua candidatura e, se eleito, após o termino do mandato eleitoral, a estabilidade durante o período de doze meses.

A primeira observação trazida, é que a estabilidade é concedida somente para empregados sindicalizados, desde o momento do registro da candidatura para cargo de eleição ou representação. Ou seja, não existe garantia à estabilidade provisória àqueles que disputem cargos diversos daqueles funcionalmente considerados como “de direção” ou “de representação”<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>121</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 603.

<sup>122</sup> *Ibidem*.

Note-se que a estabilidade é garantida a partir do registro da candidatura sindical, devendo o sindicato avisar acerca do registro da candidatura e, se o empregado não for eleito, ele perde a estabilidade. Por outro lado, se ele for eleito ele tem a garantia de emprego durante o seu mandato, ou seja, não pode ter seu contrato resiliado, bem como, ao fim do mandato, ainda possui estabilidade durante doze meses.

Observe-se, também, que a estabilidade se estendera por doze meses caso o dirigente sindical conclua seu mandato, do contrário, se ele for destituído ou pedir pra sair da direção antes do seu término, não há o que se falar na garantia de extensão da estabilidade por mais um ano<sup>123</sup>.

Sergio Pinto Martins<sup>124</sup> esclarece que:

O objetivo da garantia de emprego do dirigente sindical é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. A garantia também é, num sentido amplo, da categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo, dispensada.

Portanto, por esta visão, visualiza-se o fundamento da garantia de emprego destinada aos ocupantes de cargos de dirigentes sindicais.

A terceira estabilidade legal provisória é a do cipeiro, que é aquele que é eleito para cargo de direção na CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes).

A depender da quantidade de empregados de empresa e do ramo da atividade, será obrigatório que a mesma tenha uma CIPA. O número de membros da CIPA sempre será par, porque metade é indicada diretamente pelo empregador e outra metade é eleita pelos empregados.

Esses membros indicados pelo empregador não tem estabilidade, mas aqueles que foram eleitos pelos empregados terão estabilidade. Isso porque, presume-se, que os escolhidos pelo empregador foram literalmente escolhidos, e por isso teriam uma relação “boa” com o empregador. Já os escolhidos pelos empregados não necessariamente têm essa boa relação e, como é uma atividade importante, enseja necessidade de proteção do trabalhador, dando-lhe segurança para que ele aja sem medo de ser despedido<sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 461.

<sup>124</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 461.

<sup>125</sup> OLIVEIRA, Antônio Carlos. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 15 ago. 2012.

O membro da CIPA continua sendo empregado, com mesmo nível de hierarquização, mas quando age como membro da comissão, ele acaba enfrentando o empregador, e por isso tem que ter segurança e liberdade para tal por isso tem estabilidade.

A respeito do tema dispõem os artigos 164<sup>126</sup> e 165<sup>127</sup> da CLT, bem como o artigo 10, II, a, da ADCT<sup>128</sup>.

Note-se que a vedação disposta no art. 165 da CLT acerca da dispensa é aquela feita de forma arbitrária, ou seja, a dispensa com justa causa, previstas no art. 482 da CLT, não é proibida. Para tanto, considera-se dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Ocorrendo a dispensa do empregado detentor da estabilidade, deverá o empregador, em caso de propositura de ação trabalhista pelo empregado, comprovar que a despedida não foi arbitrária, ou seja, não se fundou nos motivos anteriormente ditos, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado ao trabalho. Se por acaso a estabilidade já houver findado, ou for incompatível com a reintegração, converter-se-á a obrigação de fazer em obrigação de pagar: indenização das verbas concernentes ao período de estabilidade<sup>129</sup>.

Luciano Martinez<sup>130</sup> coloca que a sistemática da estabilidade provisória do cipeiro assemelha-se com a do dirigente sindical, inclusive no que diz respeito à extensão da garantia pelo prazo de um ano após o fim do mandato.

Defende, ainda, que esta estabilidade do cipeiro estende-se para o seu suplente, sendo este é um entendimento jurisprudencial, e não decorrente da lei, conforme Súmula 339<sup>131</sup> do TST<sup>132</sup>.

---

<sup>126</sup> Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

<sup>127</sup> Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

<sup>128</sup> Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

<sup>129</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>130</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 607.

<sup>131</sup> TST Enunciado nº 339 - Suplente da CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) - Garantia de Emprego: I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a",

Tem-se, ainda, a estabilidade do acidentado, prevista pelo art. 118<sup>133</sup> da Lei n. 8.212/91.

Tal disposto garantiu “o emprego ao acidentado após a cessação do auxílio-doença acidentário, persistindo por doze meses após a alta previdenciária”. Neste ponto, agiu acertadamente o legislador na medida em que haviam frequentes despedidas de trabalhadores egressos de afastamentos motivados por acidentes e estes encontravam dificuldade em conseguirem novos empregos, principalmente quando há sequelas decorrentes do acidente. Assim, esta garantia visa coibir tal acontecimento, proporcionando ao trabalhador a segurança que deve existir no relação de trabalho<sup>134</sup>.

A Súmula 378, II do TST<sup>135</sup> dispõe que:

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade provisória do acidentado o afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho.

Assim, para que se tenha direito ao benefício, é necessário que se cumpra os requisitos estabelecidos na supracitada súmula, tais como o afastamento por mais de 15 dias, a percepção de auxílio-doença acidentário.

Ainda à luz do entendimento sumulado, Luciano Martinez<sup>136</sup> destaca alguns pontos que merecem observações.

A primeira é que o “acidente de trabalho”, sob o ponto de vista conceitual”, é sofrido pelo trabalhador que esteja a serviço da empresa, ou seja, somente sofre acidente de trabalho o segurado empregado, o segurado trabalhador avulso e o segurado especial. Os demais trabalhadores sofrem eventos traumáticos que a legislação previdenciária intitula como “acidente de qualquer natureza ou causa”.

---

do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

<sup>132</sup> BRASIL, **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 07 abr. 2013.

<sup>133</sup> Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

<sup>135</sup> BRASIL, **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 07 abr. 2013.

<sup>136</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

A segunda é que, ainda que a lei não mencione, não deve ser afastado deste benefício o segurado que se afastou do trabalho e a ele retornou em virtude de “aposentadoria por invalidez acidentária”. Em terceiro que esta garantia não socorre os servidores públicos temporários exercentes de cargos em comissão.

Por fim, que a estabilidade em comento pressupõe, em regra, o recebimento do auxílio-doença acidentário, por esta razão os segurados que tenham recebido auxílio-doença previdenciário não são destinatários desta espécie de estabilidade. Contudo, já concluiu o TST de forma diversa, onde entendeu-se que, em um caso de um aposentado que voltou a trabalhar, sofrendo um acidente de trabalho, teria ele direito a estabilidade provisória aqui tratada, posto que o recebimento do auxílio-doença acidentário não se verificou apenas em decorrência de obstáculos legais, sem que esses óbices tivessem condão de afastar o direito à estabilidade em análise.

#### *4.3.2.2.1 Da Estabilidade Legal Provisória da Gestante*

Chama-se atenção a esta espécie de estabilidade em razão da mesma representar o foco principal do presente trabalho, que é a estabilidade gravídica, também chamada de estabilidade da gestante.

Prevista no art. 10<sup>a</sup>, II, b, da ADCT<sup>137</sup>, a estabilidade legal provisória da gestante confere à mulher a estabilidade, desde o momento da confirmação da gravidez, assim entendido como o momento em que ocorre a concepção e termina até cinco meses após o parto.

