



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUCAS FERDINAND OLIVEIRA SILVA

**UMA ANÁLISE SOBRE A ATRIBUIÇÃO DA PROTEÇÃO CONFERIDA PELA
ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE AO OUTRO GENITOR DO
NASCITURO**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

LUCAS FERDINAND OLIVEIRA SILVA

**UMA ANÁLISE SOBRE A ATRIBUIÇÃO DA PROTEÇÃO CONFERIDA PELA
ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE AO OUTRO GENITOR DO
NASCITURO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586a Silva, Lucas Ferdinand Oliveira.

Uma análise sobre a atribuição da proteção conferida pela estabilidade de emprego da gestante ao outro genitor do nascituro [manuscrito] / Lucas Ferdinand Oliveira Silva. - 2016.

24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de Direito Público".

1. Estabilidade de emprego. 2. Direitos do nascituro. 3. Empregada gestante. I. Título.

21. ed. CDD 347

LUCAS FERDINAND OLIVEIRA SILVA

UMA ANÁLISE SOBRE A ATRIBUIÇÃO DA PROTEÇÃO CONFERIDA PELA
ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE AO OUTRO GENITOR DO
NASCITURO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Estadual da
Paraíba em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel.

Área de Concentração: Direito do
Trabalho

Aprovada em: 23/05/2016.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Amilton de França (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Milena Barbosa de Melo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Esp. Renata Maria Brasileiro Sobral
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos (CESREI)

UMA ANÁLISE SOBRE A ATRIBUIÇÃO DA PROTEÇÃO CONFERIDA PELA ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE AO OUTRO GENITOR DO NASCITURO

SILVA, Lucas Ferdinand Oliveira¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a garantia do direito do nascituro de ter os seus genitores protegidos contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, mesmo quando a sua genitora, a gestante, não tenha emprego, nesse caso sendo atribuída ao seu outro genitor, desde que seja empregado e sustente a sua família, tal proteção conferida à gestante através da estabilidade de emprego. Frente a isso, faz um estudo do ordenamento jurídico brasileiro com enfoque nas garantias e direitos fundamentais, observando como a atual Constituição Federal e legislações infraconstitucionais posicionam-se sobre as ferramentas jurídicas de assegurar tais direitos, trazendo para a esfera da estabilidade de emprego da gestante e dos direitos do nascituro. Para tanto, neste artigo foi utilizado o método indutivo, mediante a realização de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Estabilidade de emprego; direitos do nascituro; empregada gestante.

INTRODUÇÃO

O Brasil vive atualmente regido por um ordenamento jurídico que busca o bem estar dos seus cidadãos, fundamentado por uma Constituição democrática que tem como um dos seus focos principais a defesa dos direitos e garantias fundamentais.

É nesse cenário garantista que, a partir da criação de novas leis e emendas, foram criadas muitas ferramentas jurídicas que assegurassem os direitos positivados e respeitassem os princípios fundamentais do ordenamento jurídico.

Assim foi o caso das estabilidades de emprego, garantias jurídicas que buscam assegurar ao empregado o direito de não ser dispensado de maneira arbitrária ou sem justa causa, a partir de condição específica do empregado que o torne merecedor, ou necessitado, de tal garantia.

Como exemplo, tem-se a estabilidade de emprego conferida à empregada gestante, que diante de práticas discriminatórias que sofriam as mulheres pela possibilidade de ficarem grávidas, foi disposta em texto constitucional a proibição da sua dispensa quando se encontrarem em estado gravídico, estabelecendo um paradigma a ser seguido pela legislação infraconstitucional.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB (2016). Orientando do Prof. Me. Amilton de França. E-mail: lferdinand2@gmail.com

A referida estabilidade, além de promover a inserção da mulher no mercado de trabalho, destaca-se das demais por também assegurar os direitos do nascituro, o qual deve ter uma digna qualidade de vida.

Em vista disso, foram surgindo leis que regulam a temática, ampliando cada vez mais tal estabilidade, aumentando as situações em que o nascituro e sua genitora poderiam ser beneficiados por essa ferramenta jurídica.

Levando isso em consideração, o presente trabalho busca analisar a existência de novos meios jurídicos que assegurem ainda mais o direito do nascituro de crescer em um lar em que seus genitores possam laborar para prover o sustento familiar sem que possam ser acometidos por uma dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Partindo daí, propõe uma nova forma de proteção contra essas formas de dispensa, atribuindo ao outro genitor do nascituro a proteção conferida à empregada gestante, visto que o seu emprego é essencial para o sustento familiar e sua cônjuge encontra-se em condição gravídica, e assim possibilitando ainda mais a proteção ao nascituro.

Para tanto, como metodologia foi utilizada a pesquisa bibliográfica, essa sendo doutrinária e jurisprudencial, como também a análise qualitativa dos dados colhidos.

1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O Brasil constitui-se atualmente em Estado Democrático de Direito, o qual é regido por um ordenamento jurídico fundamentado por uma Constituição. Tal Carta Magna, conjunto de normas de expressão máxima, confere aos seus cidadãos liberdade política para escolherem os seus representantes, bem como que tenham os seus direitos resguardados.

Contudo, nem sempre o país possuiu uma Constituição que impusesse como paradigma a defesa dos direitos fundamentais do povo, ou sequer que instituísse um Estado Democrático. Tais características foram produtos de um processo histórico de mais de século.

