



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

CAROLINA SILVA VOGADO

**O IMPACTO DO INCISO III DA SÚMULA 244 DO TST NA
EMPREGABILIDADE DA MULHER**

BRASÍLIA

2017

CAROLINA SILVA VOGADO

**O IMPACTO DO INCISO III DA SÚMULA 244 DO TST NA
EMPREGABILIDADE DA MULHER**

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília.
Orientador: Luiz Emílio Pereira Garcia

BRASÍLIA

2017

CAROLINA SILVA VOGADO

**O IMPACTO DO INCISO III DA SÚMULA 244 DO TST NA
EMPREGABILIDADE DA MULHER**

Monografia apresentado como requisito parcial para conclusão do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Luiz Emílio Pereira Garcia

Brasília, 11 de novembro de 2017.

Banca Examinadora:

Luiz Emílio Pereira Garcia
Professor Orientador

Maurício Muriack de Fernandes e Peixoto
Professor Examinador

Edgard Francisco Dias Leite
Professor Examinador

RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de estudar os impactos que a súmula 244, inciso III tem sobre a empregabilidade da mulher, em especial sobre a mulher gestante. Para tal, inicialmente é necessário entender como acontece a relação de trabalho entre empregador e trabalhador. Estabelece-se então o que é um contrato à luz do que a doutrina civilista entende, para, posteriormente, adentrar no conceito do acordo que regula uma relação de emprego. Após entender o que é e como se estabelece um contrato de trabalho, aprofunda-se na sua modalidade com prazo determinado para propiciar o entendimento do estudo. Em seguida, há a demonstração dos princípios que regem o Direito do Trabalho e as relações de emprego. Analisadas as formas de relação empregatícia, discorre-se sobre os impactos trazidos pela súmula 244 do Tribunal superior do trabalho, com ênfase em seu inciso III. Demonstra-se sua aplicação e consequências, e também a situação da mulher no mercado de trabalho. Além disso, o texto que segue passa brevemente pelo dispositivo equivalente ao inciso III da súmula 244 do TST no que tange o direito das empregadas domésticas e sobre alguns tópicos da reforma trabalhista que podem influenciar o entendimento atual no futuro.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Relação de emprego. Empregada. Gestante. Súmula 244 do TST.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
2 O CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO	10
2.1 Do conceito de contrato	10
2.2 Do contrato de trabalho	12
2.2.1 O contrato de trabalho	12
2.2.2 Requisitos da relação de trabalho.....	13
2.2.3 A denominação do contrato de trabalho	14
2.2.4 A proteção decorrente do contrato de trabalho.....	16
2.2.5 As nulidades no contrato de trabalho.....	16
2.2.6 Das modalidades do contrato de trabalho	17
2.3 Dos contratos de trabalho por tempo determinado	18
2.3.1 O contrato de trabalho por tempo determinado segundo o artigo 443 da CLT .	18
2.3.2 Segmentos do contrato de trabalho	19
2.3.3 Subespécies de contrato de trabalho por prazo determinado.....	22
2.3.4 Observações importantes acerca do contrato de trabalho a termo.....	24
3 A ESTABILIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS QUE A NORTEIAM	25
3.1 Do conceito da estabilidade	25
3.1.1 História da estabilidade no Brasil.....	25
3.1.2 Da denominação.....	26
3.1.3 Conceito.....	26
3.2 Dos princípios que tornam possível e asseguram a estabilidade	27
3.2.1 Princípio da proteção	27
3.2.2 Princípio da irrenunciabilidade	29
3.2.3 Princípio da continuidade.....	30
3.2.4 Princípio da razoabilidade.....	32
3.2.5 O princípio da boa-fé	33
3.3 Da estabilidade provisória e seus tipos	33
3.3.1 Da estabilidade provisória.....	33
3.3.2 Da estabilidade do dirigente sindical.....	34
3.3.3 Da estabilidade dos membros da CIPA	35
3.3.4 Da estabilidade dos empregados acidentados	36
3.3.5 Da estabilidade da gestante.....	36

4	A ESTABILIDADE DA GESTANTE REGIDA PELA SÚMULA 244, III DO TST	38
4.1	A súmula 244 do TST.....	38
4.2	Da garantia da estabilidade na Lei complementar 150/2015.....	41
4.3	Perspectiva favorável à modificação.....	42
4.4	Uma forma de assegurar proteção ou de exclusão?.....	42
4.5	Da perda da finalidade no emprego.....	44
4.6	Dos ônus para o empregador.....	45
4.7	Da lesão à faculdade do empregador.....	46
4.8	A proteção da gestante de acordo com a reforma trabalhista.....	47
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho procura solucionar problemas que envolvam a relação entre empregado e patrão. Ele começa regulando o contrato firmado entre essas partes à luz do que é encontrado sobre os acordos no Direito Civil e no que dizem seus doutrinadores. Uma vinculação de trabalho pode ser tanto expressa em documento, quanto pode ser apenas baseada na palavra das partes.

O acordo firmado entre trabalhadores e empregadores tem grande valor, contudo, a realidade dos fatos sempre irá prevalecer, pois zelar pela primazia da realidade é um dos muitos princípios do Direito do Trabalho. Os preceitos regulam o direito como um todo, e, dentro do Direito Trabalhista, têm forte viés protecionista ao trabalhador.

Sendo esse direito carregado de proteção, é natural que empregados com especialidades tenham especificidades que lhes assegure maior segurança na relação de emprego. Um exemplo são as trabalhadoras gestantes, sobre as quais, dispositivos constitucionais, legislativos e jurisprudenciais incidem para resguardar seus direitos.

Desta forma, o Tribunal Superior do Trabalho, que é órgão máximo da justiça trabalhista, não poderia ter entendimento contrário. A presente monografia mostrará como o entendimento sumular desse tribunal rege a relação de emprego entre as grávidas e seus patrões.

A súmula mais importante que estabelece assertivas sobre os direitos de uma empregada gestante é a 244. Nela encontram-se três incisos, e, todos eles, descritos ao longo desta dissertação, resguardam a futura mãe de possíveis arbitrariedades do empregador.

No texto que segue essa breve introdução o foco é dado ao último inciso da súmula supracitada. O inciso terceiro da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe sobre a relação de emprego entre a grávida e o empregador com a peculiaridade de este vínculo estar condicionado a um fim certo.

O trabalho trata dos diversos tipos de contrato, e, dentro da perspectiva trabalhista, irá sustentar a prevalência deste tipo de acordo, que preza pela indeterminação do tempo em que serão prestados os serviços, em regra.

No entanto, as exceções, recorrentes dentro do direito, também não fogem ao Direito do Trabalho e ao que ele regula. Os acordos empregatícios a termo certo não são os principais, mas são possibilitados dadas as circunstâncias da necessidade da prestação do serviço.

Logo; com a possibilidade desse tipo de contratação para trabalho, com prazo determinado; o Direito do Trabalho preocupou-se em resolver como seria desenrolada a relação de uma mulher contratada a termo, que, durante a vigência do acordo, engravidasse.

A súmula 244, III, já citada e posteriormente esmiuçada aqui, traz justamente a proteção à gestante contratada com prazo determinado. Anteriormente sua redação era favorável ao empregador, pois não concedia a estabilidade à grávida. Em 2012, um novo entendimento foi dado ao texto do inciso, concedendo a estabilidade à gestante também quando contratada à termo.

Essa nova prescrição da súmula permite que uma mulher, contratada por no máximo 90 dias (ressalvadas as hipóteses adiante explicadas), se mantenha no emprego por todo o período estável da gestante, que perdura durante toda a gestação, mais cinco meses após o parto.

Por um lado, isso se mostra benéfico, principalmente no que tange o provimento do nascituro. Em outra perspectiva, essa obrigatoriedade de manter o emprego de uma gestante, ou lhe pagar indenização correspondente, gera certa insegurança àquele que emprega, diminuindo a empregabilidade da grávida.

Indaga-se aqui, até que ponto medidas protetivas como essa resguardam o emprego da mulher, ou, o quanto isso influencia em sua contratação. Se é justo que um emprego seja mantido por uma condicionante mesmo que a finalidade dele tenha se perdido.

Diversas pesquisas atuais ainda apontam o quão discriminada a mulher ainda é no mercado de trabalho. Mesmo que possuam o mesmo grau de instrução e exerçam as mesmas funções, é evidenciado um limbo de reconhecimento entre ambos os gêneros, o que é refletido nos salários recebidos.

Essa discrepância evidenciada na relação de emprego de uma empregada mulher em relação a de um trabalhador homem, tem de ser diminuída. No entanto, as medidas protetivas em favor da gestante não necessariamente alcançam esse objetivo.

Para o desenvolvimento do existente trabalho foram utilizadas diversas doutrinas de diversos autores. Obras de propedêutica jurídica, do âmbito do Direito Civilista e do Direito do Trabalho, bem como, artigos, pesquisas e legislações pertinentes aos assuntos tratados a seguir.

A monografia a apresentar estruturar-se-á em três capítulos designados pelo método bibliográfico. No primeiro, estabelecerá o conceito de contrato, como ele se insere na justiça do trabalho e explicará sua modalidade a termo. No segundo capítulo será estudado afundo o contrato com prazo determinado, elencando seus tipos e estabelecendo os princípios que o norteiam. No terceiro e último capítulo do presente trabalho será trazida a súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho com as suas modificações ao longo do tempo. Além de adentrar no polêmico inciso terceiro questionando sua eficácia perante a empregabilidade da mulher.

1 O CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

1.1 Do conceito de contrato

Os contratos vigoram na sociedade desde a sua formação, pois a própria ideia de sociedade traz intrinsecamente um acordo entre partes com um propósito. Concepção essa já trazida pelo pensador Rousseau¹, que acreditava na troca da liberdade natural do homem pela liberdade oferecida civilmente, onde os homens seriam as partes estipulantes do acordo, e, ao mesmo tempo, as partes que sofreriam as consequências desse.

Como ato jurídico bilateral, os contratos exigem a conversão das vontades de pelo menos duas partes. E estas deliberações das partes são livres dentro de certos parâmetros, pois devem respeitar as diretrizes do ordenamento jurídico no qual se inserem, além da boa-fé, função social e econômica e os bons costumes. Assim, o contrato pode ser conceituado como sendo um negócio jurídico bilateral ou plurilateral que visa à criação, modificação ou extinção de direitos e deveres com conteúdo patrimonial.²

Para a análise dos elementos constitutivos do contrato é necessário recorrer ao ilustre Pontes de Miranda e adentrar na sua chamada Escada Ponteana. Dentro dessa escala encontram-se três planos, o da existência, o da validade e o da eficácia, onde, na lógica Ponteana, um plano precede ao outro, de maneira que, a ausência do anterior acarreta na impossibilidade do negócio jurídico.