Inicialmente, cumpre esclarecer que não deve-se confundir a estabilidade da gestante com a licença maternidade. Nas palavras de Luciano Martinez<sup>138</sup>:

Não se confundem, porém, os institutos da licença-maternidade e da estabilidade por estado de gravidez. Embora o período de estabilidade seja mais extenso e conseqüentemente englobe o da licença-maternidade, não há espaço para confusão entre eles. Perceba-se que durante o período de estabilidade a empregada pode estar trabalhando, sendo certo que em

---

<sup>137</sup> 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.

<sup>138</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 608.

determinado momento ela se afastara do serviço sem prejuízo do salário. Neste tempo, ter-se-á por iniciada a licença maternidade.

Por esta razão, sabe-se que, conforme dito anteriormente, a licença maternidade dura 120 dias após o parto, podendo-se iniciar um pouco antes dele, sendo considerado um período conferido à mulher para após o parto. É uma interrupção do contrato, pois a mulher não trabalha e tem direito a receber.

Já a estabilidade da gestante refere-se a um período de 5 meses após o parto, inclusive podendo chocar com a licença maternidade, em que o empregador fica proibido de rescindir o contrato. Durante esse período a empregada estará trabalhando, exceto durante o período da licença maternidade.

É importante dizer que a estabilidade aqui é oferecida sob uma perspectiva objetiva, é uma vantagem insuscetível de renúncia<sup>139</sup>, e, uma vez existindo a gravidez, independentemente do conhecimento do fato pelo empregador, a gestante terá o seu direito à estabilidade<sup>140 141</sup>.

Dessa forma, se concepção se deu no tempo da relação de emprego, a empregada gestante terá garantida a estabilidade, ainda que rescisão tenha se dado antes e que o empregador não tivesse conhecimento<sup>142</sup>. Se empregada sabia estar grávida, e não avisou, ainda assim ela tem garantida a estabilidade.

---

<sup>139</sup> Vide Orientação Jurisprudencial n. 30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011 - Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

<sup>140</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 608.

<sup>141</sup> RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ APÓS A DISPENSA. CONCEPÇÃO NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTABILIDADE ASSEGURADA. Nos termos da Súmula 244, I, do TST, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade da gestante, porquanto o elemento ensejador da estabilidade é o fato objetivo consistente na dispensa sem justa causa de empregada que se encontrava grávida no curso do contrato de trabalho, visando o instituto à proteção da maternidade e do nascituro. Irrelevante, pois, para a aquisição do direito, a ciência desse fato pelas partes da relação laboral. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 5800-82.2009.5.02.0011, Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 19 jun. 2013. Data de Publicação: DEJT 21 jun. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23541419/recurso-de-revista-rr-58008220095020011-5800-8220095020011-tst?ref=home>>. Acesso em: 22 out. 2013).

<sup>142</sup> Súmula 244 do TST: I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Neste ponto, insta salientar que não é admitido teste de gravidez para admissão, a não ser casos em que função demande esforço incompatível com gravidez.

Destarte, o submetimento da empregada, entre os exames demissionais, a um teste de constatação de gravidez não violentaria o disposto no art. 373-A,IV, da CLT<sup>143</sup>. Isto porque, a vedação referida no dispositivo, refere-se às situações de acesso ou permanência no emprego, não havendo, portanto, óbice ao desligamento, desde que a empregada admita sua realização<sup>144</sup>.

Sergio Pinto Martins<sup>145</sup> dispõe que o aviso-prévio, sedo indenizado ou não, projeta efeitos no contrato de emprego por mais 30 dias para todos os fins. Provando a empregada gestante que, durante o aviso-prévio, está grávida, terá direito à estabilidade, uma vez que o contrato só termina no último dia do aviso-prévio. Entretanto, para o doutrinador em comento, ocorrendo a gestação durante o aviso-prévio, mas a empregada não comprova perante o empregador, não haverá direito à garantia de emprego, pois o empregador desconhecia a gravidez quando da dispensa.

Por fim, ainda sobre a estabilidade da gestante, temos que esta também é uma garantia conferida às empregadas domésticas. Entretanto, nem sempre este foi o entendimento utilizado. Essa vantagem passou a ser estendida a elas por força da Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, compreendida como fonte mais favorável nos termos do *caput* do art. 7º da Carta. Antes dessa lei, a negativa da estabilidade à empregada doméstica baseava-se na interpretação da letra fria da lei, sem se perceber que não há gravidez diferente da outra e, por isso, as empregadas domésticas merecem o mesmo tratamento e proteção, ainda que por analogia<sup>146</sup>.

---

<sup>143</sup> 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: IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

<sup>144</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. P. 610.

<sup>145</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>146</sup> MARTINEZ, Luciano. *Op. cit*, 2012.

#### 4.4 EXTINÇÃO, RENÚNCIA, REINTEGRAÇÃO E READMISSÃO

Consoante defende Luciano Martinez, o sistema de estabilidade é voltado para proteção do empregado, e não ao empregador. Em razão disso, a estabilidade impede a rescisão do contrato por parte do empregador, não por parte do empregado. Assim, pode o trabalhador, sem qualquer limitação, requerer o fim da relação contratual existente, seja por um pedido de demissão, seja por ajuizamento de ação para apurar despedida indireta. A única exigência que o sistema jurídico opõe é um controle da legitimação da vontade de o trabalhador estável dar por encerrado o vínculo de emprego, legitimação esta exercida pelo respectivo Sindicato ou, se não houver, pela autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, consoante disposto no art. 500<sup>147</sup> da CLT. A rescisão operária promovida sem a assistência do sindicato da respectiva categoria profissional é entendida como ato jurídico atingido no plano da validade<sup>148</sup>.

Por outro lado, ha doutrinares entendendo que as estabilidades previstas em lei não podem ser renunciadas por se constituírem direitos indisponíveis e por serem normas de ordem pública. Entretanto, há também quem defenda que a demora no ajuizamento da ação acarreta em renúncia tácita ou recusa do empregado em aceitar o retorno ao emprego<sup>149</sup>.

Já a extinção da estabilidade do empregado pode ocorrer primeiro em razão da sua morte, sendo que não há o que se falar em transferência de estabilidade para os seus herdeiros; segundo em razão de aposentadoria espontânea; também pode ocorrer em razão da ocorrência de força maior, falta grave praticada pelo obreiro ou com pedido de demissão. Exaurido o período de garantia de emprego, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da dispensa e o final do período da garantia, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego<sup>150</sup>, conforme entendimento sumulado pelo TST<sup>151</sup>.

---

<sup>147</sup> 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.

<sup>148</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 618.

<sup>149</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

<sup>150</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 483.

Vólia Bomfim Cassar<sup>152</sup> melhor organiza:

A estabilidade extingue-se pelo seu decurso, quando provisória, ou em qualquer caso (provisória ou definitiva) em face da morte do empregado, sua aposentadoria (qualquer de suas formas), pedido de demissão, extinção da empresa ou do estabelecimento, morte do empregador pessoa física, culpa recíproca, justa causa ou pelos motivos contidos no parágrafo único do art. 165 da CLT ou previstos em lei.

Por esta razão, percebe-se que são várias as formas de extinção do contrato do empregado que possuía a estabilidade, devendo elas serem observadas, sendo direito do trabalhador ajuizar ação na Justiça do Trabalho.

No que concerne à reintegração e a readmissão, apesar da confusão feita pelo legislador na utilização destas expressões, estas possuem significados distintos. A reintegração, em verdade, acarreta a nulidade absoluta da dispensa praticada, bem como o retorno do empregado ao emprego e função anteriormente ocupada (exceto para os exercentes de cargo de confiança), e o pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes do período em que estava afastado. Já na readmissão, a despedida é válida, mas em razão do contrato, vontade das partes ou da própria lei há uma permissão do retorno do empregado ao emprego, não havendo efeitos *ex tunc*, como na reintegração. A despedida ocorrida no período de vigência da estabilidade acarretará a reintegração<sup>153</sup>.