A primeira Constituição do país foi instituída ainda durante a Monarquia, quando outorgada em 1824 pelo então imperador D. Pedro I, o qual detinha o “Poder Moderador”, que conferia à sua vontade expressa poderes preponderantes aos outros poderes estabelecidos, tais quais Legislativo, Executivo e Judiciário.

Deste modo, desde a última data, a contar pela primeira Constituição já citada, passaram pelo país sete constituições, sendo quatro delas democráticas e promulgadas, e três outorgadas (sem contar com a Emenda Constitucional nº. 1/69, que para muitos, por sua

grande reforma à Constituição de 1967, melhor se classifica como uma própria Constituição). Pensam assim Uadi Lammêgo Bulos (2015)², Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2015)³.

Como um breve histórico, após a Constituição de 1824 foi promulgada em 1891 a primeira Constituição republicana, a qual instituiu a forma federativa do Estado e a forma republicana de governo. A seguinte foi promulgada em 1934, trazendo como novidade a constitucionalização dos direitos sociais. Pouco tempo depois, em 1937, é outorgada a próxima Constituição, marcando assim o golpe ditatorial do governo Vargas.

Após o fim da era Vargas, é promulgada a próxima Constituição em 1946, auferindo a redemocratização do Estado e constitucionalizando muitos dos direitos trabalhistas criados durante o regime do Estado Novo.

Todavia, Em 1967 o país já vivia durante uma ditadura militar, e foi nesse cenário que o Congresso Nacional da época aprovou a nova Constituição, que dentre as suas características opressoras havia a possibilidade de suspensão dos direitos individuais. Em 1969, foi feita uma larga reforma na Constituição a partir da Emenda Constitucional nº. 1/69, no intuito de criar um texto ainda mais próximo das vontades militares da época sem que precisasse “outorgar” uma nova Constituição.

Por fim, com o final do regime militar, o país se viu na necessidade de redigir uma nova Carta Magna que se adequasse à nova realidade política, que buscava realmente criar um Estado Democrático de Direito. Desse modo, é promulgada a Constituição Federal de 1988.

A atual Constituição traz novamente a inclinação perante os direitos individuais, tratando do tema de uma forma mais acentuada, buscando assim garantir um maior bem estar para o seu povo e rompendo de vez com o regime ditatorial, que marcou o país por aproximadamente duas décadas.

Para tal, ao longo do seu texto preocupa-se em disciplinar vários direitos fundamentais, pois, como afirma Uadi Lammêgo Bulos (2015), “sem os direitos fundamentais, o homem não vive, não convive, e, em alguns casos, não sobrevive⁴”.

Como forma de resguardar tais direitos, para que haja uma correta e eficaz aplicação dos mesmos, inicia, em seu Título I, positivando os princípios que a fundamentam, estabelecendo assim um “norte” que deve ser utilizado como interpretação pelos juristas e base pelas posteriores legislações infraconstitucionais.

² BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**, p. 492.

³ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**, p. 30.

⁴ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**, p. 526.

Assim, em seus primeiros artigos estão elencados alguns dos seus princípios fundamentais, como exemplo a *soberania*⁵ e a *separação dos poderes*⁶, acerca do Estado em si, e a *dignidade da pessoa humana*⁷, que busca proteger o ser humano não só em relação ao Estado como também dos demais indivíduos, buscando um tratamento igualitário e digno entre as pessoas em qualquer esfera da sociedade, seja no trabalho, na educação, na esfera da saúde, entre outros.

Após expor os seus fundamentos, o Texto Maior disserta em seu título II acerca dos Direitos e Garantias Fundamentais, trazendo assim uma das suas principais características, que até lhe conferem o título de “Constituição garantista”, pois o grande papel da atual Constituição não é só elencar direitos fundamentais para seus cidadãos, e sim criar meios que garantam que tais direitos sejam efetivados.

Este tema está concentrado entre os artigos 5º e 17, subdividido em cinco capítulos: *direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos*. Contudo, os direitos fundamentais não se limitam ao Título II da Carta Magna, estando presente explicitamente em outros artigos espalhados pelo texto, como também de forma implícita em todo o ordenamento.

É possível entender a importância da atual Carta Magna ao priorizar estes elementos, direitos e garantias fundamentais, ao analisar seus conceitos e perceber o impacto positivo que causam à sociedade. Frente a isso, aduz Uadi Lammêgo Bulos (2015):

Direitos fundamentais são o conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à *soberania popular*, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou *status* social. Assim, ao direito à vida corresponde a garantia de vedação à pena de morte; ao direito à liberdade de locomoção corresponde a garantia do habeas corpus; ao direito à liberdade de manifestação do pensamento, a garantia da proibição da censura etc.⁸

E para que a teoria se concretize, junto aos direitos são criados instrumentos, ferramentas jurídicas que possibilitem o exercício daqueles, que são as chamadas *garantias fundamentais*.

Conforme dispõem Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2015), “os direitos fundamentais são bens jurídicos em si mesmos considerados, conferidos às pessoas pelo texto

⁵ Art. 1º, I, Constituição Federal.

⁶ Art. 2º, Constituição Federal.