Em suma, pode-se entender a existência como os pressupostos essenciais; agente, vontade, objeto e forma; a ausência de um desses impede a concretização do negócio jurídico, tornando-o inexistente. A validade qualifica os agentes do plano anterior, procura saber se o agente é capaz; a vontade livre e sem vícios; objeto lícito, possível, determinado ou determinável e a forma prescrita ou não defesa em lei. O plano da eficácia tem relação com as consequências do negócio

¹ ROUSSEAU, Jean Jacques. *Do contrato social*. Ed. Eletrônica. Ridendo Castigat Mores. 2001. E-Book. Disponível em: < <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

² TARTUCE, Flávio. *Teoria Geral dos Contratos em espécie*. 11. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015. p. 1-3.

estipulado, adentrando nos quesitos que podem impedir a concretização desse, como os termos, encargos e condições.³

Trazer a classificação aplicável aos negócios jurídicos para os contratos é possível pelo fato de todo contrato ser negócio jurídico. Logo, os contratos têm que levar em consideração todos os agentes, suas características necessárias e os empecilhos que possam vir a aparecer.

Apesar de ser negócio jurídico bilateral, uma das classificações dos contratos incluem os contratos unilaterais, além dos bilaterais e plurilaterais. Nestes acordos unilaterais, apenas uma das partes assume obrigações para com a outra, ainda que ambas estejam envolvidas. Como é o caso da doação, na qual as partes envolvidas expressam sua vontade, contudo, a parte donatária tem apenas vantagens em relação ao doador.

Quanto ao patrimônio inculido no negócio, há a divisão entre onerosos e gratuitos, naqueles, ambas as partes entram com algum patrimônio, e assim, obtêm alguma vantagem, nesses, ocorre o sacrifício patrimonial só de uma parte, tendo a outra vantagem sem contraprestação. No entanto, em todos os casos a boa-fé objetiva deve sempre ser levada em consideração, para que não se onere excessivamente, nem acarrete vantagem desleal ou ilícita a uma das partes.

Uma espécie de contrato a ser levada em consideração é o de adesão. Esse tipo de acordo tem como uma de suas características a capacidade de acelerar a convenção das partes, uma vez que as cláusulas do negócio são estipuladas por uma delas, e a outra apenas deve exprimir sua aceitação ou não. Como define o grande civilista Caio Mário⁴: “Chamam-se contratos de adesão aqueles que não resultam do livre debate entre as partes, mas provêm do fato de uma delas aceitar tacitamente cláusulas e condições previamente estabelecidas”.

Dessa forma, ao sair da esfera civilista e adentrar no que tange o Direito do Trabalho, pode-se entender que nas relações de emprego o acordo entre empregador e empregado é, muitas vezes, de adesão, visto que a vontade do

³ TARTUCE, Flávio. *Teoria Geral dos Contratos em espécie*. 11. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015. p. 15.

⁴ PEREIRA, Caio Mário, 2004 apud TARTUCE, Flávio. *Teoria Geral dos Contratos em espécie*. 11^a ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015. p. 27.

trabalhador é limitada a aceitação das proposições de quem o contrata, observadas, obviamente, as ilicitudes.

1.2 Do contrato de trabalho

1.2.1 O contrato de trabalho

Conforme iniciado no tópico anterior, caberá agora o estudo do contrato estabelecido entre as partes numa relação de trabalho, de suma importância para o Direito do Trabalho como um todo. É do acordo entre trabalhadores e empregadores que advém todo o ordenamento jurídico trabalhista.

Anteriormente os contratos de trabalho eram entendidos como um desdobramento da “locação dos serviços” no código civil de 1916, ou, da prestação do serviço, no código civil de 2002⁵. Isso se dava em razão do liberalismo Estatal, que permitia a livre convenção das partes em razão de sua autonomia.

Nesse sentido a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe em seu capítulo IV disposições sobre os contratos de trabalho, e em seu artigo 444 o que cabe às partes em relação a ele, *in verbis*⁶:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Sabendo que os contratos decorrem de um negócio jurídico convencionado pela relação das partes, pode-se inferir que o contrato de trabalho também não fugiria à essa lógica, sendo também, um negócio jurídico. Contudo, tudo é considerado sob o prisma da esfera do Direito do Trabalho, que estabelece direitos e obrigações de ambas as partes do acordo, nesse caso, o empregador e o empregado.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 334.

⁶ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 abr. 2017

1.2.2 Requisitos da relação de trabalho

A relação de emprego traz consigo alguns elementos essenciais para sua concretização. A Pessoalidade, a onerosidade, a alteridade, a não eventualidade e a subordinação, podendo as nomenclaturas sofrer mudanças de acordo com o doutrinador, para Luciano Martinez a alteridade é também chamada de não assunção (pelo prestador) dos riscos da atividade do tomador de serviços⁷. Isso quer dizer, que, não havendo um desses requisitos elencados, não se caracteriza uma relação de trabalho.

A pessoalidade exprime a ideia de que o contratante, no caso empregador, pactua com a pessoa física do empregado, sem caber a esse a transferência dos poderes e deveres a ele designados.

A onerosidade traz a ideia de pagamento. Os trabalhos prestados numa relação de emprego sempre devem ser retribuídos, até porque, o salário tem caráter alimentar. É importante ressaltar que o não pagamento dos serviços prestados na relação entre trabalhador e empregador, não descaracteriza o vínculo empregatício, pelo contrário, tipifica a ilicitude da relação.

A alteridade trata dos riscos decorrentes da relação de emprego para quem emprega. Rege que o empregado está alheio a situação financeira daquele que o contrata. Dessa forma o trabalhador não se prende à eventuais lucros ou despesas do patrão para ter garantido seu salário.

A não eventualidade da prestação do serviço estipula que o trabalhador que prestar serviços esporádicos, não tem com o empregador o vínculo empregatício, pois, assim como os outros aspectos elencados, este decorre das definições da consolidação das leis do trabalho, em especial no seu artigo 3º⁸ que diz: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços **de natureza não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Grifo nosso).

⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 160.

⁸ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 abr. 2017

Essa característica deve levar um certo cuidado em conta, pois em cada caso existem peculiaridades para estabelecê-la, e ainda, é importante ressaltar que a eventualidade não é sinônimo de descontinuidade do serviço prestado.

Na subordinação estabelece-se que o trabalhador é hierarquicamente inferior a quem o emprega. Por isso também não há que se falar em relação trabalhista entre sócios.

Amauri Mascaro Nascimento traz também outras divisões, trata da personalidade como uma ideia de infungibilidade dos serviços prestados. Apresenta a profissionalidade quase como um sinônimo da mencionada onerosidade, pois afasta os serviços gratuitos dos profissionais. Usa a indissociabilidade para, de certa forma, equiparar o trabalhador ao trabalho que ele exerce. E, a continuidade por ele sustentada também traz a ideia de não estar, necessariamente, ligada a subordinação⁹.

1.2.3 A denominação do contrato de trabalho

A denominação dessa relação de emprego, do vínculo formado entre empregador e empregado não tem uma só definição doutrinária. Amauri Mascaro Nascimento chega a dizer que inexistente distinção entre relação de emprego, relação de trabalho, contrato de emprego e contrato de trabalho¹⁰. O mais usual é chamar de contrato de trabalho, como a própria doutrina adota por diversas vezes. Contudo, essa denominação restringe-se, na maioria das vezes em que é aplicada, à ideia de contrato individual de trabalho, que se distingue de seu significado *latu sensu*, excluindo do termo o contrato coletivo de trabalho.

O art. 442 da Consolidação das leis trabalhistas define o contrato de trabalho como: “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”¹¹. Não obstante, o ordenamento não definiu

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 566.

¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 336.

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 337.

as expressões de contrato de trabalho e relação de emprego empregados no dispositivo supramencionado.

Deste modo, Bezerra Leite recorre às definições de ordenamentos estrangeiros. A Lei Federal do México discorre em seu artigo 20 que a relação de trabalho é, em suma, trabalho pessoal, subordinado mediante pagamento, e como contrato individual de uma obrigação onde uma pessoa presta a outra um trabalho pessoal subordinado, mediante o pagamento de um salário. Destarte, o conceito de relação de trabalho vai de acordo com a abstração de relação de emprego do ordenamento brasileiro.¹²

No ordenamento dos vizinhos latino-americano argentinos, em seus artigos 23 a 25 da lei 20.774 rege que o contrato de trabalho ocorre sempre que uma pessoa física realiza serviços para outra, por um período determinado ou não, sob dependência desta, e com o recebimento de remuneração para tal. Já a relação de emprego, para eles, acontece quando a pessoa realiza os serviços para outra, bem como sob dependência e remuneração, de forma voluntária. Também faz a presunção de que a prestação do serviço significa a existência do contrato de trabalho, salvo situações em contrário.¹³

Dentro da doutrina nacional, há uma conversão quanto ao pensamento de não existir na legislação uma definição para contrato de trabalho, e por isso, vários autores tentam definir o que seria esse contrato. Délio Maranhão, por exemplo, preceitua como: *“contrato de trabalho stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado”*¹⁴.

Isto posto, é possível entender contrato de trabalho como o contrato individual de trabalho, mesmo que seu sentido *lato sensu* não inclua apenas ele.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 337.

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 337

¹⁴ MARANHÃO, Délio, 1981 apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 338

1.2.4 A proteção decorrente do contrato de trabalho

O contrato de trabalho hoje tem a importância de estabelecer as obrigações e direitos dos trabalhadores e de quem os emprega, todavia, vai muito além disso, uma vez que, analisando a história dos trabalhadores, é possível concluir que a relação de labor decorria de escravidão, servidão e outros tipos de trabalho não voluntários¹⁵. Logo, esse contrato não só convenciona o dever das partes, como garante liberdade ao empregado, o trabalho passa a ser não mais uma obrigação, mas uma faculdade das partes.