Isto posto, após a análise acerca dos contratos por tempo determinado, do trabalho da mulher e, no presente capítulo, da estabilidade, passaremos a tratar então do direito à garantia de emprego conferida à mulher gestante em casos em que o seu contrato possui um termo final.

---

<sup>151</sup> Súmula nº 396 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SDI-1

Estabilidade Provisória - Pedido de Reintegração - Concessão do Salário Relativo ao Período de Estabilidade já Exaurido - Inexistência de Julgamento "Extra Petita"

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

<sup>152</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2011, p. 1182.

<sup>153</sup> *Ibidem*.

## 5 DA ESTABILIDADE GRAVÍDICA NOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO

Versa o presente capítulo acerca da aplicação da estabilidade conferida à mulher que engravida no curso de um contrato de emprego por tempo determinado.

Conforme anteriormente explicitado, o contrato de emprego por tempo determinado é aquele no qual o empregado e o empregador já têm ciência quando se findará a relação contratual existente entre eles, portanto, é aquele contrato que tem um termo final, uma data estabelecida para se encerrar.

Dessa forma, discute-se o que acontece no caso de uma mulher que fica grávida no curso de um contrato que tem prazo final, o que será abordado a seguir. Questiona-se, então, se a empregada gestante adquirirá a mesma a garantia do emprego durante cinco meses mesmo em um contrato que tenha no máximo dois anos para se findar?

Por muito tempo se questionou a possibilidade do reconhecimento da estabilidade provisória à empregada gestante admitida mediante contrato por tempo determinado. Isso porque a redação anterior da súmula 244 do TST dispunha que só teria este direito, aquelas empregadas que possuíam contrato de emprego por prazo indeterminado<sup>154</sup>.

A Constituição Federal Brasileira, em seu art. 6º, caput, orienta acerca da garantia de proteção à maternidade e à infância, e no mesmo sentido tem-se a proteção descrita do art. 10, II, b, do ADCT, além disso, tem-se a redação do Capítulo dos Direitos Sociais, disposta no art. 7º da CF, que asseguram a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses do parto. No entanto, em que pese tais disposições constitucionais, a redação anterior da súmula 244 do TST era expressa ao dizer que a estabilidade gravídica não abrangia os contratos de experiência<sup>155</sup>.

---

<sup>154</sup> DAHER SOCIEDADE DE ADVOGADOS, Gomes &. **Nova redação da Súmula nº 244 do TST: Direito novo ou reconhecimento tardio.** Disponível em: <<http://gomes-e-daher.jusbrasil.com.br/noticias/100367585/nova-redacao-da-sumula-n-244-do-tst-direito-novo-ou-reconhecimento-tardio>>. Acesso em: 24 out 2013.

<sup>155</sup> *Ibidem*.

Diante disso, tem-se que, no estudo prático, foram inúmeros os esforços para que houvesse a aplicação extensiva na interpretação das normas constitucionais, ou seja, começou-se a pensar que tal garantia deveria ser dada também às mães que tivessem um contrato por tempo determinado. Para os que defendem esta ideia, justificam que tais preceitos constitucionais descrevem a proteção em um contexto maior, ulterior à máxima proteção do cidadão, protegendo não somente a relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas também, a inteligência da segurança, sobrevida e assistência do nascituro, devendo-se aplicar extensivamente a norma mais favorável, afastando os escólios que reduzam ou suprem a máxima proteção do indivíduo, em especial, a gestante, em cujo amparo não se resguardaria unicamente a sua pessoa, mas sim, a assistência do nascituro cujos direitos devam ser assegurados<sup>156</sup>.

Por tais razões, houve no âmbito jurídico recente mudança acerca do entendimento sobre o assunto, e diante desse novo posicionamento acerca da proteção da mulher gestante, ainda que em contrato de emprego com prazo final, o TST modificou o seu entendimento, provocando a alteração na Súmula 244, isso como consequência de reiteradas decisões em sentido contrário por parte dos julgadores, que não concordavam com as ideias anteriormente descritas.

Não se pode negar que ainda existem doutrinadores e julgadores que entendem pela não aplicação do novo entendimento, prezando ainda pela anterior redação da súmula. Entretanto, de outro lado, é possível verificar que já há a aplicação desse novo entendimento, disposto na nova redação da súmula, nos casos concretos<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> DAHER SOCIEDADE DE ADVOGADOS, Gomes &. **Nova redação da Súmula nº 244 do TST: Direito novo ou reconhecimento tardio**. Disponível em: <<http://gomes-e-daher.jusbrasil.com.br/noticias/100367585/nova-redacao-da-sumula-n-244-do-tst-direito-novo-ou-reconhecimento-tardio>>. Acesso em: 24 out 2013.

<sup>157</sup> RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. A Jurisprudência desta Corte, na esteira do entendimento do Supremo Tribunal Federal, inclinou-se no sentido de reconhecer estabilidade provisória decorrente de gestação no curso dos contratos por prazo determinado, fato que culminou na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST, verbis: - 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-. Recurso de revista não conhecido. (BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 204-96.2011.5.02.0351. Terceira Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 04 set. 2013. Data de Publicação: DEJT 06 set. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24148054/recurso-de-revista-rr-2049620115020351-204-9620115020351-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.).

## 5.1 ANTES: ENTENDIMENTO ANTERIOR À MUDANÇA DA SÚMULA

A redação original da Súmula 244 <sup>158</sup> do TST trazia, primeiramente, que a estabilidade conferida à gestante não tinha o condão de assegurar-lhe a reintegração no emprego, assegurava-lhe apenas o direito à percepção dos salários e vantagens referente ao período em que a empregada estaria estável.

Nesse aspecto, saliente-se que em sua redação original, a Súmula 244 resguardava esse direito apenas as empregadas submetidas ao contrato de emprego por tempo indeterminado, não abrangendo ainda empregados contratadas com prazo final.

Posteriormente, houve a primeira mudança na súmula em comento, em que conferiu à gestante a reintegração no emprego <sup>159</sup>, ou seja, a garantia a permanência/reintegração ao emprego durante o período de estabilidade.

Neste ponto, ressalte-se que a estabilidade era garantida ainda em casos de contrato sem termo final, não havia qualquer menção aos contratos de experiência/contratos por tempo determinado.

Após a terceira mudança na Súmula 244 do TST, a mesma passou a tratar especificamente sobre tema abordado no presente trabalho monográfico, qual seja, a estabilidade da gestante em casos de contrato de experiência. *In verbis*:

Súmula 244 do TST. GESTANTE ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

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

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

---

<sup>158</sup> Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985 - Nº 244 Gestante - Garantia de emprego: "A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos". Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 22 out. 2013.

<sup>159</sup> Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Nº 244 Gestante. Garantia de emprego: "A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade". Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 22 out. 2013.

Deste modo, a nova redação da súmula, que, ressalte-se, ainda não é a redação atual, trouxe alguns aspectos relevantes à espécie de estabilidade.

Primeiro trazendo que o desconhecimento do empregador acerca do seu estado gravídico não afasta os direitos conferidos a empregada gestante, de receber, em razão da estabilidade, o pagamento de indenização. No inciso II, a nova redação da súmula apenas repetiu o que dizia a redação anterior.

Além disso, na parte final da súmula, restou estabelecido, expressamente, que em contratos de experiência não haveria a gestante o direito à estabilidade, sob a justificativa de que, por ser um contrato com prazo final conhecido pelas partes e previamente prefixado, não seria caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, ainda que a empregada encontrasse em estado gravídico.