⁷ Art. 1º, III, Constituição Federal.

⁸ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**, p. 526.

constitucional, enquanto as garantias são os instrumentos por meio dos quais é assegurado o exercício desses direitos⁹”.

Sintetiza Jorge Miranda (1990) que “os direitos representam só por si certos bens, as garantias destinam-se a assegurar a fruição desses bens¹⁰.”

Destarte, verifica-se que a atual Constituição, em prol do povo, confere direitos fundamentais aos indivíduos ao mesmo tempo em que impõe deveres ao Estado, na forma de garantias, para que tais direitos sejam efetivados. Ou seja, o povo tem disponível ferramentas jurídicas para fazer valer os seus direitos perante o Estado.

Como dito anteriormente, não são apenas os direitos individuais que servem como fundamento constitucional. A Constituição elenca exemplos de direitos fundamentais em seu Título II, que traz dentre eles os direitos sociais, que representam um grande avanço social ao longo dos anos e o mais amplo catálogo de direitos sociais da história do nosso constitucionalismo.

Sobre o tema, alude Gilmar Mendes (2015) que “a Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988 restaurou a preeminência do respeito aos direitos individuais, proclamados juntamente com significativa série de direitos sociais¹¹”, que estão dispostos no artigo 6º da Constituição federal:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Diante da soberania do estado, os direitos sociais visam a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, objetivando a concretização da igualdade material ou substancial, fomentando assim uma igualdade entre os desiguais e concretizando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Segundo Uadi Lammêgo Bulos (2015), os “*direitos sociais* são as liberdades públicas que tutelam os menos favorecidos, proporcionando-lhes condições de vida mais decentes e condignas com o primado da igualdade real¹²”. Por isso a sua importância em ser tratado de uma forma mais destacada.

No segundo dos dois artigos da Constituição que compõem o capítulo acerca dos direitos sociais, o artigo 7º, são tratados os direitos dos trabalhadores, tema principal do

⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**, p. 100.

¹⁰ MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**, p. 88.

¹¹ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**, p. 102.

¹² BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**, p. 809.

presente trabalho, fixando um paradigma a ser seguido pelas demais legislações infraconstitucionais que dissertem sobre o tema.

1.1 A GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Em 1934, os direitos sociais eram inseridos pela primeira vez em uma Constituição Federal, onde eram tratados, dentre eles, alguns dispositivos do direito do trabalho. Contudo, diante da imensa desigualdade existente entre os trabalhadores e seus empregadores somado com o grande número de ambientes de trabalho em situações precárias, durante o fim do século XIX e início do século XX, era de fundamental importância que existisse uma maior preocupação acerca do assunto a partir de legislações que regulassem os direitos e garantias desse grande grupo de pessoas, que ainda se mostravam como insuficientes.

Em vista disso, em 1943, a partir do Decreto-Lei nº. 5.452, é criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conjunto de normas que unificou toda a legislação trabalhista que até então existia no Brasil, inserindo, definitivamente, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

A partir daí, se intensificou o estudo acerca do direito do trabalho, em que doutrinadores procuraram estabelecer princípios trabalhistas para fundamentar tal ramo do direito, e cada vez mais tornar a legislação mais sólida e coesa, buscando fazer *jus* aos direitos da classe dos trabalhadores.

Desde a supracitada Constituição, os direitos sociais, bem como os direitos trabalhistas, foram sendo tratados em textos constitucionais, gradativamente se intensificando até atingir o seu ápice com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual promoveu grandes avanços sociais ao trazer mais direitos e garantias aos trabalhadores, positivando constitucionalmente muitos princípios que norteavam o direito do trabalho.

Como já tratado em tópico anterior, o artigo 7º da atual Constituição dispõe acerca de direitos dos trabalhos urbanos e rurais, o que coaduna com os princípios estabelecidos e fomenta a implantação de ferramentas jurídicas que garantam tais direitos.

Alguns destes direitos são a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, a implantação do seguro desemprego e do fundo de garantia do tempo de serviço, que se referem ao princípio da proteção ao trabalhador; a irredutibilidade e a proteção salarial, referentes aos princípios da irredutibilidade e intangibilidade salarial; a fixação de um salário

mínimo e a definição de jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana¹³.

Para uma completa realização de tais direitos é imprescindível a sua efetivação, e que para isso se faz necessário que sejam estabelecidos meios para tal. A constituição mostra esse cuidado quando ao mesmo tempo em que positiva direitos trabalhistas, institui garantias para a efetivação dos mesmos, como a implantação do seguro desemprego, já citado.

Também fica para as legislações infraconstitucionais a tarefa de instituir garantias que efetivem os direitos trabalhistas contidos na Constituição e na CLT, como são os casos das garantias trabalhistas da gestante e a estabilidade de emprego, temas que serão enfocados no presente trabalho.

2 A ESTABILIDADE COMO FORMA DE GARANTIA DE EMPREGO

Segundo afirma Vólia Bomfim (2015), “estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato¹⁴”. Em vista disso, a estabilidade de emprego consiste em uma ferramenta jurídica que garante ao empregado a continuidade no emprego devido ao mesmo se encaixar em uma situação prevista em lei, sendo impedida a sua despedida enquanto durar tal situação, salvo ocorridas situações previstas em lei ou contrato.