Exige-se então, do contrato de trabalho, uma maior proteção, por isso, apesar do livre pacto entre as partes, nenhum tipo de acordo é mais moderado pela lei. O contrato é símbolo indispensável no Direito do Trabalho, mas as suas limitações tornam necessárias uma análise mais ampla sempre que analisada a situação de um caso concreto. Isso se dá até mesmo como decorrência do princípio da primazia da realidade, definido por Américo Plá Rodriguez da seguinte maneira¹⁶:

“O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”

Apesar disso, o contrato de trabalho não tem sua importância diminuída, apenas é preciso que sejam verificados os seus limites.

1.2.5 As nulidades no contrato de trabalho

Os contratos ainda podem ter problemas que os talham e trazem nulidade ou anulabilidade a eles. A nulidade absoluta, calha de aspectos que impediriam a realização do negócio jurídico. Impedimentos elencados no artigo 166 do Código Civil, e claramente decorrentes da escala Ponteana já outrora mencionada.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 566 p.

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 144.

Justapondo tais regras para o Direito do Trabalho, nota-se que sempre será imprescindível observar a capacidade das partes: um trabalhador maior de 16 anos, salvo aprendiz; a licitude do objeto: as atividades exercidas não podem ser proibidas; a forma prescrita ou não defesa em lei: que siga os moldes da lei; a fraude à aplicação das normas laborais de ordem pública: quando descumprido requisito legal para investidura do cargo, e, a expressa nulidade da lei¹⁷.

Quanto à nulidade relativa, a Consolidação das leis Trabalhistas não se manifesta expressamente, por isso, novamente pode-se recorrer ao Código Civil para sanar suas lacunas. Do artigo 171 do código mencionado, juntamente com o artigo 8º, § único da Consolidação das leis Trabalhistas apreende-se que anuláveis seriam os contratos de trabalho nos quais a capacidade do agente é relativa ou que possuam algum vício de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores¹⁸.

1.2.6 Das modalidades do contrato de trabalho

Bezerra Leite, adota, com ressalvas, a classificação formulada por formulada por Gomes e Gottschalk¹⁹ da seguinte maneira:

- Quanto à duração, estipulando contratos por prazo indeterminado, quando não se prevê seu fim. E determinado, quando desde o início já está pré-determinado o fim da prestação do serviço.
- Segundo à qualidade do trabalho, sendo divisível em intelectual e manual, enquanto naquele utiliza-se o conhecimento, nesse, a força física é empregada.
- Conforme à finalidade, que definirá a destinação da mão de obra aderida, encontram-se aqui os trabalhos industriais, comerciais, agrícolas, domésticos e marítimos.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 348.

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 351.

¹⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson, 2007 apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 380.

- Em relação aos sujeitos da relação, na qual se inserem os contratos individuais, onde uma só pessoa é contratada e os contratos coletivos, onde há a contratação de toda uma equipe
- Em referência ao lugar do trabalho, pode ser um local designado pelo empregador, ou o próprio domicílio do contratado.
- Com relação ao modo de remuneração, aponta que os salários podem ser fixos ou levar em conta variações
- E, por fim, no tocante a forma, escrita, quando existe um documento comprovando o acordo das partes e verbal, onde apenas as palavras foram observadas no pacto.

A primeira divisão mencionada será aprofundada nos tópicos seguintes, para um maior conhecimento dos contratos de trabalho estabelecidos com um limite de tempo. Para que, a luz do seu conceito, firme-se o entendimento acerca de uma estabilidade da empregada gestante sob esse lapso temporal determinado.

1.3 Dos contratos de trabalho por tempo determinado

1.3.1 O contrato de trabalho por tempo determinado segundo o artigo 443 da CLT

Os contratos de trabalho por tempo determinado são exceção. A regra é que sejam estabelecidos contratos sem prazo determinado. O artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece o conceito adotado pelo regimento brasileiro para esse tipo de acordo e, seu §1º e, em seu §2º, as hipóteses nas quais ele se aplica, *in verbis*²⁰:

“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:

²⁰ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 abr. 2017

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

Como o próprio dispositivo aduz, esse tipo de contrato de trabalho exige definição expressa do prazo de sua vigência, uma vez que a não manifesta definição de um período caracteriza o contrato sem prazo determinado.

No entanto, esse pacto das partes para definir o lapso temporal no qual vigorará o acordo de trabalho, não é de livre escolha destes sujeitos, devem sempre ser respeitadas as condições apresentadas no §2º do dispositivo supramencionado.

Importante ressaltar, que a determinação do contrato não é estipulada apenas com uma data final da prestação do serviço. Pode também se basear no fim de uma obra certa, ou em fato previsível, como a safra de determinado cultivo, por exemplo²¹.

1.3.2 Segmentos do contrato de trabalho

Existem algumas divisões dentro dos contratos de trabalho por prazo determinado que possibilitam a sua aplicação e trazem particularidades essenciais a eles. Destacam-se quatro grandes segmentos, os contratos de experiência, por safra e temporada, de prazo previsto na lei 9601/98 e os pactos de aprendizagem.

O contrato de experiência é realizado sob condição resolutiva, ou seja, existe um fato estipulado pelas partes que põe fim ao acordo, nesse caso, o período designado para experiência.

Ele sempre deverá ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social como o que o artigo 29 da Consolidação das Leis Trabalhistas menciona ser condição especial. Tarso Fernando Genro ainda enfatiza que a experiência seja real e palpável e que esteja relacionada com uma espécie de prestação que realmente se

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 383.

adeque à necessidade de prova²². Comprovação essa, que deve levar em conta, não a personalidade do trabalhador, mas sim, suas habilidades.

Esse acordo tem prazo máximo de noventa dias, é prorrogável uma única vez respeitado o limite de 90 dias. Outros prolongamentos acarretam automaticamente na conversão do contrato para o de prazo indeterminado. O desrespeito ao período estipulado confere ao empregado direito a aviso prévio e metade dos salários do tempo restante.

A estabilidade garantida a determinados empregados não é conferida nesse tipo de contrato. Excetuando-se o entendimento dado pelo TST a súmula 378 e ao inciso III da súmula 244, no qual estendeu-se a estabilidade da gestante também nesses pactos por experiência, assunto que será aprofundado nos capítulos seguintes.

Valoroso destacar a distinção entre contrato de experiência e período de experiência, pois esse corresponde ao íterim do primeiro ano do empregado no trabalho. Período antes condicionante da indenização por estabilidade, mas que após ser extinto pela Constituição Federal de 1988 apenas traz efeitos para exigir que órgão competente pelo MPT homologue a demissão e para conceder férias vencidas e proporcionais, excluindo-se a justa causa, ao empregado.

Os contratos por safra e por temporada são possíveis pela natureza ou transitoriedade de determinado serviço. É possível averiguar a volatilidade da natureza da tarefa quando essa não coincidir com a finalidade da empresa contratante. Já a transitoriedade é justificável pela necessidade de uma atividade estacional e não diária do empregador.

O contrato por safra se define pela atividade agrária, sua atuação é condicionada a esse campo, diferentemente do acordo por temporada, o qual abrange também a pecuária e a indústria rural. Esse último pode tanto ser determinado para uma só colheita, quanto ser estendido a entressafras.

A lei 9601 de 1998 teve a finalidade de dispor sobre certos contratos de trabalho por tempo determinado, porquanto essa modalidade vai de encontro com o

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 387-389.

princípio do Direito do Trabalho da continuidade da relação de trabalho, pelo qual prevaleceria sempre a indeterminação do pacto de labor.

O artigo primeiro da citada lei relativiza as condições do §2º do artigo 443 da CLT, para possibilitar a contratação por prazo determinado com finalidade de exprimir acréscimo ao quantitativo de empregados, *ipsis*²³:

“Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.”

Isto posto, percebe-se a classificação dessa norma como uma das que propõem a flexibilização das proteções impostas pelo Direito do Trabalho. O que gera discussões pelo seu conflito direto com dispositivos trabalhistas constitucionais que versam sobre redução salarial, compensação e redução da jornada, e reconhecimento da validade das convenções e acordos coletivos de trabalho, mais especificamente os incisos VI, XIII, XIV e XXVI do artigo 7º da CF/88.

Uma das circunstâncias que apaziguam as inúmeras discussões que essa lei gera em torno dos princípios e Direitos Trabalhistas é em razão de esse pacto só se fazer possível mediante negociação coletiva.

O incentivo a adoção dessas novas contratações por prazo limitado também é de cunho tributário e elas não seguem a delimitação máxima de uma prorrogação regida pelo artigo 451 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Para esse contrato não existe limite de dilatações.

Os contratos especiais de aprendizagem não só têm por finalidade permitir trabalho que garanta a subsistência do empregado, como também, visa proporcionar formação técnica-profissional. Possui, de certa maneira, as garantias de um emprego normal, e, as atribuições de um estágio.

²³ BRASIL. Presidente da República. *Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 18 abr. 2017.

A proposição de um contrato de trabalho para aprendiz deve respeitar certos pressupostos para ser válido, requisitos elencados ao longo do artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O trabalhador dessa hipótese pode ser capaz para tal a partir dos 14 anos, não podendo ter mais que 24 anos de idade. O contrato tem que, necessariamente, estar incluído em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional metódica e que não conflite com o desenvolvimento físico e mental, psicológico e moral, do jovem aprendiz. Desta maneira, o aprendiz em idade escolar tem a matrícula e a frequência como condição para exercer sua função.

O artigo 428 em seu § 4º também estabelece o limite de 2 anos para essa fase de conhecimento, ressalvados os deficientes, aos quais não se aplica esse limite temporal. Consoante todos os contratos por prazo determinado, ele deve ser devidamente escrito e respeitar as devidas anotações na carteira de trabalho e previdência social.

Além disso, o trabalho do aprendiz não pode exceder seis horas diárias, salvaguardada a extensão por mais duas horas para os jovens aprendizes que já concluíram o ensino médio. O salário deverá ser o mínimo-hora, a alíquota do FGTS será de 2%, é lhes assegurado o vale transporte, e as férias são concedidas priorizando a coincidência com o período de férias escolares.

Após o fim do contrato de aprendizagem é possível a convolação em acordo de trabalho por tempo indeterminado, observados os requisitos.

1.3.3 Subespécies de contrato de trabalho por prazo determinado

Existem várias subdivisões²⁴ de contratos de trabalho por tempo determinado provenientes desse fracionamento citado no tópico anterior e extraídos das possibilidades encontradas na legislação, que merecem destaque na presente monografia.