Esse entendimento, consolidado da súmula, pautava-se no fato de que no contrato de emprego por tempo determinado há o conhecimento das partes, desde o início, de quando o pacto irá terminar. Desta forma, caso a empregada fique grávida no curso deste contrato seria indevida a sua estabilidade, pois não haveria dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas apenas o decurso do prazo estabelecido entre as partes. Assim, situações que ocorriam no curso do pacto laboral de tempo determinado não podem ser opostas para modificar a sua cessação<sup>160</sup>.

Dispõe também acerca do tema a obra de Vólia Bonfim Cassar<sup>161</sup>. A doutrinadora defende que o empregado adquire estabilidade durante o contrato por tempo determinado, entretanto, o termo final do contrato não se estende em virtude da estabilidade, já que esta impede a rescisão patronal imotivada e não pela morte natural do contrato ou a sua caducidade, havendo, inclusive, posicionamento doutrinário e jurisprudencial neste sentido<sup>162</sup>.

Dessa forma, a redação anteriormente dada à súmula, que dispunha expressamente que as mulheres que engravidassem no curso de um contrato de experiência não teriam direito a estabilidade, não atendia às demandas trabalhistas. Assim, tal preceito passou a ser discutido em diversas ações, em que o objeto era justamente

---

<sup>160</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013. P. 468.

<sup>161</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

<sup>162</sup> CONTRATO DETERMINADO. TERMO FINAL NÃO PROTRAI, NÃO SUSPENDE, NEM INTERROMPE. A aquisição de estabilidade, a suspensão ou interrupção havida no curso do contrato por prazo determinado não impede o implemento do termo final do contrato de trabalho ajustado por prazo certo, uma vez que não houve despedida imotivada e sim morte natural do contrato. TRT, II1 Reg. 811 T., RO. 00692-2003-048-01-00-1, Vólia Bomfim Cassar, sessão dia 29/06/05.

acerca da estabilidade da gestante no curso de um contrato de experiência, sob a justificativa, entre outras razões, de que a Constituição Federal ao conferir a garantia de emprego à mulher que engravida, não fazia qualquer menção sobre a espécie contratual na qual se aplicaria a garantia.

### 5.1.1 Dos precedentes que geraram a mudança da súmula

Assim, muitos foram os casos jurisprudenciais que deram ensejo a renovação no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, e, conseqüentemente, à mudança da súmula.

Pois então, na decisão do Recurso de Revista da 1ª Turma do TST, pelo Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (RR 1601-11-2010.5.09.0068)<sup>163</sup>:

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

Verifica-se que pelo entendimento do r. relator, na redação do art. 10, II, "b", do ADCT/88 não há nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de emprego, se o mesmo é por tempo determinado ou indeterminado, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro.

Dessa forma, entendeu o julgador que o único pressuposto ao direito à estabilidade é encontrar-se a empregada grávida no momento da rescisão contratual. Por tal razão, reconheceu que o item III da Súmula nº 244 não constituía impedimento para que se reconhecesse a estabilidade provisória da gestante, visto que, na época da

<sup>10</sup> BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº1601-11-2010.5.09.0068. Primeira Turma. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de julgamento: 29 fev. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201601-11.2010.5.09.0068&base=acordao&numProclnt=93967&anoProclnt=2011&dataPublicacao=09/03/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 23 out. 2013.

rescisão contratual, a reclamante já estava grávida e, portanto, sob a proteção da estabilidade constitucional, sendo irrelevante se o contrato de emprego fora celebrado sob modalidade de experiência, inclusive, pela possibilidade desse tipo de contrato ser transformado em um contrato por prazo indeterminado.

Da mesma forma, tem-se o entendimento no julgamento do Recurso de Revista da 6ª Turma do TST, proferido pelo Relator Ministro Maurício Godinho Delgado (RR 21700-25.2009.5.01.0079)<sup>164</sup>, no qual decidiu-se que:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica trabalhista. Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo. Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea b, prevê a estabilidade provisória à "empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196 que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de

---

<sup>164</sup> BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 21700-25.2009.5.01.0079. Sexta Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data de julgamento: 08 fev. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2021700-25.2009.5.01.0079&base=acordao&numProclnt=144009&anoProclnt=2011&dataPublicacao=13/04/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 23 out. 2013.

"relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres.

Verifica-se por tal decisão, que há, a *priori*, uma consideração e proteção ao nascituro e à trabalhadora, independentemente do entendimento anteriormente sumulado pelo TST que dispunha em contrário. É possível perceber também que uma das principais justificativas para essa proteção, decorre do fato de que na própria norma constitucional, que dispõe sobre o assunto, não houve qualquer restrição acerca da espécie contratual a qual se aplicaria o direito da gestante, abrangendo, dessa forma, todo e qualquer contrato de emprego<sup>165</sup>.

Dessa forma, percebe-se que os precedentes jurisprudenciais corroboraram para a mudança da Súmula 244 do TST, atestando a necessidade de ser conferida nova redação no que tange a estabilidade da gestante ainda que em contratos de trabalho firmados por tempo determinado.

---

<sup>165</sup>No mesmo sentido, também são os precedentes que seguem: Recurso de Revista Nº 107-20.2011.5.18.0006. Primeira Turma. Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa. Data de julgamento: 07 dez. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20107-20.2011.5.18.0006&base=acordao&numProclnt=125342&anoProclnt=2011&dataPublicacao=16/12/2011%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 24 out. 2013; Recurso de Revista Nº 194040-35.2006.5.02.0472. Primeira Turma. Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa. Data de julgamento: 19 jun. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20194040-35.2006.5.02.0472&base=acordao&numProclnt=194547&anoProclnt=2007&dataPublicacao=18/06/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 24 out. 2013.

## 5.2 HOJE: A ATUAL APLICAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST

Após reiteradas decisões contrárias ao entendimento sumulado, conforme anteriormente exemplificado, houve a recente mudança na redação do item III da Súmula 244, alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada no dia 14 de setembro de 2012<sup>166</sup>.

Assim, dispõe a atual redação:

Súmula 244 do TST. GESTANTE ESTABILIDADE PROVISÓRIA.  
GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012  
I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).  
II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.  
III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Dessa maneira, há expressa concessão ao direito da estabilidade da gestante mesmo nos casos de contratos com prazo final estipulado, ou seja, contratos de trabalho firmados com termo final.

Deste modo, pode-se concluir que a nova redação da Súmula 244 estabeleceu o direito da empregada de estabilidade gravídica em todas as espécies de contrato por tempo determinado, ou seja, basta que mulher engravide no curso do contrato de emprego, e a mesma terá o direito da estabilidade.

Atente-se, neste ponto, que a súmula abrangeu qualquer contratação a termo e, conforme visto anteriormente, o contrato de experiência trata-se de uma das espécies do contrato por tempo determinado.

---

<sup>166</sup> BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 22 out. 2013.

Nesse sentido, temos o julgado RR: 204-96.2011.5.02.0351, relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte<sup>167</sup>, que reconheceu a estabilidade gravídica no contrato de experiência, conforme o novo entendimento recentemente alterado. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. A Jurisprudência desta Corte, na esteira do entendimento do Supremo Tribunal Federal, inclinou-se no sentido de reconhecer estabilidade provisória decorrente de gestação no curso dos contratos por prazo determinado, fato que culminou na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST, verbis : -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-. Recurso de revista não conhecido.

Dessa maneira, nota-se que já há, em decisões recentes, a aplicação deste novo entendimento que confere estabilidade às empregadas contratadas por tempo determinado, abrangendo, assim, os contratos de experiência, conforme nova redação da súmula 244 do TST.