Contudo, há uma controvérsia doutrinária acerca do conceito de estabilidade, uma vez que nem todos os autores pensam dessa maneira, que estabilidade é uma forma de garantia de emprego.

Os autores que entendem de outra forma acreditam que, por existirem estabilidades definitivas e provisórias, o correto é chamar de estabilidade àquelas de caráter definitivo, e garantia de emprego àquelas de caráter provisório ou circunstancial, além de conceituarem tais institutos (estabilidade e garantia de emprego) como sendo “vantagens jurídicas”.

Defende tal tese o doutrinador Mauricio Godinho (2015):

Estabilidade, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador¹⁵.

¹³ Direitos dispostos nos incisos I, II, III, VI, X, IV e XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, respectivamente.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1346.

[...]

Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias¹⁶.

Também pensam dessa maneira Ricardo Resende (2015) e Simone Soares Bernardes (2015).

Todavia, o presente trabalho concorda com a primeira tese, defendida por Vólia Bomfim, segundo a qual acredita que estabilidade e garantia de emprego não estão no mesmo plano, e sim que essa é mais ampla que aquela. Garantia de emprego é gênero do qual estabilidade é espécie.

Como já aduzido em tópico anterior, garantias jurídicas são ferramentas, meios que têm o intuito de assegurar a aplicação de direitos estabelecidos em lei. Cada vez mais foram sendo implantadas garantias que efetivassem o direito dos trabalhadores, seja pela Carta Magna ou por legislações infraconstitucionais.

As garantias de emprego podem se dar na forma de quaisquer atos ou normas criados que instituem formas que garantam ao trabalhador continuidade no emprego contra a dispensa imotivada do empregador. Portanto, a estabilidade, como um instrumento jurídico específico que impede a dispensa do empregado em situações determinadas previstas em lei, corresponde melhor a uma forma de garantia de emprego.

Compartilham da mesma opinião Renato Saraiva e Rafael Tonassi (2015), quando afirmam que “a estabilidade é espécie do gênero garantia de emprego, que se materializa quando o empregador está impedido, temporária ou definitivamente, de dispensar sem justo motivo o laborante¹⁷”.

Também concordam com tal posição os doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015), lecionando sobre o tema o seguinte:

Não se identificam as duas figuras, embora próximas. Garantia de emprego é um instituto mais amplo que estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego, como também a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego. Se, por exemplo, uma

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1352.

¹⁷ SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**, p. 314.

lei obriga as empresas a admitirem determinado número de menores, essa é uma lei de garantia de emprego, mas não é uma lei de estabilidade¹⁸.

Quanto à estabilidade de emprego, devido aos vários tipos existentes, ela pode ser classificada de diversas maneiras.

A estabilidade pode ser *absoluta*, que quando conferida ao empregado o mesmo só pode ser dispensado por justa causa ou falta grave, ou *relativa*, em que o empregado pode ser dispensado por motivos técnicos, financeiros, disciplinares e econômicos¹⁹.

Ademais, há a estabilidade *definitiva*, que não possui duração determinada de tempo. Extingue-se apenas com a morte do empregado ou do empregador pessoa física, aposentadoria, extinção da empresa, culpa recíproca, justa causa ou pelos motivos do artigo 165, parágrafo único, da CLT.

As estabilidades definitivas não são tão comuns ordenamento jurídico brasileiro. A principal era a estabilidade decenal ou celetista, prevista no artigo 492 da CLT, que era conferida aos empregados que tivessem mais de 10 anos de serviço numa mesma empresa e que não tivessem optado pelo FGTS. Contudo, a Constituição de 1988 tornou obrigatório para todos os trabalhadores o direito ao FGTS, extinguindo tal estabilidade. Permaneceram estáveis apenas aquelas que já tinham o direito adquirido ao tempo da promulgação da atual Constituição.

A Carta Magna extinguiu a estabilidade decenal, mas criou mais duas formas de estabilidades definitivas, ambas conferidas a servidores públicos. Uma está prevista no artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e atinge os servidores públicos que já contavam com cinco anos de serviço continuados durante a promulgação da Constituição, desde que não tenham sido admitidos mediante concurso público.

A outra está prevista no artigo 41 do Texto Magno, que depois foi corrigido pela Emenda Constitucional nº. 19/1998, determinando serem estáveis os servidores públicos nomeados mediante concurso público após três anos de serviço (antes o texto trazia o período mínimo de dois anos).

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**, p. 414.

¹⁹ Para um melhor entendimento, Vólia Bomfim (2015) exemplifica tais motivos, como sendo o técnico a troca de funcionários por máquinas ou quando o empregado não desempenha mais a função com perfeição, praticando imperfeições inaceitáveis; o financeiro pela falta de dinheiro; o disciplinar como equivalente à justa causa; e o econômico como a redução da clientela.

Contrastando com a estabilidade *definitiva*, há a *provisória*, a qual possui uma duração determinada de tempo. São exemplos as estabilidades da gestante, do dirigente sindical, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), entre outros.

Por fim, a estabilidade também se subdivide quanto ao seu interesse, podendo ser *altruísta*, que é voltada a um grupo, ou *personalíssima*, voltada a uma pessoa que adquire uma condição especial de empregado.