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 384-385.

Por obra certa: Previsto na Lei 2.959/58, esse tipo de contrato afirma a legalidade de contratações somente para o período em que se firmar obra da construção civil, respeitado o limite de dois anos estabelecido no artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os contratos por safra são definidos no artigo 14, § único, da lei 5889/73 como aqueles que dependem das variações decorrentes da atividade agrária. Em ambas espécies mencionadas até o presente momento, o intuito do empregador é alcançar a finalidade para qual o labor foi designado.

Nos contratos de experiência, já elencados no §2º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, o prazo tem a função de conceder ao empregador período de análise das aptidões do empregado recém contratado.

Para fins transitórios também se aplica esse tipo de contrato, o intuito nesse caso é sanar uma necessidade pontual, sem que se mantenha o trabalhador em ócio após o fim do serviço mandatório. Esse tipo de acordo está igualmente previsto no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas, em seu §1º.

Existe uma espécimen desses contratos, que, vai de encontro a regra dos pactos laborais por tempo indeterminado. O decreto lei 691/69 regula as contratações de técnico estrangeiro, e determina a obrigatoriedade dos contratos por tempo determinado nesses casos, prorrogável por termo certo.

Atletas profissionais também tem contrato especial, a lei 9615/98, igualmente conhecida como a Lei Pelé (modificada posteriormente pela lei 12395/11), estipula em seu artigo 28 o regime de contratação dos desportistas, para que, dadas as circunstancias de suas atividades, não tenham a carreira engessada, ou limitada a apenas um contratante. Contudo, o rompimento contratual sempre deve observar a cláusula penal acordada na contratação.

Bem como os atletas, os artistas também possuem prerrogativas em sua contratação, os pactos sempre devem observar o disposto na lei 6533/78, principalmente seus artigos 9º e 10.

Os artigos 428 a 433 da Consolidação das leis Trabalhistas fixam os deveres para os contratos de aprendizagem, também determináveis para garantir que a obrigação do empregador de garantir oportunidade de aprendizagem.

Todas essas espécies de contrato por tempo determinado não podem ultrapassar 2 anos²⁵, com exceção do contrato de experiência, que possui prazo máximo de 90 dias. Caso esse tipo de acordo seja prorrogado mais de uma vez, será tacitamente considerado contrato de trabalho por prazo indeterminado²⁶.

1.3.4 Observações importantes acerca do contrato de trabalho a termo

A regra dos contratos de trabalho, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, é sempre a não existência de um prazo certo. Por isso, em certas situações, observações devem ser levadas em consideração pelo intérprete.

O fim do contrato deve ser sempre expresso de forma escrita, em caso de dúvida, o entendimento, ou a presunção, será pelo contrato de prazo indeterminado. Devem ser observadas as possibilidades de conversão do contrato por termo do acordo sem período designado.

Nos casos em que houver cláusula assecuratória de rescisão anterior ao termo do pacto, no exercício desse direito, aplicar-se-ão as regras das rescisões dos contratos por prazo indeterminado. Não existindo no acordo esse tipo de condição nos termos, quando houver a rescisão antecipada, aquele que deu causa ao fim da relação de trabalho fica obrigado a indenizar a outra parte pelo equivalente à metade do valor do período restante do contrato²⁷.

Outro ponto a destacar, é a menção do artigo 452 da Consolidação das leis Trabalhistas. Ele destaca a sucessão de um contrato por outro num período inferior a seis meses, estipulando nesse caso a conversão do acordo por prazo determinado, para por prazo indeterminado, excetuando-se as hipóteses de execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

²⁵ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

²⁶ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017

²⁷ BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017

2 A ESTABILIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS QUE A NORTEIAM

2.1 Do conceito da estabilidade

2.1.1 História da estabilidade no Brasil

Inicialmente era associada somente aos servidores públicos e já era mencionada na Constituição brasileira de 1824, onde a proteção do cargo abrangia oficiais do Exército e Armada.

Após, foi-se modificando e acrescentando novas leis que traziam espécies de estabilidade sobretudo a certos funcionários públicos. Não obstante, a primeira legislação a realmente trazer uma efetiva estabilidade no ramo privado dos serviços foi o Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923, também chamado de lei Eloy Chaves²⁸.

Essa lei teve o intuito de assegurar que os ferroviários mais velhos não fossem facilmente dispensados em razão de sua suscetibilidade a doenças ou idade. O artigo 42 aduzia:

“Depois de 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro”.²⁹

Assim, tinha-se de forma expressa norma que evitava uma dispensa imotivada e garantia a chamada estabilidade.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 622.

²⁹ BRASIL. Presidente da República. *Decreto 4682, de 24 de janeiro de 1923*. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11286826/decreto-n-4682-de-24-de-janeiro-de-1923>>. Acesso em: 20 abr. 2017

Com o passar dos anos novas normas estenderam a estabilidade a diversos trabalhadores e setores, como da navegação, transportes urbanos e telégrafos. Posteriormente a lei 62 de 1935 estendeu a estabilidade no emprego após dez anos de serviços prestados aos funcionários do comércio e da indústria.

Já a Constituição de 1937 em seu artigo 137 assegurou a indenização proporcional aos anos de serviço aos trabalhadores dispensados sem justa causa e que não tivessem por lei direito a estabilidade.

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, e em seus artigos 492 a 500 regulou a estabilidade para todos os trabalhadores.

Com a lei 5.107, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em 1966, as empresas passaram a contratar apenas aqueles empregados optantes pelo FGTS em desfavor da estabilidade. Por isso, a Constituição de 1967 criou um sistema optativo, onde se escolhia gozar da estabilidade ou FGTS.

Já a Constituição de 1988, ainda em vigor atualmente, extinguiu a estabilidade garantida anteriormente, bem como o sistema de alternância, de certa maneira ela assegurou o direito do empregador de arbitrariamente despedir seus empregados, mas não tirou deles o fundo de garantia proporcional ao tempo de serviços prestados e, a lei 7839 de 1989 ainda preservou a estabilidade dos trabalhadores que já tinham o direito a estabilidade.

2.1.2 Da denominação

Do latim *stabilitas*, estabilidade significa segurança, equilíbrio, permanência. Contudo, a estabilidade não é absoluta, no próprio Direito do Trabalho nota-se que ela não impede a demissão nos casos com justo motivo ou por força maior.

Ainda é bom que se ressalte a diferença entre estabilidade e garantia de emprego, pois a segunda é gênero, abrange os parâmetros que tornam possível o ingresso e a manutenção do emprego aos trabalhadores.

2.1.3 Conceito

O conceito de estabilidade jurídica nas relações de emprego gira em torno do impedimento da dispensa do empregado, podendo ser garantida por regulamentos e normas coletivas. Sergio Pinto Martins, Gustavo Filipe Barbosa Garcia e Maria Inês Cunha afirmam que “a estabilidade é o direito do empregado se manter no emprego mesmo contra a vontade do empregador”³⁰.

Norteadas pelo princípio da continuidade do contrato de trabalho, é a estabilidade jurídica a responsável pela vedação a dispensa do empregado. Ou seja, o empregador tem seu direito de dispensar o empregado limitado pela estabilidade, que só se excetua por determinação de lei em sentido contrário.

A estabilidade é uma garantia de emprego, no entanto o contrário não é aplicável, uma vez que a estabilidade tem caráter transitório. Atualmente, visa proteger empregados que necessitam da proteção a garantia de emprego, caso, por exemplo, das gestantes, que pela delicada situação, tem a fixidez de seu emprego do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ademais se aduz a não confusão da estabilidade com a vitaliciedade, prevista na Constituição Federal e aplicada a determinados funcionários públicos, ou com a inamovibilidade, pela qual o funcionário público só pode ser removido por interesse público. Importante salientar que a estabilidade do setor público é diferente da do setor privado, que é basicamente regulada pelo direito administrativo.

2.2 Dos princípios que tornam possível e asseguram a estabilidade

2.2.1 Princípio da proteção

É o princípio fundamental do Direito do Trabalho, estipula respaldo especial ao trabalhador na relação de emprego. O direito, num panorama geral, busca a igualdade das partes, em se tratando de Direito do Trabalho, há um cuidado, uma proteção especial a uma das partes, essa preocupação almeja o alcance da real igualdade entre as partes numa relação de emprego.

O Direito do Trabalho tem propósito de nivelar desigualdades e essa proteção advém da busca pela compensação da desigualdade econômica presente

³⁰ CUNHA, Maria Inês M. S. A. *Direito do Trabalho* 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 146

entre empregador e empregado e que é desfavorável ao último. Logo, a ideia de favorecer aqueles que devem ser protegidos ganha todo sentido.

Autores como Barassi, Guido Balzarini e Monteiro Fernandes trazem seus pensamentos e doutrinas de acordo com o princípio da proteção, o embasando e justificando sua aplicação. Contudo, existem opiniões divergentes.

J. Pinto Antunes afirma que o *in dubio pro operário* vai de encontro aos regimes econômicos e políticos, capitalistas, do Brasil. Para ele, num caso concreto de lide numa relação de emprego, acima de qualquer coisa, deve-se visar o não sacrifício da vida empresarial.

Na mesma linha de pensamento adverso, encontra-se Alípio Silveira, que argumenta sobre a finalidade moderna do Direito do Trabalho; sobre a fundamental importância dos interesses da empresa; do bem comum, sem sacrificar os interesses públicos por particulares; e a equidade, admitindo decisão a favor do empregado quando não restar prejuízo grave à empregadora.

A utilização e aplicação desse princípio também acontece em razão da proteção a todos os trabalhadores, inclusive os não sindicalizados.

Desse princípio, norteador de todo o Direito do Trabalho, surgem dois outros princípios o da norma mais favorável e do *in dubio pro operário*.

Atualmente, a proteção do Direito do Trabalho não visa somente respaldar a classe trabalhadora, com a evolução histórica, o objetivo é sempre em torno de assegurar a paz social.³¹ No entanto, o direito brasileiro segue com rigidez, onde se impõe o que teria melhor resultado com negociações. Pela proximidade do Direito do Trabalho com o que é real, aumentar a flexibilidade das negociações não afetaria suas características e finalidades.

A aplicação desse princípio ocorre quando o alcance da norma legal suscita dúvida e quando não for de encontro com a vontade do legislador. Ou seja, somente nos casos em que houver incerteza sobre qual norma aplicar, é que será possível empregar tal princípio.