### 5.2.1 Dos seus benefícios

Inegavelmente o novo entendimento acarretará consequências positivas e negativas nos contratos de trabalho por tempo determinado, principalmente no que diz respeito à empregada gestante, que é o núcleo da súmula em questão.

O benefício imediato conseguido com a mudança da súmula é a proteção ao nascituro, posto que com a estabilidade terá a mãe empregada melhores condições para custear as despesas do seu filho que irá nascer, garantindo-lhe então uma maior segurança. Para a professora da UniCuritiba, Miriam Cipriani Gomes, o TST está acompanhando uma tendência já inaugurada pela Constituição de 1988 e pelo Código Civil de 2002, “de colocar o ser humano no centro do ordenamento jurídico, revelando uma maior preocupação com todos os princípios e valores da República,

---

<sup>167</sup>BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 204-96.2011.5.02.0351. Terceira Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 04 set. 2013. Data de Publicação: DEJT 06 set. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24148054/recurso-de-revista-rr-2049620115020351-204-9620115020351-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa”<sup>168</sup>.

Como já é sabido, o Direito do Trabalho visa a proteção de um trabalhador, que é o empregado, a parte hipossuficiente da relação. Em razão disto, já seguindo a tendência do Código Civil, o Direito do trabalho opta por colocar o empregado em primeiro lugar. Dessa forma, nada mais justo do que conferir à empregada que fica grávida, a garantia do seu emprego, para que ela possa subsistir a si mesmo e ao seu filho que irá nascer, dando-lhe condições dignas e a segurança necessária.

Deste modo, a nova redação da súmula tem como principal ponto positivo a extensão dos benefícios gravídicos conferidos, inclusive, constitucionalmente, às empregadas gestantes submetidas a contratos de trabalho com tempo determinado. Assim, esse novo entendimento visa promover uma maior proteção a todas as empregadas gestantes, independe da modalidade de contratação, e ainda aos bebês que estão sendo gestados.

### **5.2.2 Do posicionamento em contrário**

Em que pese hoje o TST já ter sumulado o novo entendimento que garante a estabilidade também à gestante submetida a contrato de emprego por tempo determinado, bem como haja sua aplicação em alguns julgados, como se demonstrará a seguir que ainda há doutrinadores que entendem que a estabilidade não protraí o termo final do contrato, pois não houve despedida e sim caducidade.

Ou seja, há quem defenda que a mulher que engravida no curso de um contrato por tempo determinado não deve ter o direito de garantia de emprego, pois ela já tinha ciência que este contrato teria um termo final, não sendo caso de despedida discriminatória ou sem justa causa.

Neste sentido, está o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar<sup>169</sup>, que defende que a estabilidade é adquirida durante o contrato, não após o termo final. Por exemplo, no

---

<sup>168</sup> BARÃO, Gisele. **A nova estabilidade para empregados com vínculo temporário**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/conteudo.phtml?id=1334383>>. Acesso em: 23 out. 2013.

caso de uma trabalhadora temporária<sup>170</sup>, contratada para substituição de pessoal regular e permanente da empresa, nas férias de um deles, que fica grávida e, por isso, em virtude da estabilidade, ultrapassa o prazo legal, terá seu vínculo formado com o tomador, mesmo não havendo mais necessidade de seus serviços?

No seu posicionamento, sustenta a doutrinadora que todos os precedentes que ocasionaram a mudança de entendimento, se basearam na impossibilidade de discriminação da gestante quando o contrato tivesse sido ajustado por experiência. Isto ocorre em razão do fim dessa espécie contratual ter cunho subjetivo, que é ser aprovado ou não após a experiência, o que pode ocasionar discriminação se a mulher ficar grávida. Para ela, o que deveria ter sido feito seria inverter o ônus da prova, de tal forma que caberia ao empregador o encargo de comprovar que não foi discriminatório o fato da empregada não ter sido aprovada na experiência.

Além disso, critica-se que a nova redação do inciso III da Súmula 244 do TST, afirmando que a mesma deveria abranger apenas os contratos de experiência, e não aos demais tipos de contratos por tempo determinados. Sustenta ainda a ilustre doutrinadora, que a regra se estenda para todas as espécies de estabilidade, mas isso apenas nos contratos de experiência.

Por outro lado, uma crítica comumente citada refere-se ao o risco social ocasionado na mudança da súmula no sentido de poder haver um crescimento do número de gestantes com a intenção equivocada de ver mantido o seu contrato de emprego, para que possa gozar do período de estabilidade<sup>171</sup>.

Assim, a crítica aqui apontada é que, por vezes, em razão da própria ignorância, as mulheres preferem engravidar para verem seus empregos garantidos, havendo, assim, uma inversão de valores.

Da mesma forma, defende-se também que há um retrocesso social das conquistas do trabalho da mulher, posto que a obrigatoriedade de manutenção do contrato das gestantes, como no caso de um contrato temporário em que a trabalhadora só é

---

<sup>169</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários às novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**. Disponível em: <<http://www.vbca.com.br/?pg=artigos>>. Acesso em 23 out. 2013.

<sup>170</sup> O trabalho temporário é regido pela Lei n. 6.019/74, sendo disciplinado no art. 10 que o trabalho temporário não poderá exceder 3 meses, salvo se houver autorização.

<sup>171</sup> JORGE, Christian Schramm. **Novos riscos para empresas nas contratações temporárias**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-13/christian-schramm-novos-riscos-empresas-contratacoes-temporarias>>. Acesso em: 22 out. 2013.

necessária em um curto período, pode levar vários empregadores a evitar a contratação de mulheres em razão do risco da manutenção destes contratos<sup>172</sup>.

Ou seja, justamente o que a norma jurídica tenta evitar, que é a preferência à contratação de homens em detrimento das mulheres, pode ocorrer com este novo entendimento, principalmente no que diz respeito aos contratos por tempo determinado para substituição de pessoal, posto que este é um contrato de curta duração em que não há a necessidade de contratação definitiva.

Deste modo, pode-se perceber que em que pese a alcance da nova súmula na extensão nos benefícios conferidos as mulheres grávidas em contratos de trabalho, atendendo, inclusive, à demandas sociais, esse novo entendimento sumulado também encontra diversos posicionamento em contrário.

### 5.3 EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA O AVISO PRÉVIO

Neste ponto, insta compreender se a estabilidade gravídica é garantida também nos casos em que a concepção do filho se dá durante o curso do aviso prévio.

O art. 391-A da CLT dispõe que a confirmação do estado de gravidez ocorrida no curso do contrato de emprego, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (artigo 10, inciso II, alínea b). Tal artigo foi introduzido pela Lei nº 12.812<sup>173</sup>, sendo acrescentado ao capítulo da proteção à maternidade, seção V, da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

<sup>172</sup> JORGE, Christian Schramm. **Novos riscos para empresas nas contratações temporárias**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-13/christian-schramm-novos-riscos-empresas-contratacoes-temporarias>>. Acesso em: 22 out. 2013.

<sup>173</sup> Lei Nº 12.812, de 16 de maio de 2013 - Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A Presidenta da República. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º - A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 391-A: "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."; Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A extensão do direito à estabilidade à gestante em aviso prévio reflete jurisprudência já consolidada do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a concepção durante o curso do aviso prévio assegurará a estabilidade provisória da empregada gestante. Ou seja, se a empregada engravidou no curso da relação trabalhista, independentemente do conhecimento do empregador, lhe é assegurada a estabilidade gravídica<sup>174</sup>.