Destarte, verifica-se que o instrumento da estabilidade de emprego é uma garantia jurídica de grande importância para o direito do trabalhador, além de respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Isso devido ao fato de que algumas vezes o empregado passa a viver em uma situação que não irá beneficiar o seu empregador, tornando possível a sua dispensa. Por exemplo, quando o empregado é eleito a cargo de dirigente sindical ou de membro da CIPA, em que deverá lutar em prol de melhorias para os empregados, passando a combater e exigir do seu próprio empregador.

Em vista disso, para que não ocorra uma dispensa por parte do empregador pelo motivo do empregado ter ingressado em tais grupos, até indo contra a liberdade de expressão da classe trabalhadora, lhe é conferida a estabilidade de emprego provisória.

Por isso é necessário que haja um cuidado por parte do legislador acerca da temática, uma vez que se trata da efetivação dos direitos de um grande número de trabalhadores. Cada vez mais as estabilidades vêm sendo ampliadas buscando uma melhor adequação com a realidade do trabalhador. Contudo, ainda há casos que não são cobertos por essa garantia, de pessoas que não têm seus direitos compreendidos por uma estabilidade de emprego e que por lei deveria, como o caso da estabilidade conferida à gestante.

3 A ESTABILIDADE CONFERIDA À GESTANTE

Ao tratar sobre condições especiais de trabalhadores que possam não beneficiar o empregador, tornando-se assim possível a sua dispensa, tem-se como principal exemplo a gestante, que por muito tempo sofreu discriminação no cenário empregatício.

Devido à gravidez, em certo momento a gestante poderá não exercer a sua atividade laboral com o mesmo rendimento e perfeição técnica anterior, fazendo com que a sua dispensa torne-se uma opção para o empregador.

Em vista disso, para evitar tal ato discriminatório, que ignora a condição natural da mulher de gerar uma criança, fez a CLT menção sobre o tema em seu artigo 391:

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Contudo, mesmo não sendo um motivo de justa causa, muitos empregadores ainda acreditavam ser mais viável substituir a gestante por outra pessoa, mesmo que a sua dispensa ensejasse o pagamento de verbas rescisórias.

Diante deste cenário, a Constituição Federal de 1988 instituiu a estabilidade de emprego para a gestante, dispondo sobre no artigo 10, II, b, do ADCT:

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

Destarte, é garantida à gestante a estabilidade no emprego por período de tempo definido em norma constitucional. Vale salientar que tal ferramenta jurídica visa garantir, principalmente, o direito à proteção ao nascituro, como também da gestante, por ser sua genitora. Por isso, a estabilidade ainda perdura por certo tempo após o parto, protegendo os primeiros cinco meses de vida da criança.

Sobre tal aspecto, faz-se mister trazer o entendimento da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em decisão de Recurso Ordinário:

A garantia no emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto a proteção do nascituro, sendo a trabalhadora gestante mera beneficiária da condição material protetiva da natalidade. Sendo assim, não cabe estabelecer qualquer limitação ao direito garantido constitucionalmente²⁰.

Tal entendimento pode ser observado em várias decisões de tribunais, como até mesmo do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segue trecho de acórdão em Recurso de Revista da 4ª Turma:

Esta Corte tem entendido que a recusa, por parte da empregada, da oferta de retorno ao emprego não importa em renúncia à estabilidade da gestante, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, pois a garantia tem por

²⁰ **Recurso Ordinário n.º 0182900-57.2009.5.04.0661**. Disponível em <http://s.conjur.com.br/dl/acordao-trt-rs-concede-estabilidade.pdf>. Acessado em 06-05-2016.

finalidade principal a proteção ao direito do nascituro, do qual nem mesmo a gestante pode dispor²¹.

Assim, fica notório que os tribunais concordam com a ideia de que a estabilidade conferida à gestante visa, principalmente, a proteção da maternidade e do nascituro, sendo esse o principal beneficiário da referida garantia constitucional.

O dispositivo constitucional não dissertou se era necessária a comunicação ao empregador acerca da condição gravídica da empregada para que lhe seja conferida a estabilidade de emprego, e devido a isto, muitos empregadores poderiam dispensar suas empregadas gestantes alegando não terem tomado ciência sobre o seu estado atual.

Contudo, diante de tal questão, é majoritariamente entendido que a gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade, tornando assim a comunicação mero requisito da prova do ato e não de substância.

Sobre essa questão, afirmam Renato Saraiva e Rafael Tonassi (2015) que “para configuração da estabilidade da gestante, doutrina e jurisprudência adotaram como regra a chamada *teoria objetiva*, sendo relevante apenas a confirmação da gravidez pela própria gestante, pouco importando se o empregador tinha ou não conhecimento do estado gravídico da obreira²²”.

E trazendo o entendimento do TST, tem-se a sua Súmula de número 244, I:

Súmula nº 244 do TST
 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
 I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Sendo assim, mesmo que o empregador desconheça o estado gravídico da empregada, não poderá dispensá-la, uma vez que seu conhecimento é irrelevante, possuindo responsabilidade objetiva.

Quando dispensada durante a gestação, a empregada deverá postular na Justiça do Trabalho sua reintegração ao emprego, bem como a indenização dos valores que teria direito caso tivesse permanecido no emprego.