O Princípio da norma mais favorável é a regra que opera como princípio solar do Direito do Trabalho contemporâneo, acredita Russomano³². Apesar da hierarquia presente em todo ordenamento jurídico, a ideia de aplicar norma mais

³¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 40.

³² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 50.

benéfica, torna, de certa maneira, essa subordinação dispensável. E seu alcance chega até mesmo nas convenções coletivas.

A regra da condição mais benéfica advém da existência de uma norma anterior, que deve ser reputada porquanto for mais favorável ao trabalhador. A adoção de um novo entendimento sempre deve respeitar o antigo mais favorável, baseado em costumes, princípios ou normas em si.

É notável a inserção de tal princípio no que tange a estabilidade, a busca por uma relação de emprego mais justa para o trabalhador é o que torna possível a aplicação desse instituto.

2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade

Este princípio consiste na impossibilidade do trabalhador se privar dos próprios direitos que lhe são garantidos na relação de emprego. Ele impede o abandono dos direitos que, reconhecidamente, equilibram o vínculo entre empregado e empregador.

A impossibilidade de renunciar direitos no ramo do Direito Trabalhista, que é desconforme com os demais ramos do direito, sucede por duas razões, principalmente. Primeiramente por ser questão de ordem pública, pois numa relação onde o empregado estaria desprotegido, certamente as empregadoras explorariam a necessidade do empregado afim de obter vantagem. Segundamente, o resultado da abdicação seria, ao que tudo indica, sempre um prejuízo a terceiro. Todos aqueles dependentes do trabalhador seriam inferiorizados pelas condições aceitas.

Fundamentalmente, há quatro vertentes a serem estudadas quando se trata deste princípio. São elas a indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, a imperatividade de suas normas, a consideração de serem os Direitos Trabalhistas questão de ordem pública e a conseqüente limitação da autonomia da vontade.

A indisponibilidade rege sobre a invalidade das renúncias dos direitos na relação de trabalho, seja na constituição desta correlação, seja ao longo dessa. A intransigibilidade, almejada por esse subprincípio juntamente com a irrenunciabilidade, é uma forma de assegurar, que, apesar da limitação de acordo entre as partes nesse tipo de relação, conciliações entre as partes possam ser realizadas, mediante autoridades competentes.

A ideia de imperatividade das normas trabalhistas gira em torno do caráter de ordem destes regulamentos, não são meras recomendações, são exigências. As garantias determinadas pelas normas trabalhistas, não poderiam ser sujeitadas as vontades das partes, trabalhador e empregador, pois a imperatividade seria desmantelada. A faculdade de pacto, nesse ramo, fere seu cunho impositivo. Isso não faz do Direito do Trabalho obrigatório, sempre vale ressaltar a autonomia que as partes possuem, mesmo que regulamentada.

O princípio da irrenunciabilidade pode ser entendido como derivado do caráter de ordem pública que tem o Direito do Trabalho. E afirmar isso, não significa dizer que o Direito do Trabalho integra o direito público, mas sim, que suas normas são essenciais para a organização da vida social. As disposições do Direito do Trabalho devem sempre assegurar mesmo as menores vantagens aos trabalhadores, de maneira que os direitos não sofram nenhum tipo de limitação ou supressão.

Quanto a limitação da autonomia da vontade que ocorre nas relações de emprego, há pontos a serem considerados. Primeiro, as normas desse ramo do direito são impositivas e sua essência pública ultrapassam quaisquer individualidades. Aqui, a individualidade dá lugar a coletividade, logo, todo ordenamento deve ser pensado de modo geral, não cabendo discricionariedades que possam ferir os direitos impostos e positivados. Ao limitar a vontade, não se almeja ferir a liberdade de pacto, mas sim evitar abusos.

Diante do exposto, percebe-se a ligação que a estabilidade tem com a irrenunciabilidade. Por ser de interesse público que se garanta o emprego e se evitem as demissões quando houver necessidade de resguardar o trabalho, é necessária a imperatividade das normas que a regulam, para que o trabalhador, através da limitação da autonomia da vontade, não disponha daquilo que lhe traz benefícios.

2.2.3 Princípio da continuidade

O Direito do Trabalho não regula prestações efêmeras de serviço, depreende prosseguimento, longevidade dos serviços realizados e da relação entre patrões e empregados. A instabilidade que uma relação de emprego pode causar insegurança e desestabilizar os trabalhadores, por isso, o Direito do Trabalho busca, não só, garantir o presente dos empregados, como, garantir o futuro deste vínculo.

A estabilidade assegurada por esse princípio torna menos frágeis as relações contratuais do ramo estudado. O Direito do Trabalho busca a todo momento garantir que o vínculo formado se solidifique e garanta as vantagens necessárias ao trabalhador para o equilíbrio e justiça de tal conexão.

O emprego do trabalhador tem por finalidade prover seu sustento e alimentação. Sem uma garantia real de que esse vínculo não é volátil, o trabalhador acabaria por ser privado de uma estabilidade, tão necessária à manutenção e planejamento de sua vida. Ao evitar esta instabilidade ao trabalhador, o direito tratado segue a tendência de tornar as relações empregatícias o mais duráveis possível.

Como é um princípio a favor do empregado, que só lhe traz benefícios, não se aplica a ele a irrenunciabilidade. Até porque, dar caráter obrigatório a esse preceito, implica no impedimento de nova contratação, prenderia o trabalhador a um contrato de trabalho por toda a vida laboral, e isso, certamente, não seria o mais benéfico.

Para a parte empregadora, a durabilidade do vínculo de emprego também se mostra vantajosa, uma vez que empregados novos acarretam em novas despesas de tempo principalmente no que tange a adaptação do trabalhador às atividades que lhe são designadas.

O princípio tratado tem preferência por contratos de duração indeterminada, aqueles cujo o fim da relação contratual não tem termo predeterminado. Isso acontece pela natureza desse tipo de contrato de trabalho, que já tende a uma durabilidade. Ele dá até mesmo mais autonomia ao empregado, que pode romper com um contrato de trabalho por prazo determinado sem as sanções civis cabíveis ao rompimento de um contrato de trabalho por tempo determinado.

A continuidade preza pela manutenção da relação de trabalho, por isso, um contrato por prazo determinado pode ser convalidado em contrato por tempo indeterminado, mas o contrário não possível, visto que a delimitação da durabilidade desse contrato é exceção, e feriria o princípio de forma nítida, retornando à situação mais gravosa para o trabalhador.

A estabilidade do empregado impede sua demissão por parte do empregador. Ela pode ser dividida em absoluta e relativa. A Primeira ocorre quando o empregador efetivamente viola o direito do trabalhador permanecer no seu labor, sua consequência é a reintegração. Na segunda classificação, o amparo contra a despedida não se faz presente.

2.2.4 Princípio da razoabilidade

Este princípio gira em torno da racionalidade, de usar a razão para definir o que é mais coerente, e por isso, da mesma forma que se aplica a outros ramos do direito, tem aplicação no Direito do Trabalho. Até porque, como afirma Perelman, o que não é razoável não é direito³³.

Desta maneira, o Direito do Trabalho deve sempre se basear na razão, onde as leis e princípios não alcançarem, o que acontece pelas inúmeras possibilidades que um caso concreto pode gerar, será pertinente o uso da razoabilidade. Ou seja, uma análise das situações deve sempre considerar a razão.

A noção do uso da razoabilidade antes soava como instabilidade, pois a rigidez das decisões era considerada uma conquista. O seu uso possibilitava a análise de esferas além da norma positivada, e com isso, a desordem era temida. No entanto, ao passar a aplicara a razoabilidade em decisões, percebeu-se que não era gerado o caos, como acreditava-se, mas sim, que era acrescentado ao direito um componente que lhe era ausente.

Uma certa subjetividade baseia este princípio, pois a decisão do que é razoável sujeita-se a opiniões. No entanto, isso não quer dizer arbitrariedade, apenas conformidade com um ponto de vista geral.

No Direito do Trabalho a aplicação desse princípio acontece de duas maneiras, principalmente. Em certas situações, mensura a probabilidade de certa solução ou explicação. Possibilita a análise das situações, difere simulação e realidade. Tem a intenção de acrescentar aos outros critérios utilizados, baseia-se na racionalidade humana com uso da lógica.

Em outros casos, esse princípio limita as escolhas possíveis afim de evitar o arbitrário. Não deixa que o empregador cometa injustiças ou diferenciações baseadas em critérios pessoais. A subordinação a que se sujeita o empregado já é desfavorável a ele, diante disso, as empresas devem ser orientadas e conduzidas.

³³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 165.

2.2.5 O princípio da boa-fé

A boa-fé não é positivada, e nem limita-se a poucos casos. Ela é essencial e parte de todo o ordenamento jurídico, um preceito total, que abrange âmbitos morais e jurídicos. Por isso atribui-se a esse preceito singular plasticidade³⁴.

Há discussões acerca da inclusão da boa-fé no Direito do Trabalho, e a conclusão sobre isso é que a boa-fé aplica-se ao Direito do Trabalho, porém, não se restringe somente a ele, pertence a todo ordenamento jurídico.

No que tange o Direito do Trabalho, esse princípio liga-se ao dever de fidelidade para determinar o cumprimento das exigências do empregador pelo trabalhador e do empregado pela empresa. Isso, porque esse princípio é indispensável à realização de contratos em geral.

Quanto ao seu conceito, existe uma diferenciação entre a boa-fé-crença e boa-fé-lealdade. Na primeira, há a convicção da legitimidade da conduta, mesmo com a desconsideração de alguns fatores. Na outra, acredita-se no real cumprimento do dever designado, sem nenhuma intenção de causar danos ou enganar.

2.3 Da estabilidade provisória e seus tipos

2.3.1 Da estabilidade provisória

A estabilidade provisória é garantida àqueles que se encontrem em situação atípica que impossibilita sua dispensa sem justa causa, ou por mera deliberação do empregador. A condição geradora da estabilidade não garante seus efeitos quando chega ao fim, quando terminada, cessa também a necessidade de justo motivo para demissão.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe sobre a criação de lei complementar no que tange a estabilidade provisória do dirigente da CIPA e da gestante, em seu artigo 10, inciso II. Nestas palavras³⁵:

³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 177.

³⁵ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*: Ato das disposições constitucionais transitórias. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art96adct>. Acesso em: 10 mai. 2017.