O primeiro fundamento legal para que seja assegurada a estabilidade durante o aviso prévio é que mesmo durante este, não houve o fim do contrato de emprego, ou seja, considera-se que o aviso prévio faz parte do contrato de emprego para todos os efeitos, seja este indenizado ou cumprido. Deste modo, se o aviso prévio integra o contrato de emprego, não existe qualquer motivo para que a empregada que engravida durante este período não lhe tenha assegurado uma estabilidade prevista constitucionalmente diante da gestação.

O segundo fundamento para essa proteção ocorre em atenção à determinação contida no artigo 10 do ADCT, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, o empregador que desrespeitar tal garantia irá arcar com a indenização pelo período integral da estabilidade prevista na Constituição Federal<sup>175</sup>.

Cumprido ressaltar, que, anteriormente havia o entendimento de que não poderia se falar em estabilidade por estado gravídico se a concepção acontecesse dentro do período correspondente ao aviso prévio, ainda que indenizado. Isto porque, entendia-se que a partir da concessão do aviso prévio, o contrato de emprego deixava de ser por tempo indeterminado, passando a ser por tempo determinado<sup>176</sup>.

A partir do entendimento supracitado, podemos perceber que assim como houve a mudança do entendimento da Súmula 244 acerca dos contratos de experiência, também houve a mudança no entendimento diante do aviso prévio, posto que esta abrangência ocasiona uma maior proteção ao nascituro e à sua genitora, justamente o que impulsionou a mudança no entendimento do TST.

Neste sentido, já dispuseram os seguintes julgados:

---

<sup>174</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Lei que garante estabilidade provisória da gestante reflete jurisprudência do TST**. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/100518774/lei-que-garante-estabilidade-provisoria-da-gestante-reflete-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

<sup>175</sup> *Ibidem*.

<sup>176</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. O entendimento desta c. Corte é no sentido de que não há como se afastar a estabilidade provisória da gestante, no caso da concepção ter ocorrido no curso do aviso prévio indenizado, pois o contrato de trabalho ainda se encontra vigente. Recurso de revista conhecido e provido<sup>177</sup>.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. DIREITO À ESTABILIDADE. ART. 10, II, -B-, DO ADCT . A empregada gestante possui direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do ADCT). O dispositivo constitucional tem por finalidade tanto a proteção da gestante contra a dispensa arbitrária quanto relativamente aos direitos do nascituro. Portanto, a rescisão do contrato de trabalho da obreira gestante, durante o período de gestação, ainda que desconhecida a gravidez pelo empregador ou até mesmo pela empregada, quando do ato da dispensa, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade não usufruída, conforme entendimento das Súmulas 244, I e 396, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido<sup>178</sup>.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. No caso, a reclamante engravidou durante o aviso-prévio indenizado, ou seja, na vigência do contrato de trabalho, e faz jus, portanto, à indenização decorrente da estabilidade. Esse é o entendimento da SBDI-1 do TST. Por outro lado, mesmo que o empregador não tenha ciência da gravidez, havendo a dispensa imotivada, permanece o direito ao pagamento da indenização correspondente ao período da estabilidade provisória, pacificando-se o entendimento quanto à responsabilidade objetiva do empregador (Súmula nº 244, I, do TST). Recurso de revista a que se dá provimento<sup>179</sup>.

Assim, conclui-se, portanto, que haverá o direito à estabilidade, ainda que a concepção ocorra após a dispensa da obreira, desde que ainda durante o período do aviso prévio.

#### 5.4 OBJETO DA PROTEÇÃO: EMPREGADA OU FETO?

<sup>177</sup>Recurso de Revista No 492-16.2011.5.09.0653. Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 06 mar. 2013. Data de Publicação: DEJT 08 mar. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23074854/recurso-de-revista-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-rr-airr-4921620115090653-492-1620115090653-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

<sup>178</sup>Recurso de Revista No 490-77.2010.5.02.0038. Terceira Turma. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06 fev. 2013. Data de Publicação: DEJT 15 fev. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23048589/recurso-de-revista-rr-4907720105020038-490-7720105020038-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

<sup>179</sup>Recurso de Revista No 1158-49.2011.5.09.0028. Sexta Turma. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data de Julgamento: 24 abr. 2013. Data de Publicação: DEJT 26 abr. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23130328/recurso-de-revista-rr-11584920115090028-1158-4920115090028-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

Conforme verifica-se nos julgados que ensejaram a mudança da Súmula, temos, em sua maioria, o fundamento de que a estabilidade gravídica conferida à gestante também em contrato de emprego por tempo determinado, preza pela proteção em primeira instância ao próprio nascituro, ou seja, daquele que está sendo gestado. Não se pode olvidar que a estabilidade também promove uma proteção à mulher gestante, no entanto, facilmente percebe-se que seu maior objetivo decorre de uma preocupação com o desenvolvimento do nascituro.

Em razão disso, Sérgio Pinto Martins<sup>180</sup> entende que mesmo no caso de fechamento da empresa, não há prejuízo à garantia de emprego da gestante, isto porque a norma visa tutelar a gestante e o nascituro, bem como porque o risco do empreendimento é ônus do empregador, conforme art. 2º da CLT<sup>181</sup>.

Preconiza, ainda, o mesmo doutrinador que, em casos de aborto, não há o direito à estabilidade, posto que não há previsão constitucional ou legal para tanto. Isto ocorre também em razão de não existir proteção ao nascituro, posto que ele não nasceu com vida, ou mesmo teve a sua “vida” interrompida. Há apenas o direito da mulher de ter de ter duas semanas de licença remunerada, consoante está previsto no art. 395 da CLT.

No que concerne à mãe adotiva, sustenta o mesmo que esta não tem o direito à estabilidade em comento, pois a alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT disciplina que a garantia de emprego é dada à gestante e é desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto. Por esta redação, percebe-se que o dispositivo fala em gestante, não em mãe ou gênero parecido, o que não abrange a adotante. A mãe adotante não tem característica de gestante, que é quem confirma a gravidez, e que necessita de certo período para recuperação do seu corpo.

Assim, conclui-se que em primeiro lugar, objetiva-se com a estabilidade a proteção ao feto, pois sem ele não há qualquer direito à garantia de emprego. Entretanto, não pode ser dispensada do objeto a própria gestante, que necessita de maior proteção nesse período gestacional, para que possa, inclusive, se adaptar as novas necessidades e demandas de uma gestação, sempre prezando pela proteção do seu filho.

---

<sup>180</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

<sup>181</sup>Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

## 5.5 PROTEÇÃO AO FETO X SEGURANÇA DO EMPREGADOR

Conforme discutido anteriormente, há quem defenda que a proteção dada à empregada gestante visa uma proteção do feto, e em contrapartida há quem defenda que a proteção direciona-se à empregada.

Na pesquisa realizada, é possível perceber que efetivamente, a extensão da proteção às mulheres gestantes, *a priori*, é direcionada ao feto, ou seja, como uma forma de proteger aquela nova vida que ainda demanda muitos cuidados.

No entanto, é possível ainda ponderar que essa proteção não pode ser considerada absoluta, deve haver um equilíbrio entre a proteção das mulheres grávidas nos contratos de trabalho por tempo determinado e também aos seus empregadores que não podem ser integralmente responsabilizados, em qualquer circunstância, pela gestação da sua empregada.

Não há que se considerar apenas o fato de a mulher estar grávida que ela deve ter o emprego garantido sob a justificativa de proteção ao nascituro, ou seja, em determinados contratos por tempo determinado não se justifica que a mulher adquira a estabilidade para que seja garantida a segurança financeira do futuro bebê.

Se a premissa de que toda mulher grávida deve estar empregada como forma de resguardar o feto fosse verdadeira, seria então obrigatório que as empresas empregassem gestantes para que fosse garantida a segurança do feto. No entanto, não é razoável que isto seja considerado verdadeiro, pois nesta hipótese não haveria segurança jurídica alguma para os empregadores e tornaria suas atividades excessivamente onerosa.