²¹ **Recurso de Revista nº. TST-RR-948-75.2014.5.03.0184.** Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180421678/recurso-de-revista-rr-9487520145030184>. Acessado em 07-05-2016.

²² SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**, p. 323.

Passado o prazo da estabilidade, caberá apenas o pedido de indenização. Caso a estabilidade estiver ainda em curso, a gestante terá direito à reintegração, salvo quando o julgador perceber que há animosidade entre a empregada e o empregador, hipótese em que poderá converter a reintegração em valor pecuniário substitutivo.

Ademais, diante da necessidade de proteger os direitos do nascituro, como já tratado anteriormente, leis foram sendo corrigidas ou acrescentadas para que cada vez mais a estabilidade da gestante fosse sendo ampliada a fim de melhor resguardar tais direitos.

Foram os casos da estabilidade da empregada doméstica gestante, do contrato por prazo determinado, da estabilidade conferida durante o aviso prévio e da guarda compartilhada.

3.1 ESTABILIDADE DA EMPREGADA DOMÉSTICA GESTANTE

Os empregados domésticos não tinham direito à estabilidade de emprego, uma vez que o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que traz os direitos assegurados a essa categoria de trabalhadores através dos incisos do mesmo artigo, não citou o inciso I, que dispõe sobre a proteção ao empregado contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Contudo, com o advento da Lei nº. 11.324/06, que introduziu o artigo 4º-A na redação da Lei nº. 5.859, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, foi conferida às empregadas domésticas a estabilidade da gestante. Tal dispositivo dispõe o seguinte:

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Destarte, diante da importância em proteger o nascituro e a maternidade, foi conferida também às empregadas domésticas a garantia constitucional de estabilidade de emprego à gestante.

Contudo, acredita-se que em caso de dispensa de empregada doméstica gestante que trabalhe em residência de seu empregador, o direito à reintegração será condicionado à vontade do mesmo, uma vez que a casa é asilo inviolável, segundo artigo 5º, XVI, CF²³. Nesse caso, terá direito a empregada à indenização substitutiva.

²³ Art. 5º, XI. A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

3.2 CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Em empregos cujo contrato de trabalho é por prazo determinado, em que fica previamente definido o termo final do contrato (mesmo que o contrato venha a ser prorrogado, tal acréscimo deve respeitar um limite máximo de tempo definido, não tirando o seu caráter inicial), era entendido que a estabilidade adquirida pelo empregado perduraria até o dia final do contrato.

Contudo, em setembro de 2012, o TST alterou o seu posicionamento acerca das estabilidades da gestante e do acidentado durante contratos por prazo determinado. O dispositivo sobre a estabilidade da gestante está na Súmula 244, III, do TST:

Súmula nº 244 do TST

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Assim, mesmo trabalhando com contrato de trabalho por prazo determinado, e mesmo que seja contrato de experiência, à gestante será conferida a estabilidade normal, que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o artigo 10, II, “b”, do ADCT.

Caso a gestante seja dispensada nessa hipótese, caberá ao empregador reintegrá-la colocando o emprego a sua disposição, ou indenizá-la referente ao período da estabilidade.

3.3 ESTADO GRAVÍDICO DURANTE O AVISO PRÉVIO

Em 2013, a Lei nº. 12.812 acrescentou um novo artigo na CLT, o 391-A, que dispõe o seguinte:

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

Em vista disso, a gestante passa a ter direito a estabilidade de emprego mesmo que a concepção ocorra durante o período de aviso prévio, englobando assim todo o período de tempo que a empregada pode passar em labor para o seu empregador.

3.4 TRANSMISSÃO DA ESTABILIDADE EM CASO DE FALECIMENTO DA GENITORA

O último advento jurídico concernente à temática em questão consiste na Lei Complementar nº 146 de 2014, em que seu artigo 1º dispõe o seguinte:

Art. 1º O direito prescrito na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Tal dispositivo trata-se de um grande acréscimo às disposições referentes à estabilidade de emprego da gestante, uma vez que corrobora com a defesa à proteção ao nascituro, o qual tem o direito a um digno sustento.

Destarte, em caso de falecimento da genitora, será assegurada a estabilidade de emprego a quem detiver a guarda do seu filho, mostrando que a garantia do direito do nascituro pode ir além do emprego da sua genitora.

Assim, essa lei suscita uma dúvida acerca da temática em questão, de se os nascituros e crianças estão tendo realmente os seus direitos garantidos, que são assegurados por dispositivo constitucional.

4 A ATRIBUIÇÃO DA ESTABILIDADE DE EMPREGO DA GESTANTE AO OUTRO GENITOR DO NASCITURO

A estabilidade de emprego da gestante, diante dos outros tipos de estabilidade, mostra-se como diferenciada, uma vez que não só visa garantir o direito da empregada contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, como também se destina a garantir o direito do nascituro de ter uma maternidade digna, tendo sua genitora o emprego assegurado até os seus cinco meses de vida.

Por isso, a referida forma de estabilidade recebeu ampliações particulares, que não foram concedidas a quase nenhuma outra forma de estabilidade, como o caso da estabilidade em contratos por prazo determinado e, exclusivamente, a possibilidade dessa proteção ser transmitida para outra pessoa em caso de falecimento da genitora.