“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;
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

No mesmo sentido, encontra-se o artigo 1º, § 4º da lei 9.601 de 1998 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. In verbis³⁶:

“§ 4º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.”

Além dos já elencados; gestante, dirigente sindical, dirigente da CIPA; a estabilidade temporária é também garantida aos dirigentes de cooperativa e aos trabalhadores afastados por acidente de trabalho.

Essa impossibilidade de demissão vem como uma garantia a esses empregados citados, pois, de alguma maneira, eles possuem maior risco de serem dispensados, suas condições tornam necessária a intervenção do direito para não ferir seus princípios.

A impossibilidade de rescisão do contrato de trabalho não é absoluta, ela pode ocorrer mediante força maior ou falta grave do empregado estável, estando, em alguns casos, sujeita a propositura de um inquérito para apuração de falta grave.

2.3.2 Da estabilidade do dirigente sindical

O dirigente sindical é o funcionário que exerce cargo de direção no sindicato de sua classe, e ingressou nesse por meio de eleição. Afim de garantir a liberdade sindical, o ordenamento teve que garantir a esse tipo de empregado estabilidade, para que fosse possível o exercício de ambas as funções.

³⁶ BRASIL. Presidente da República. *Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 21 mai. 2017.

Essa é uma das estabilidades constitucionais, previstas no artigo 8º, inciso VIII da CF/88. O qual veda a demissão do empregado sindicalizado desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim de seu mandato, excetuando-se o cometimento de falta grave.

Na CLT, o artigo 543, §3º reafirma a disposição constitucional e acrescenta a a necessidade da devida averiguação nos casos de falta grave. A investigação é realizada por meio do inquérito para apuração de falta grave, previsto nos artigos 494 e 853 também da CLT. Somente após a decisão desse inquérito, caso reconheça a falta grave, se faz possível a dispensa do funcionário dirigente de sindicato.

A outra hipótese que também poderia levar à dispensa do dirigente sindical na vigência de sua estabilidade, seria a força maior, como é o caso de ocorrer a falência de sua empregadora, estando assim escusada da obrigação de permanência da relação de emprego.

É válido ressaltar que essa garantia não abrange delegados sindicais, e nem aqueles funcionários que se candidataram no curso de seu aviso prévio, como dispõe a súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, ela se estende, similarmente, aos dirigentes de sociedade cooperativa, membros do conselho curador do FGTS e representantes dos empregados nas comissões de conciliação prévia.

2.3.3 Da estabilidade dos membros da CIPA

A lei 6.514 de 1977 obrigou as empresas a instituírem Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, as denominadas CIPA. Os membros dessas comissões são funcionários da própria empresa, e por isso, foi necessário garantir a eles a estabilidade no período em que compuserem a junta.

A garantia desses membros é também constitucional, prevista na ADCT em seu artigo 10, já citado anteriormente. Na CLT, é o artigo 165 o responsável por regular essa fixidez, tal enunciado normativo impede a dispensa arbitrária, sem justo motivo, mas entendimento do TST reza pela não obrigatoriedade de inquérito para apuração de falta grave nesses casos.

A estabilidade limita-se ao titular do cargo da CIPA, seu suplente não goza da mesma garantia segundo o artigo 165 da CLT, no entanto, as súmulas 676 do STF e 339, I do TST estendem a proteção aos substitutos.

No caso de ocorrer a dispensa no curso da estabilidade, fica sobre o empregador o ônus de provar que a demissão não fora imotivada. Nos casos de falência da empresa, não será mantida a estabilidade, não pela desobrigação da empresa diante tal situação, mas pela natural extinção da CIPA da empresa.

2.3.4 Da estabilidade dos empregados acidentados

A lei 8.213 de 1991, rege sobre a seguridade social, e em seu artigo 118 regula um tipo de estabilidade no emprego, a dos empregados que sofreram acidente de trabalho. E garante seus cargos pelo menos por doze meses. Essa fixidez tem caráter social, busca assegurar a total recuperação do empregado acidentado.

Apesar da previsão constitucional de lei complementar para regular despedida arbitrária em relações de trabalho resguardadas no inciso I do artigo 7º, a estipulação de garantia por lei ordinária, segundo Sérgio Pinto Martins não a torna inconstitucional³⁷, no mesmo sentido reza a súmula 378, I do TST.

Os doze meses de que trata o artigo supracitado só começam a contar após o fim do auxílio doença percebido pelo acidentado, até porque, numa privação do trabalho por doença que ultrapasse 15 dias, há uma suspensão do contrato do empregado.

O acidentado só faz jus ao recebimento da garantia de emprego quando chega a gozar de auxílio-doença. Desta forma, o afastamento por mais de quinze dias é pressuposto para que haja estabilidade nesses casos.

Os contratos de trabalho por prazo determinado, em regra não admitem a garantia da estabilidade, no entanto o TST, em sua súmula 378, excetua os casos de empregados acidentados, e faz valer as disposições do artigo 118 da lei 8.213.

2.3.5 Da estabilidade da gestante

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 650.

Algumas normas são protetivas em relação ao direito das mulheres no ambiente de trabalho, até pela maior fragilidade da relação trabalhista onde elas se inserem. Uma dessas medidas que tentam assegurar o trabalho e a proteção às damas é a estabilidade no emprego das gestantes.

Essa escolha da mulher grávida acontece pela situação em que se encontra a progenitora numa relação de emprego. Sem a garantia, ela seria facilmente dispensada ou seu acesso ao mercado de trabalho seria dificultado, o que, mesmo com a proteção já ocorre.

Diante dessa situação, a CLT em seu artigo 391 e a ADCT em seu artigo 10º garantiram à mulher gestante, que seu estado de gravidez não constitui justo motivo para sua demissão. No mesmo sentido, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu o período de estabilidade no emprego das futuras mães, entendendo que iniciaria com a confirmação da gravidez e se estenderia até 5 meses após o parto.

Quanto ao termo inicial para configuração desse tipo de garantia, há divergência doutrinária e jurisprudencial. Bezerra Leite afirma que para alguns autores, a estabilidade começaria da ciência do empregador pela comunicação da empregada gestante, outros, que o momento inicial é a constituição de prova médica que comprove a gravidez. Os mais radicais chegam a afirmar que o desconhecimento do empregador quanto ao estado gravídico da empregada no momento da demissão, o desobrigaria de conceder a estabilidade³⁸.

A jurisprudência entende pela não desobrigação do empregador pelo seu desconhecimento da gravidez da empregada, a própria súmula 244 do TST, que será aprofundada adiante, estabelece isso, não deixando que o chefe se exima da responsabilidade.

Outro fato importante tratado mais à frente no presente trabalho, é o inciso III da mesma súmula recentemente citada, que garante estabilidade à grávida mesmo nas hipóteses de contrato de trabalho estipulado por tempo determinado.

³⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 536.

3 A ESTABILIDADE DA GESTANTE REGIDA PELA SÚMULA 244, III DO TST

3.1 A súmula 244 do TST

Como mencionado anteriormente, existe no Direito do Trabalho contratos com limite temporal estipulado, devidamente expresso e acordado entre as partes por ser uma exceção, já que, a regra é a indeterminação do tempo do contrato de trabalho.

Dentro desse tipo de contrato é plenamente possível que aconteça de uma empregada estar ou venha a estar gestante durante seu curso. Às trabalhadoras grávidas, como demonstrou o capítulo anterior, é garantida uma estabilidade empregatícia em razão de sua condição e da proteção garantida pelo Direito do Trabalho.

Estabilidade essa que não chega a alcançar todas as hipóteses previamente elencadas, contudo, a da gestante é excepcionada e também garantida nestes tipos de acordo de emprego. O que a torna possível e a regula dentro do ordenamento jurídico trabalhista é a súmula 244 do Superior Tribunal do Trabalho, especialmente em seu inciso III.

A súmula 244 foi o mecanismo do TST para uniformizar jurisprudências acerca da estabilidade garantida às empregadas grávidas.

Em seu inciso I, a súmula assegura a garantia de emprego da grávida no que tange o desconhecimento do empregador, regulando que, o fato de o patrão alegar não saber do estado gravídico da empregada, não afasta a indenização decorrente da estabilidade.

O inciso segundo fala da reintegração da empregada que foi demitida enquanto estava grávida. Rege que a reinserção no emprego só é possível durante o período em que a empregada for estável, do contrário, o empregador deverá proceder a indenização equivalente aos salários do período estável.

Em 2005 a resolução nº 129 deu a sumula 244 sentido diferente do entendimento atual. Seu inciso III regia que a estabilidade da gestante não era assegurada nos contratos de experiência, que tinham prazo para acabar. Pois essa limitação temporal era entendida como fim natural do contrato, sem ser caracterizado injusto motivo.

Com uma crescente demanda judicial em torno do assunto, da estabilidade gestacional no que tange os contratos de trabalho a termo, o Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do ordenamento jurídico Brasileiro, começou a mudar sua visão acerca do tema.

E, mesmo na vigência da súmula 244 alterada em 2005, passou a julgar recursos com perspectiva favorável a aplicação da estabilidade da grávida nos acordos de emprego com prazo estipulado. Como no agravo regimental no agravo de instrumento a seguir, *in verbis*³⁹:

“AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO.1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: RE n.579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, Dje de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03.2. Agravo regimental a que se nega provimento.”

Tendo o órgão Supremo do ordenamento adotado posição mais humanitária, também visando o provimento do nascituro, pois, as legislações brasileiras não chegam a imputar personalidade ao nascituro, mas a todo momento ele é respaldado, tendo seus direitos assegurados.

Como o próprio código civil rege em seu artigo 2º, “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”.

Dessa forma, foi natural que o Tribunal Superior do Trabalho também fosse mudando seu entendimento, para um em consonância com o do STF.

Antes da edição da súmula 244 em si, o TST já tratava como obsoletas as orientações descritas no seu inciso III, e decidia conforme entendimento mais atual

³⁹ BRASIL, *AI 804574 DF*, Primeira Turma STF, Relator: Ministro Luiz Fux, Julgado em 30/08/2011. Disponível em: < <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20621740/agreg-no-agravo-de-instrumento-ai-804574-df-stf>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

do próprio tribunal e do STF. Nesse sentido, além de outros julgados, encontra-se o Recurso de Revista nº 107-20.2011.5.18.0006, nestes termos⁴⁰:

“RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DE GESTANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL. ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DO REGIME JURÍDICO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. 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 qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. 2. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.”