Assim, em que pese a grande importância da proteção ao nascituro, devida, inclusive, nos contratos de experiência, não se pode esquecer também os direitos em contrapartidas que são afetados com a extensão dessa estabilidade, qual seja, a segurança do empregador.

Dessa forma, pode-se concluir pela concordância ao pensamento da doutrinadora de Vólia Bomfim Cassar, no sentido de que a estabilidade não pode abranger qualquer tipo de contrato por tempo determinado, deve ser observado o *animus* do empregador que pretende contratar temporariamente.

Se o empregador possuir o ânimo de observar as aptidões do empregado, seu comportamento, dentre outras razões, para posteriormente contratar por prazo indeterminado, sim, defende-se que deve ser conferida a estabilidade, posto que, conforme defende-se, não há razão para não ser conferida a proteção. Por outro lado, se a vontade do empregador era de substituir um empregado regular que estava de férias ou foi afastado por algum outro motivo, a partir do momento que este retorna, a empregada que o substituiu já possuía ciência desta condição, não havendo motivo para que, caso engravide, obtenha a estabilidade.

Nos casos de um contrato de safra, por exemplo, em que a função da empregada destina-se à colheita de determinado insumo, terminada a colheita, acaso a mulher engravide, terá o empregador obrigação de manter esta empregada em função da sua gravidez, ainda que não haja atividade alguma para ser desenvolvida, vez que a safra findou-se?

Da análise do exemplo acima, é possível perceber que em determinadas situações a manutenção da mulher no emprego em razão do seu estado gravídico torna-se um ônus excessivo ao empregador, uma vez que o mesmo não tem mais qualquer necessidade daquele empregado, não pelo fato de ser mulher ou gestante, mas sim diante da ausência de demanda na sua empresa.

Portanto, emerge uma nova necessidade de reforma na redação da súmula, de forma a explicitar as modalidades de contrato de emprego por tempo determinado na qual a empregada gestante seria beneficiada pelas garantias gravídicas, uma vez que conforme demonstrado essa estabilidade não pode ser estendida para todas as modalidades de contrato por tempo determinado, em razão das suas próprias particularidades.

Nesse sentido, diante das pesquisas feitas, pode-se concluir pela possibilidade de concessão da estabilidade gravídica nos contratos por tempo determinado, especificamente, apenas na modalidade de contrato de experiência, diante das suas circunstâncias específicas, de modo que a manutenção da empregada, ainda que gestante, não acarretará nenhum ônus excessivo ao empregador.

Além do ânimo de futura contratação existente no contrato de experiência, conforme já disposto, é possível fundamentar ainda a manutenção da empregada gestante no emprego pela necessidade do empregador em preencher aquela vaga.

Ora, se o empregador propôs um contrato de experiência é porque de fato existe uma vaga a ser preenchida, existe uma demanda naquela empresa, o que não ocorre nos demais contratos por tempo determinado. Sendo assim, justifica-se a concessão da estabilidade conferida à gestante, que irá resguardar a mulher e seu bebê, e não acarretará qualquer situação alarmante ou mesmo excessiva ao seu empregador.

Tem-se, ainda, como justificativa para a não concessão do benefício nas demais modalidades de contrato por tempo determinado, as hipóteses de má-fé. Ocorre que, tendo ciência de que o contrato irá se findar por ter chegado o seu termo final ou em razão do seu trabalho ter se esgotado, caso se aplique a possibilidade de estabilidade gravídica em todos os contratos por tempo determinado, poderá, propositalmente, a mulher engravidar visando a manutenção do seu emprego, o que conforme já disposto, trará insegurança jurídica ao seu empregador.

Isto posto, revela-se excessiva a proteção conferida à gestante abrangendo qualquer tipo de contrato por tempo determinado, uma vez que nas hipóteses em que a vontade do empregador não era permanecer com o empregado posteriormente ao final do prazo não se justifica a concessão do benefício.

Pode-se concluir, portanto, pela necessidade de nova alteração na Súmula 244 do TST, para que se direcione a concessão do benefício da estabilidade gravídica apenas em determinada modalidade de contrato por tempo determinado, especificamente, o contrato de experiência.

## 6 CONCLUSÃO

A Súmula 244 do TST, em sua nova redação, disciplina a concessão da estabilidade à mulher que engravida, no curso de um contrato por tempo determinado. Diante disso, o presente trabalho monográfico debruça-se a análise de todo o regramento jurídico envolvido na referida concessão.

Assim, através deste trabalho objetivou-se esclarecer, de forma clara e objetiva, as nuances, e toda a evolução que culminou no atual entendimento do TST, para concluir pela necessidade de novas mudanças.

Neste passo, demonstrou-se que é inquestionável que a proteção dada à mulher gestante em muito lhe beneficiou e continuará beneficiando. Entretanto, posiciona-se aqui que esta proteção não pode ser absoluta, posto que sua abrangência não deve dizer respeito a qualquer espécie de contrato por tempo determinado, pois se torna um posicionamento muito abrangente, além de excessivamente oneroso ao empregador em determinados casos.

A partir da análise dos contratos por tempo determinado, observa-se que nas hipóteses de necessidade tópica e episódica do serviço, atividade empresarial transitória, contratação para evento específico, entre outros casos, não se justifica que seja conferida a estabilidade gravídica, uma vez que, nestes casos já há a certeza que, com o ajuste do termo, findar-se-á a relação contratual. Ou seja, nas hipóteses descritas não há o ânimo do empregador em contratar por tempo indeterminado, e o empregado tem plena ciência dessa situação.

Para entendimento do tema, primeiramente houve a explanação acerca dos contratos de emprego, adentrando especificamente nos contratos por tempo determinado, conceituando e definindo as principais hipóteses previstas em lei. Foi dada atenção especial ao contrato de experiência, pois a redação anterior da atual redação da Súmula 244 do TST abordava especificamente sobre esta espécie de contratação a termo.

Além disso, o presente trabalho defende a necessidade de nova alteração da súmula para que se especifique em qual tipo de contrato por tempo determinado a gestante terá direito em caso de gravidez, sendo clara a defesa que em contratos de experiência deve haver o direito à estabilidade em razão do ânimo do empregador

em contratar o empregado sem qualquer prazo, e ainda por outras particularidades abordadas.

Posteriormente, fez-se um apanhado acerca do trabalho da mulher, a diferenciação das suas funções, os fundamentos que fazem com que o sexo feminino necessite de uma maior proteção, enfim, discute-se as demais particularidades da mulher. Expôs-se em quais casos a mulher deve ser tratada de forma diversa e os casos em que há discriminação do âmbito profissional.

Em seguida expôs-se as noções principais da garantia de emprego, sus hipóteses legais e contratuais, suas subespécies, dando especial importância à estabilidade conferida à gestante, posto que é o foco principal do presente trabalho.

A partir da análise do conteúdo abordado, adentrou-se ao tema-problema objeto do presente estudo, que é a estabilidade da gestante no curso de um contrato por tempo determinado, questionando se a proteção dada pela Súmula 244 do TST direciona-se à mulher ou ao nascituro, e, ainda, de que maneira a maior abrangência dada pela nova redação da referida súmula é benéfica para a mulher e de que maneira a prejudica.

Além disso, questiona-se ainda os excessivos ônus gerados ao empregador diante da estabilidade gravídica conferida a todas as mulheres gestantes em contrato por tempo determinado. Permeia-se a necessidade de segurança jurídica destinada ao empregador em contraponto aos benefícios conferidos a mulher grávida.