O nascituro é o indivíduo que já foi concebido, porém ainda não nasceu. Sua personalidade civil inicia com o nascimento com vida, contudo já lhe são assegurados direitos enquanto nascituro, conforme dispõe o artigo 2º do Código Civil de 2002²⁴.

Assim, O nascituro é também detentor do direito à vida, de forma que cabe ao Estado a sua proteção, sem tirar, é claro, a responsabilidade da genitora de protegê-lo. E quando nascer deve continuar a proteção à sua vida, assim como o provimento de uma qualidade de vida, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Portanto, fica claro o motivo de tentar cada vez mais proteger o nascituro a partir da estabilidade de emprego da sua genitora. Toda via, ao analisar as disposições supracitadas, observa-se que tais ampliações da estabilidade ainda não abarcam todos os nascituros que deveriam ter os seus direitos assegurados por essa garantia.

Isso porque há muitos nascituros que irão nascer em um lar provido pela renda resultante de um emprego que não é assegurado pela proteção garantida pela estabilidade, como quando seu outro genitor que é o empregado.

O número de mulheres empregadas no Brasil cresceu de forma exponencial desde o século passado, fato que também corroborou para que a estabilidade de emprego da gestante tornasse garantia disposta em texto constitucional.

Contudo, os homens ainda constituem o maior número de empregados no país, sendo preferencialmente contratados em empregos que exigem uma mão de obra pesada. E muitos deles necessitam do emprego para o sustento de sua própria família.

Neste diapasão, muitas famílias são sustentadas pelo salário do trabalho do pai, do genitor. Ou então, muitas vezes outras pessoas na família trabalham, mas o emprego do genitor é imprescindível para o sustento da família, colocando-a em risco caso uma possível dispensa no emprego.

Destarte, diante do nascituro que cuja genitora não possui emprego, ou até possui, mas é insuficiente para o sustento da família, e que depende do sustento provido pelo seu outro genitor, seria fundamental que a esse seu genitor fosse atribuída a proteção concernente à estabilidade de emprego conferida à gestante nos moldes do artigo 10, II, “b” do ADCT, uma vez que, mesmo não estando na condição gravídica, gerou uma vida, precisando assim de recursos para sustentar sua cônjuge gestante e o nascituro gerado.

²⁴ Art. 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, seriam assegurados ao nascituro os direitos garantidos pela estabilidade de emprego, que da mesma forma daqueles que possuem uma genitora empregada e gestante, possui também uma genitora em estado gravídico e um genitor que garante o seu sustento através de um emprego.

4.1 PROJETO DE LEI Nº. 3.829/97

Sobre esta temática pouco se tem debatido no mundo jurídico, apesar de sua grande importância para a garantia de direitos do nascituro e da criança contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa do seu genitor.

A principal menção ao assunto foi o projeto de lei nº. 3.829/97 do deputado Arlindo Chinaglia (PT-SP), o qual proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira esteja grávida, durante o período de 12 meses.

Segundo o projeto, esse período será contado a partir da concepção presumida, comprovada por laudo de médico vinculado ao SUS, e o empregador que desrespeitar a norma está sujeito a multa equivalente a 18 meses de remuneração do empregado.

Tal projeto de Lei foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania no dia 4 de dezembro de 2008, em caráter conclusivo, aguardando agora a aprovação do Senado.

O referido dispositivo não equipara totalmente a estabilidade pretendida com a estabilidade da gestante prevista em texto constitucional, contudo, possui grande importância por fomentar diante do mundo jurídico uma discussão acerca da garantia de direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que o ordenamento jurídico de um país está sempre buscando se adequar melhor à sociedade, a qual está em constante desenvolvimento. Assim, utiliza-se dos seus meios para proferirem as pertinentes mudanças, como o caso do Brasil, cujo legislador cria e emenda leis, assim como o judiciário edita jurisprudência impondo um novo posicionamento a ser seguido sobre determinado tema.

Tais procedimentos podem ser notados a partir da analisada estabilidade de emprego conferida à gestante, que, diante da sua importância, teve o seu campo cada vez mais ampliado.

Tal garantia foi instituída com a promulgação da Constituição Federal de 1988, e desde lá foram criadas Leis Complementares adicionando dispositivos em outras legislações, como jurisprudências para assegurar mais ainda o direito da gestante e do nascituro, como a possibilidade de ser conferida a estabilidade de emprego durante o curso do aviso prévio ou até mesmo em contratos de trabalho por prazo determinado.

Reiterando o estudo abordado no presente trabalho, a supracitada estabilidade de emprego não só assegura os direitos da genitora, mas também, principalmente, do nascituro, pois este é o principal necessitado da proteção conferida à empregada contra a dispensa arbitrária ou por justa causa, uma vez que é imprescindível para o seu sustento nos primeiros dias de vida que cresça em um lar que proveja suas necessidades básicas, lhe sendo respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Contudo, ao mesmo tempo em que se é observado o crescimento jurídico que essa garantia vem alcançando, também se verifica que ainda muitos nascituros continuam de fora dessa proteção, sendo necessária uma maior ampliação.