Percebe-se que o tribunal passara a tratar todos os tipos de contrato de trabalho, com prazo determinado e sem, da mesma maneira para fins de reconhecer a estabilidade da empregada grávida.

Visto que, mesmo não tendo o entendimento expresso em uma norma, o TST já aplicava aos casos concretos o reconhecimento da concessão da estabilidade ou indenização em razão da gravidez nos contratos com prazo estipulado, foi natural que seu próximo passo fosse editar a súmula a qual passou a ser contrário.

Foi então, que em setembro de 2012, editou-se a resolução de nº 185 do TST, que dentre outras súmulas, alterou a súmula 244 em seu inciso III, passando essa a vigorar com redação que abrangeu o atual entendimento do tribunal. Assim, ficou positivado o respaldo às trabalhadoras grávidas mesmo contratadas por determinado período.

⁴⁰ BRASIL, *RECURSO DE REVISTA Nº 1072020115180006 107-20.2011.5.18.0006*, Primeira Turma TST, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Julgado em 07/12/2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20979130/recurso-de-revista-rr-1072020115180006-107-2020115180006-tst/inteiro-teor-110205957?ref=juris-tabs>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

3.2 Da garantia da estabilidade na Lei complementar 150/2015

Em junho de 2015 foi sancionada a lei complementar 150, que dispõe sobre os trabalhos prestados pelos trabalhadores domésticos. Em seu artigo 1º, define quais são os empregados considerados domésticos, dizendo ser aquele que “presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei⁴¹”.

Esta lei assegurou diversos direitos aos trabalhadores do âmbito doméstico que antes trabalhavam em condições, na maior partes das vezes, muito inferiores às circunstancias nas quais trabalhavam os empregados celetistas.

Em relação à proteção e estabilidade concedida às trabalhadoras gestantes, não foi diferente. O parágrafo único do artigo 25 da lei alegada traz disposição análoga à encontrada na CLT, *in verbis*⁴²:

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

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

Observa-se a semelhança entre as disposições que regulam o trabalhador doméstico e celetista no que tange a garantia do emprego das trabalhadoras gestantes mesmo contratadas num contrato à termo.

Dito isso, conclui-se que, quanto à estabilidade da gestante nos contratos de trabalho por tempo determinado, não há distinção evidenciada, a súmula 244, III do TST abrange as empregadas domésticas. De forma que a situação gravídica

⁴¹ BRASIL. *Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 21 ago. 2017.

⁴² BRASIL. *Constituição Federal de 1988: Ato das disposições constitucionais transitórias*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art96adct>. Acesso em: 20 ago. 2017.

nessas condições afetará da mesma maneira o empregador pessoa física e o empregador empresa de grande porte.

3.3 Perspectiva favorável à modificação

A proteção do nascituro e ao trabalho feminino é uma das justificativas para a adoção do entendimento atual quanto a estabilidade aduzida. Para aqueles que defendem o inciso II da súmula 244, esse tipo de concepção é uma boa maneira de fazer o empregador se atentar para sua responsabilidade social.

Defende-se que essa medida é antidiscriminatória, e embasada nos direitos sociais, abrangidos e dispostos na Constituição Federal de 1988, trazendo uma perspectiva mais humanista ao trabalho da mulher, especialmente da mulher gestante.

O fundamento principal, tem como alicerce um dos gérmenes fundamentais elencado na Carta Magna. Aquele que norteia toda aplicação do direito no que refere-se, ou atinge pessoas, o princípio da dignidade humana, expresso no inciso III do primeiro artigo da CF/88.

Quando em conjunto com o princípio da proteção, tão importante na esfera do direito dos trabalhadores, forma-se mais uma justificativa favorável a aceitação do atual inciso III da súmula 244 como o mais benéfico.

A dignidade da pessoa humana aliada ao princípio da proteção, constitui uma espécie de blindagem à violação de direitos no contexto trabalhista de direitos.

Dessa forma, à trabalhadora grávida, não só é negado o arbítrio do empregador de a demitir, como também é assegurada a manutenção do seu sustento e de seu filho ao longo de todo período gestacional e por mais cinco meses.

3.4 Uma forma de assegurar proteção ou de exclusão?

Observa-se que a súmula em questão busca a todo momento garantir o emprego da mulher, especialmente da mulher em estado gravídico, no entanto essa segurança dada a trabalhadora empregada não seria uma forma de diminuir a empregabilidade da mulher?

Em 2013 uma publicação na revista GVexecutivo⁴³ trouxe mais uma vez dados e informações acerca das diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, além de ter menor participação no mercado de trabalho, as mulheres, ainda lidam com menores remunerações. Pesquisas⁴⁴ apontam que, enquanto 85% dos homens exercem atividades remuneradas, apenas 64% das mulheres o fazem. Além disso, mesmo dentro do mercado de trabalho, os salários femininos correspondem a cerca de 76% do valor recebido pelos homens, mesmos que suas funções sejam as mesmas.

Outro aspecto a ser considerado nesse estudo é a dupla ou tripla jornada feminina. As mulheres não só exercem suas funções dentro do mercado de trabalho, quando empregadas, como também cumulam as funções de cuidar do lar e da prole que possui ou venha a ter.

Isso faz com que, de certa maneira, a mulher se sinta presa à preocupações e afazeres fora do âmbito de sua função dentro do seu trabalho, e torna o homem o arquétipo trabalhador.

Por conseguinte, dentro do campo jurídico, as medidas tomadas para garantir empregabilidade às mulheres, acabam por afastá-las ainda mais do mercado de trabalho. Isso acontece porque os critérios adotados para tal fim abrangem somente as mulheres, e não as tira da esfera cumulativa de funções onde elas tem que ser empregadas, mães e donas de casa, ao mesmo tempo.

Quando se pauta todas as garantias e proteções em torno da mulher, de outro modo, o que realmente é alcançado é a sua exclusão do mercado de trabalho, ou de cargos e salários mais elevados.

Há uma desvalorização da mão de obra feminina, que já é vista como mais frágil, podendo ainda ser prejudicial ao empregador.

Se as medidas tomadas visassem também alcançar aqueles que exercem a função paternal, não haveriam razões para a discriminação somente de um gênero.

⁴³ GROSSI, Miriam Pilar et al. *Discriminação tem gênero no Brasil*. Revista GVExecutivo, v. 12, n. 1, jan./jun. 2013. p. 37-41.

⁴⁴ AGÊNCIA BRASIL. *Mercado de trabalho discrimina mulheres, revela pesquisa do IBGE*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/mercado-de-trabalho-discrimina-mulheres-revela-pesquisa-do-ibge.html>> Acesso em: 22 de ago. 2017.

O inciso III da súmula 244 do TST é um grande exemplo de entendimento jurisprudencial e doutrinário que visa garantir a proteção da mulher e do filho na função que já exerce, mas que não tem real efetividade para garantir sua empregabilidade.

Até porque, muito provavelmente, assim que a estabilidade chegar ao fim, a empregada contratada por termo certo será naturalmente dispensada de sua função.

Com uma criança pequena que requer atenção especial e um histórico de gravidez durante contrato por tempo determinado, essa mulher torna-se pouquíssimo atrativa ao empregador. E nesses termos, toda aquela fundamentação de garantir sustento ao nascituro, não alcança o bebê com mais de cinco meses.

A mulher passa a ser desempregada e pode passar a não conseguir prover a sua cria. Uma saída é recorrer ao mercado de trabalho informal ou a um subemprego, que não lhe assegura direitos e desvaloriza a mão de obra feminina cada vez mais.

3.5 Da perda da finalidade no emprego

É sabido e também já fora dito no presente trabalho que contratos de trabalho por tempo determinado podem ter um propósito específico ou averiguara a capacidade daquele que se emprega durante um período chamado de experiência.

Acontece que, quando os trabalhadores foram chamados a exercer uma determinada função para determinado fim, a manutenção destes quando tiver se esgotado o serviço é absolutamente desnecessária.

A conservação do empregado num emprego em que não exista mais sua necessidade é muito onerosa e injusta para aquele que emprega. Para melhor aclarar essa situação, colocar-se-á um exemplo a seguir:

Uma pessoa fez uma cirurgia, e, durante o período de recuperação ficou impossibilitada de realizar tarefas diárias comuns, como levantar e trocar as vestimentas, sem o auxílio de uma outra pessoa. Diante de tal situação, resolveu contratar alguém que lhe auxiliasse durante esse lapso de melhora.

Como a exigência de um indivíduo para ajudá-la, se dava somente em razão da situação proveniente da cirurgia, elaborou contrato por tempo determinado,

contemplando apenas o decurso do tempo no qual estaria impossibilitada de realizar suas atividades corriqueiras. E assim o fez, contratou uma mulher para prestar auxílio durante 60 dias.

No 45º dia do contrato de trabalho, a empregada contratada informou a seu patrão que estava grávida. Assim, fica assegurada a essa empregada; segundo a súmula 244, III do TST, e nesse caso, o artigo 25, parágrafo único, ambos dispositivos já aduzidos no presente trabalho; estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez, até 5 meses após o parto.

Acontece que a exigência de tal empregada se deu em razão de uma condição transitória de seu empregador, e que sua finalidade cessará ao final do 60º dia de serviço. No entanto, com a proteção garantida pelos dispositivos mencionados, a trabalhadora será mantida no emprego, por um período cerca de quatro vezes maior que o contratado, sem a menor necessidade.

Indaga-se se nessa, e em outras situações parecidas, é razoável que se mantenha a empregada em seu posto. A proteção em razão das grávidas e de sua prole é nobre em muitos aspectos. Contudo, nesse tipo de situação, a manutenção do emprego ou a indenização referente ao período da estabilidade, o pagamento do empregador sem uma contraprestação do serviço, soa mais como uma caridade obrigatória.

3.6 Dos ônus para o empregador

No contexto do empregador, as medidas de proteção à mulher gestante também não os atraí de forma suficiente para empregar uma mulher, quando se pode contratar um homem. Levam à uma discriminação, ainda maior, da mão de obra feminina.

Essa preferência é enfatizada no momento em que a intenção do trabalhador é contratar uma mão de obra para realizar serviços por um período determinado, ou para fins de experiência.

Cada vez que uma medida protetiva em relação ao trabalho da mulher é feita, é gerada uma maior insegurança para aquele que as emprega. Nesse caso mesmo, o respaldo às grávidas, acaba priorizando que não se contrate mulheres para trabalhos com tempo determinado.