Isto posto, percebe-se que não deve haver uma proteção absoluta ao nascituro, por isso sugere-se nova alteração na redação do inciso III da Súmula 244 do TST para que se especifique a(s) modalidade(s) de contrato por tempo determinado em que deve haver o direito à estabilidade em caso de gestação.

Por tudo exposto, defende-se, pois, que em casos de contrato de experiência é inquestionável a concessão do direito a estabilidade gravídica, pelas particularidades abordadas. Por outro lado, em casos em que não há o ânimo por parte do empregador em contratar por tempo indeterminado, não poderia haver o direito à garantia de emprego às mulheres grávidas.

## REFERÊNCIAS

BARÃO, Gisele. **A nova estabilidade para empregados com vínculo temporário**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/conteudo.phtml?id=1334383>>. Acesso em: 23 out. 2013.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 1989, vol. I.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

\_\_\_\_\_. **Artigos de Doutrina - O contrato de experiência à luz dos tribunais**. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_amb\\_05.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_05.asp)>. Acesso em: 28 out. 2013.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: 1º de maio de 1943. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 23 mar. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Brasília, DF, 3 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em: 10 maio 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.069**, 13 de julho de 1990. Brasília, DF. 13 de julho de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069compilado.htm)>. Acesso em: 24 mar. 2013.

\_\_\_\_\_. **Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/web/guest/ojs/-/asset\\_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-coletivos-sdc?\\_101\\_INSTANCE\\_1N7k\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Ffojs%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_1N7k%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](http://www.tst.jus.br/web/guest/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-coletivos-sdc?_101_INSTANCE_1N7k_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Ffojs%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_1N7k%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1)>. Acesso em: 10 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 07 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. **Súmulas do Supremo Tribunal Federal.** Disponível em:  
<[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/regimento\\_interno\\_e\\_sumula\\_stf/sumulas\\_stf.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/sumulas_stf.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, DF. Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 22 out. 2013.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. **Lei que garante estabilidade provisória da gestante reflete jurisprudência do TST.** Disponível em  
<<http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/100518774/lei-que-garante-estabilidade-provisoria-da-gestante-reflete-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 5800-82.2009.5.02.0011**, Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 19 jun. 2013. Data de Publicação: DEJT 21 jun. 2013. Disponível em:  
<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23541419/recurso-de-revista-rr-58008220095020011-5800-8220095020011-tst?ref=home>>. Acesso em: 22 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 204-96.2011.5.02.0351**. Terceira Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 04 set. 2013. Data de Publicação: DEJT 06 set. 2013. Disponível em:  
<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24148054/recurso-de-revista-rr-2049620115020351-204-9620115020351-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 1601-11-2010.5.09.0068**. Primeira Turma. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de julgamento: 29 fev. 2012. Disponível em:  
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201601-11.2010.5.09.0068&base=acordao&numProInt=93967&anoProInt=2011&dataPublicacao=09/03/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 23 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 21700-25.2009.5.01.0079**. Sexta Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data de julgamento: 08 fev. 2012. Disponível em:  
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2021700-25.2009.5.01.0079&base=acordao&numProInt=144009&anoProInt=2011&dataPublicacao=13/04/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 23 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 107-20.2011.5.18.0006**. Primeira Turma. Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa. Data de julgamento: 07 dez. 2011. Disponível em:  
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20107-20.2011.5.18.0006&base=acordao&numProInt=125342&anoProInt=2011&dataPublicacao=16/12/2011%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 24 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 194040-35.2006.5.02.0472**. Primeira Turma. Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa. Data de julgamento: 19 jun. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20194040-35.2006.5.02.0472&base=acordao&numProclnt=194547&anoProclnt=2007&dataPublicacao=18/06/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 24 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 492-16.2011.5.09.0653**. Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 06 mar. 2013. Data de Publicação: DEJT 08 mar. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23074854/recurso-de-revista-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-rr-airr-4921620115090653-492-1620115090653-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 490-77.2010.5.02.0038**. Terceira Turma. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06 fev. 2013. Data de Publicação: DEJT 15 fev. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23048589/recurso-de-revista-rr-4907720105020038-490-7720105020038-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso de Revista Nº 1158-49.2011.5.09.0028**. Sexta Turma. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data de Julgamento: 24 abr. 2013. Data de Publicação: DEJT 26 abr. 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23130328/recurso-de-revista-rr-11584920115090028-1158-4920115090028-tst>>. Acesso em: 22 out. 2013.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2009.

CARRION, Valentin. Trabalho Feminino. **Revista Jurídica Trimestral**. São Paulo: Editora Saraiva, v.9, 1996.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

\_\_\_\_\_. **Breves comentários às novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**. Disponível em: <<http://www.vbca.com.br/?pg=artigos>>. Acesso em: 23 out. 2013.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho Temas Específicos 1 Proteção do Trabalho da Mulher - YouTube**. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=HLULQVekapk>>. Acesso em 10 out. 2013.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.

DAHER SOCIEDADE DE ADVOGADOS, Gomes &. **Nova redação da Súmula nº 244 do TST: Direito novo ou reconhecimento tardio**. Disponível em: <<http://gomes-e-daher.jusbrasil.com.br/noticias/100367585/nova-redacao-da>>

sumula-n-244-do-tst-direito-novo-ou-reconhecimento-tardio>. Acesso em: 24 out 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

FACÓ, Juliane Dias. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 27 abr. 2012.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Direito do Trabalho no STF**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 2000.

GOMES, Fundação Orlando. **Premio Luiz Tarquínio – Direito do Trabalho e Previdência Social**. Salvador: Edições Ciência Jurídica, 2001.

GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.

JORGE, Christian Schramm. **Novos riscos para empresas nas contratações temporárias**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-13/christian-schramm-novos-riscos-empresas-contratacoes-temporarias>>. Acesso em: 22 out. 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. **A B C do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

MEDRADO, João Carlos. **Contrato de Emprego**. Disponível em: <<http://trabalhista1.xpg.uol.com.br/contrato-de-emprego.html>>. Acesso em: 14 maio 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NETO, René da Fonseca e Silva. **Proteção ao Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher/2#ixzz2hbOYyS47>>. Acesso em: 11 nov. 2013

OLIVEIRA, Antônio Carlos. **Aula ministrada na Faculdade Baiana de Direito**, 01 ago. 2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ALMEIDA NETO, João Alves de. 1. ed.  
**Jurisprudência Trabalhada Consolidada**. Salvador: Editora Jus Pudvm, 2008.

PARREIRA, Natalia. **Aspectos relevantes acerca da Proteção à Maternidade**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10562](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562)>. Acesso em: 11 out. 2013.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6 ed. Niterói: Editora Imperius, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Ed. única. São Paulo: Editora LTR, 2007.

SÃO PAULO, Seade. **Inserção Feminina no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=02>>. Acesso em: 06 nov. 2013.

SILVA, Andrade. **Estabilidade Gestacional no Contrato de Experiência sob a ótica do STF e do TST**. Disponível em: <<http://www.andradesilvaconsultoria.com.br/artigos/estabilidade-gestacional-no-contrato-de-experiencia-sob-a-otica-do-stf-e-do-tst/>>. Acesso em: 11 nov. 2012.

TRABALHISTA, Professora. **Proteção a Mulher no Trabalho**. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/protecao\\_a\\_mulher\\_no\\_trabalho.htm](http://www.professortrabalhista.adv.br/protecao_a_mulher_no_trabalho.htm)>. Acesso em: 12 out. 2013.

VARGAS, Isabel C. S. **Proteção ao trabalho da mulher**. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/sociologia/protecao-ao-trabalho-mulher.htm>>. Acesso em: 12 out. 2013.