Isso porque muitos nascituros estão sendo gerados em um lar onde sua mãe não trabalha, sendo o sustento familiar provido através do emprego do seu outro genitor. Ou então sua mãe até trabalha, todavia o emprego do seu outro genitor é essencial para a família, tornando assim de vital importância que tal genitor obtivesse proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Tal garantia não seria estranha ao ordenamento jurídico, pois como é prevista a estabilidade de emprego da gestante, essa proteção já existente seria apenas atribuída à outra pessoa. Pessoa essa que tem em sua família uma pessoa em condição gravídica, o que é necessário para a conferência da estabilidade, além de que o nascituro teria seu direito assegurado através de pelo menos um de seus genitores se tornando estáveis no emprego.

Além disso, vale salientar que a Lei Complementar nº. 146 de 2014, em caso de falecimento da genitora, introduziu a possibilidade da atribuição da proteção concedida pela estabilidade da gestante para quem detiver a guarda da criança. Sendo assim, a proposta antes citada não se configura como um ato antijurídico.

Foi proposto algo parecido com o Projeto de Lei nº. 3.829/97, do deputado Arlindo Chinaglia (PT-SP), o qual proibia a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira estivesse grávida, durante o período de 12 meses.

Contudo, desde essa época o Projeto de Lei ainda não foi aprovado, e sendo muito improvável que seja algum dia, devido a conter algumas características que diferem com a

estabilidade de emprego da gestante. Porém, foi de grande importância para a temática, pois suscitou várias discussões sobre o assunto à época.

Diferentemente do referido projeto que propôs uma Lei Ordinária, seria mais contundente que propusessem uma Lei Complementar acerca do tema proposto, uma vez que o artigo 10, caput, do ADCT, previu que para tratar do assunto elencado pelo dispositivo, o qual a estabilidade da gestante faz parte, deveria ser utilizada Lei Complementar.

Ademais, o termo inicial proposto pelo projeto de Lei de “estabilidade paterna” não seria o mais aceitável. Isso porque seria difícil conferir a estabilidade de gestante para alguém que não esteja grávida, ou que muito menos possa engravidar.

Destarte, o melhor seria, se tratando de uso de termos, versar sobre a temática como sendo atribuir a proteção que é conferida à gestante contra dispensa arbitrária ou sem justa causa para o outro genitor, já discutido anteriormente.

Assim, não precisaria criar dispositivos para essa nova forma de proteção, como ocorrido com o projeto de Lei, e sim equipará-la com a da gestante.

Tal proposta ajudaria a diminuir a discriminação que existe contra a mulher, que muitas vezes não são contratadas devido à possibilidade de engravidarem, sendo contratados homens em seus lugares, mesmo que menos qualificados.

Essa mudança também poderia combater, mesmo de forma mínima, o desemprego no país, problema recorrente em aproximadamente 9,5 milhões de brasileiros, segundo índices de janeiro de 2016²⁵.

É certo que é uma medida que, para ser adotada, exige muita cautela, sendo necessário analisar os impactos jurídicos e financeiros que poderá causar, ainda mais com o país vivenciando um período de crise. Contudo, já seria um avanço trazer novamente à tona a necessidade sobre a discussão do tema.

ABSTRACT

This study aims to analyze the guarantee of the right of the unborn child to have their parents protected against arbitrary dismissal or dismissal without just cause, even when their progenitor, the pregnant, has no job, in this case being assigned to the other progenitor from who is employed and support your family, such protection afforded to pregnant through employment stability. Faced with this, it is a study of Brazilian law focusing on guarantees and fundamental rights, observing how the current Federal Constitution and infra-constitutional laws are positioned on the legal tools to ensure such rights, bringing into the sphere of the pregnant's employment stability and the unborn child rights. Therefore, in this

²⁵ Disponível em <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2016/04/pesquisa-inedita-mostra-os-impactos-do-aumento-do-desemprego-no-brasil.html>. Acessado em: 08-05-2016.

article was used the inductive method, by carrying out bibliographical and documentary research.

Keywords: Employment stability; unborn child rights; pregnant employee.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafaella Gil; BALDUINO, Welinton José. **Estabilidade provisória da gestante**. In: Revista Jurídica da Universidade de Cuiabá e Escola da Magistratura Mato-Grossense, v. 2, p. 210-217, jan./dez. 2014.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº. 0182900-57.2009.5.04.0661**. Relator: Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Órgão julgador: 9ª Turma. Disponível em <<http://s.conjur.com.br/dl/acordao-trt-rs-concede-estabilidade.pdf>>. Acessado em 06-05-2016.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. TST-RR-948-75.2014.5.03.0184**. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Órgão julgador: 4ª turma. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180421678/recurso-de-revista-rr-9487520145030184>>. Acessado em 07-05-2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

GLOBO. Portal G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2016/04/pesquisa-inedita-mostra-os-impactos-do-aumento-do-desemprego-no-brasil.html>>. Acesso em: 08-05-2016.

MATEUS, Vinicius São. **Estabilidade gestante e a nova súmula 244 do TST**. Disponível em: <<http://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula-244-do-tst>>. Acesso em: 18-05-2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

MIRANDA, Fernando Silveira de Melo Plentz; SILVA, Juliana Simão da. **Dos direitos do nascituro**. In: Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania – Volume 2 – nº 1 – 2011.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 4. ed. - Coimbra: Coimbra Editora, 1990.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**. 14. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. 16. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.