A modificação do inciso III da súmula 244 vista acima traz uma incerteza quanto ao princípio da boa-fé, também já aludido no presente trabalho. Uma vez que, mesmo contratada com termo final, a empregada poderia engravidar durante o período estabelecido no acordo, para garantir a permanência no emprego por mais o período estável da gestante.

A proteção que garante o emprego acaba por ser um incentivo à gravidez da empregada que tem prazo certo para sair do emprego. A trabalhadora passa de uma mão de obra necessária, para um peso despropositado.

3.7 Da lesão à faculdade do empregador

A todo momento o Direito do Trabalho tem a pretensão de assegurar o empregado, mas ao mesmo tempo, busca não limitar o empregador. É facultado àquele que emprega a dispensa de seu empregado, arcando com as despesas provenientes da decisão.

Motivada, ou imotivadamente, o patrão pode demitir um funcionário seu. Quando contrata trabalhador para exercer suas atividades por determinado período de tempo, ou para determinado serviço, tendo cláusula de direito recíproco de rescisão antecipada, também lhe é facultada a manutenção do trabalhador no emprego.

Os próprios tribunais do trabalho corroboram com essa afirmação, à título de exemplo, temos o processo nº 02092-2010-101-18-00-9 do TRT da 18ª região, textualmente⁴⁵:

“RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479/CLT INDEVIDA. ART. 481/CLT. Havendo cláusula contratual que assegure o direito recíproco de rescisão antecipada do contrato de trabalho firmado por prazo determinado (art. 481/CLT), tal rescisão opera-se segundo os princípios que regulam a rescisão de contrato por prazo indeterminado, restando afastada a incidência da indenização na forma prevista no art. 479 da CLT. Negado provimento ao recurso. CERTIFICO e dou fé que em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador BRENO

⁴⁵ BRASIL, *RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479/CLT INDEVIDA. ART. 481/CLT* Processo nº 2092201010118009 GO 02092-2010-101-18-00-9, 2ª Turma TRT 18, Relator: PAULO PIMENTA, Julgado em 07/12/2010. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18972917/2092201010118009-go-02092-2010-101-18-00-9>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

MEDEIROS, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores PAULO PIMENTA e DANIEL VIANA JÚNIOR, presente também a Excelentíssima Procuradora do Trabalho Dr^a IARA TEIXEIRA RIOS, DECIDIU a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento, nos termos do voto do relator. Certidão publicada em substituição ao.”

Percebe-se que esse julgado também assegura a liberdade daquele que emprega em relação à manutenção ou não do empregado sob sua custódia mesmo nos contratos em que já existe fim determinado.

Logo, a estabilidade da grávida também seria exceção a essa liberdade do patrão. Uma vez que, o estado gravídico de uma empregada contratada à termo o priva da faculdade de manter ou não essa empregada em seu serviço.

O direito que o empregador tem de escolher quem contrata, até quando contrata, e, de dispensa a qualquer tempo é claramente lesionado pela redação do inciso III da súmula 244.

Mesmo que o empregador dispense a empregada grávida contratada à termo certo, deverá ele não só arcar com as custas habituais, as chamadas verbas trabalhistas, como também será sua obrigação o pagamento de indenização referente ao período no qual perdura a estabilidade da gestante.

3.8 A proteção da gestante de acordo com a reforma trabalhista

Em novembro deste ano de 2017, entrará em vigor o texto do projeto de lei 13.467/2017. A reforma sancionada pelo presidente Michel Temer traz muitas novidades à Consolidação das leis trabalhistas.

E relação às empregadas grávidas, há alterações quanto ao ambiente de trabalho. Na atual CLT, não é permitido que mulheres grávidas e lactantes exerçam suas atividades em local insalubre. No entanto, a alteração no artigo 294-A, trazida pela reforma, possibilita que as gestantes trabalhem em locais de insalubridade considerada de grau mínimo e médio, e que as lactantes trabalhem em ambientes com qualquer grau de insalubridade. Em ambos os casos, a possibilidade existe em razão de atestado médico.

Nesse sentido estão dispostos os incisos I, II e III do artigo 294-A da lei 13.467/17. Textualmente⁴⁶:

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.”

Percebe-se uma menor preocupação do legislador para com a empregada gestante ou em período de amamentação.

No tocante aos contratos e suas formas de extinção, a reforma traz uma nova modalidade de dispensa do empregado. Hoje, existem três formas de demissão do trabalhador, a sem justa causa, a com justa causa e a pedida pelo próprio empregado. Já o artigo 484-A da lei da qual trata este tópico inova ao apresentar a chamada demissão consensual. Nestas palavras⁴⁷:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
I - por metade:
a) o aviso prévio, se indenizado; e
b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

⁴⁶ BRASIL. Presidente da República. *Lei 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 ago. 2017.

⁴⁷ BRASIL. Presidente da República. *Lei 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 ago. 2017.

Como exposto, a nova disposição permite que empregador e empregado cheguem a um acordo quanto ao fim das prestações de serviço e recebam as verbas indenizatórias pela metade, em suma.

Quanto às estabilidades, ou, especificamente a estabilidade da gestante nos contratos de trabalho com prazo determinado, nada foi expressamente alterado.

No entanto, dada a perspectiva pró empregador da reforma, há uma certa diminuição da proteção à gestante pela possibilidade de trabalho em locais insalubres e, pela nova modalidade de dispensa, é possível que o entendimento jurisprudencial e sumular venha a relativizar a estabilidade de que trata a presente monografia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou um questionamento acerca da proteção da gestante nos contratos por tempo determinado. Levou em consideração não só a perspectiva da proteção da empregada em uma situação peculiar. Mas também procurou ver o lado oposto, do empregador, e como isso afeta a mulher no mercado de trabalho.

Os conceitos mostrados e embasados em vários autores foram essenciais para o desenrolar do presente trabalho. Levaram a discussão sobre a súmula estudada de uma forma lógica. O estudo é importante por ter abordado sobre o inciso terceiro da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho numa perspectiva que põs a prova a necessidade da proteção à mulher grávida contratada a termo frente a empregabilidade da mulher no mercado de trabalho como um todo.

Ao analisar dados que mostraram as diferenças ainda existentes no campo do trabalho quando considera-se o gênero daquele que se está empregando, Foi possível notar que as mulheres ainda precisam lutar por muito reconhecimento, mas que esse reconhecimento não provém, necessariamente, de medidas que garantem proteção em detrimento da outra parte.

Conclui-se então que os mecanismos atuais de inserção e manutenção da mulher grávida no mercado de trabalho merecem mais atenção para que possam também evitar lesões a parte empregadora. Como acontece no contrato de emprego por tempo determinado no qual a mulher contratada engravida e fica sujeita à estabilidade ou à indenização.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Mercado de trabalho discrimina mulheres, revela pesquisa do IBGE*. Disponível em:

<<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/mercado-de-trabalho-discrimina-mulheres-revela-pesquisa-do-ibge.html>> Acesso em: 22 de ago. 2017.

ALMEIDA, Vanessa Corrêa. *Há estabilidade provisória da empregada gestante no contrato de experiência? uma visão crítica da súmula 244, iii/ tst*. 2010. 77 f.

Monografia (Graduação) - curso de graduação de Direito da Universidade Católica de Brasília – UCB, Brasília, 2010. Disponível em:

<<https://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/2722/2/Vanessa%20Correa%20de%20Almeida.pdf>>. Acesso em 21 ago. 2017.

ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?*.

Disponível em:

<file:///C:/Users/Lenovo%20B40/Downloads/mulheres_mercado_andrade.pdf> Acesso em: 21 ago. 2017.

BRASIL, *Agravo regimental no agravo de instrumento. ai 804574 DF*, Primeira

Turma STF, Relator: Ministro Luiz Fux, Julgado em 30/08/2011. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20621740/agreg-no-agravo-de-instrumento-ai-804574-df-stf>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988: Ato das disposições constitucionais transitórias*. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art96adct>.

Acesso em: 10 mai. 2017.

BRASIL, *Recurso de revista Nº 1072020115180006 107-20.2011.5.18.0006*,

Primeira Turma TST, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Julgado em 07/12/2011.

Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20979130/recurso-de-revista-rr-1072020115180006-107-2020115180006-tst/inteiro-teor-110205957?ref=juris-tabs>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

BRASIL, *Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado. Indenização do*

art. 479/clt indevida. art. 481/clt Processo nº 2092201010118009 GO 02092-2010-101-18-00-9, 2ª Turma TRT 18, Relator: PAULO PIMENTA, Julgado em 07/12/2010.

Disponível em:

<<https://trt18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18972917/2092201010118009-go-02092-2010-101-18-00-9>>. Acessado em 21 de ago. 2017.

BRASIL. Presidente da República. *Decreto 4682, de 24 de janeiro de 1923*.

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11286826/decreto-n-4682-de-24-de-janeiro-de-1923>>. Acesso em: 20 abr. 2017

BRASIL. Presidente da República. *Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

BRASIL. Presidente da República. *Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 18 abr. 2017.

BRASIL. Presidente da República. *Lei 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 ago. 2017.

CALDAS, Edson. *Reforma trabalhista: entenda como funciona a demissão consensual*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-entenda-como-funciona-demissao-consensual.html>> Acesso em: 22 de ago. 2017

CAVALLINI, Marta. *Reforma trabalhista é aprovada no senado*; confira o que muda na lei. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>> Acesso em: 22 de ago. 2017

CUNHA, Maria Inês M. S. A. *Direito do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GROSSI, Miriam Pilar et al. *Discriminação tem gênero no Brasil*. Revista GVExecutivo, v. 12, n. 1, jan./jun. 2013. p. 37-41.

IUNES, Alik Kostak Teles. *A nova redação do inciso iii da súmula 244 do tst: avanço ou vulneração dos direitos da mulher no mercado de trabalho?*. 2016. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, Aracaju, 2016. Disponível em: <<http://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/1756/TCC%20-%20Alik%20Kostak%20Teles%20lunes.pdf?sequence=1>>. Acesso em 21 ago. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROUSSEAU, Jean Jacques. *Do contrato social*. Ed. Eletrônica. Ridendo Castigat Mores. 2001. E-Book. Disponível em:

<<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

TARTUCE, Flávio. *Teoria Geral dos Contratos em espécie*. 11. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015.