



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MARINA DANTAS DE MORAIS

**UMA ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO
DAS GESTANTES EM CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA
LEGISLAÇÃO E DE DECISÕES JUDICIAIS BRASILEIRAS**

**CAMPINA GRANDE-PB
2023**

MARINA DANTAS DE MORAIS

**UMA ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO
DAS GESTANTES EM CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA
LEGISLAÇÃO E DE DECISÕES JUDICIAIS BRASILEIRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso Bacharelado em Ciências Jurídicas – Direito - da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em direito.

Área de concentração: Direito, Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Paulla Christianne da Costa Newton

**CAMPINA GRANDE-PB
2023**

É expressamente proibido 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 do trabalho.

M827u Morais, Marina Dantas de.

Uma análise sobre a eficácia da garantia provisória de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente à luz da legislação e de decisões judiciais brasileiras [manuscrito] / Marina Dantas de Morais. - 2023.

21 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Estabilidade provisória. 2. Gestante. 3. Trabalho intermitente. I. Título

21. ed. CDD 344.01

MARINA DANTAS DE MORAIS


UMA ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO
DAS GESTANTES EM CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA
LEGISLAÇÃO E DE DECISÕES JUDICIAIS BRASILEIRAS

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso Bacharelado em Ciências Jurídicas – Direito - da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em direito.

Área de concentração: Direito, Direito do Trabalho.


Aprovada em: 29/06/2023.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON
Data: 30/06/2023 18:24:36-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.^a Dr.^a Paulla Christianne da Costa Newton (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. Hertz Pires Pina Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a Me. Raïssa de Lima e Melo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meu pais, pelo suporte, dedicação e
companheirismo, com amor, DEDICO.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas;
Dr. ^a	Doutora;
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
Me.	Mestre;
OIT	Organização Internacional do Trabalho;
Prof.	Professor;
STF	Supremo Tribunal Federal;
TST	Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO POTESTATIVO DE DEMISSÃO	8
3	GARANTIAS DE EMPREGO	9
4	A GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DAS GESTANTES	10
5	TRABALHO INTERMITENTE	14
5.1	Ausência de previsão legal acerca do prazo mínimo de prestação de serviços em contratos de trabalho intermitente	15
6	A EFICÁCIA DA GARANTIA DE EMPREGO DAS GESTANTES NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE	16
6.1	Decisões Judiciais sobre a garantia provisória de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitentes	17
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
	REFERÊNCIAS	20

ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DAS GESTANTES EM CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DE DECISÕES JUDICIAIS BRASILEIRAS

Marina Dantas de Moraes *
Paulla Christianne da Costa Newton **

RESUMO

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) inseriu no ordenamento jurídico brasileiro a modalidade de contrato de trabalho intermitente, que flexibilizou um dos requisitos da relação de trabalho: a habitualidade. Acontece que o legislador não definiu uma quantidade mínima de horas de prestação de serviço, nem mesmo determinou regras acerca da convocação para trabalho daqueles possuidores de garantias provisórias de emprego, mais especificamente para as gestantes. Posto isso, o presente estudo pretende elucidar a seguinte problemática: “há eficácia na garantia provisória de emprego de gestantes contratadas para trabalhos intermitentes?”. Para resolver tal questão, na metodologia deste trabalho foram procedidas pesquisas documentais e explicativas, utilizando-se o método bibliográfico, com ênfase em análises jurisprudenciais. Além disso, o presente estudo tem como objetivo geral analisar se as gestantes têm, de fato, garantida a proteção do seu trabalho e da obtenção de renda em contratos de trabalho intermitente. Ainda, este artigo tem como objetivos específicos: a) analisar as limitações do poder de demissão do empregador; b) observar os objetivos da garantia provisória de emprego das gestantes; c) discorrer sobre o contrato de trabalho intermitente; d) verificar eventuais adversidades acerca da garantia de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente. Como resultado do estudo, em conclusão, foi verificada a mitigação do princípio da continuidade da relação do emprego e o aumento da vulnerabilidade das gestantes em contratos de trabalhos intermitentes a atos arbitrários dos empregadores e isso mesmo os tribunais pátrios tendo reconhecido a rescisão indireta nos casos em que empregadores deixam de convocar gestantes para a prestação de serviços nessa modalidade de contratação.

Palavras-Chave: direito; estabilidade; gestante; trabalho intermitente.

ABSTRACT

The Labor Reform (Law n.º 13.467/17) inserted in the Brazilian legal system the modality of intermittent employment contract, which made one of the requirements of the employment relationship more flexible: habituality. It turns out that the legislator did not define a minimum number of hours-of-service provision, nor did it determine rules about the call to work of those who have provisional employment guarantees, more specifically for pregnant women. That said, the present study intends to elucidate the following problem: “Is there effectiveness in the provisional guarantee of employment for pregnant women hired for intermittent work?”. To resolve this issue, the methodology of this work carried out documentary and explanatory research,

* Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), endereço eletrônico marina.morais@aluno.uepb.edu.br;

** Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), paulla.newton@servidor.uepb.edu.br.

using the bibliographic method, with emphasis on jurisprudential analysis. In addition, the present study has the general objective of analyzing whether pregnant women are, in fact, guaranteed the protection of their work and income in intermittent work contracts. Furthermore, this article has the following specific objectives: a) to analyze the limitations of the employer's power to dismiss; b) observe the objectives of the provisional guarantee of employment for pregnant women; c) discuss the intermittent work contract; d) verify any adversities regarding the guarantee of employment for pregnant women in intermittent work contracts. As a result of the study, in conclusion, it was verified the mitigation of the principle of continuity of the employment relationship and the increase of vulnerability of pregnant women in intermittent work contracts to arbitrary acts of employers and that's right the national courts having indirect termination is recognized in cases where employers fail to call pregnant women to provide services in this type of contract.

Keywords: intermittent work; law; pregnant; security.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) foi responsável por inserir a modalidade de contratação para trabalhos intermitentes na Consolidação das Leis do Trabalho.

Acontece que essa nova possibilidade de contratação trabalhista é caracterizada pela eventualidade das prestações de serviços, o que ocasionou a mitigação de um dos requisitos da relação de emprego que é a habitualidade.

Por isso, em razão da eventualidade da atividade laborativa, consoante ao previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, o funcionário intermitente só receberá o salário e demais verbas trabalhistas proporcionalmente ao período em que for convocado e que efetivamente exercer a atividade laboral.

Assim, durante a vigência do contrato de trabalho intermitente o empregado poderá passar por períodos de inatividade, podendo ser convocado de acordo com a necessidade ou vontade do empregador. Inexistindo na legislação trabalhista a determinação de um período mínimo de prestação de serviços para o trabalho intermitente.

Essa nova modalidade de contratação laborativa em comento não tratou sobre as especificidades dos trabalhadores dotados de garantias provisórias de emprego, como é o caso da garantia de emprego das trabalhadoras gestantes.

Tal lacuna legal possibilita a ocorrência de atos arbitrários do empregador que, de maneira imotivada ou por vingança, pode optar por não convocar uma funcionária para prestar serviços, deixando-a sem renda em virtude do estado gravídico. Dessa forma há a possibilidade de a atual previsão legal sobre o trabalho intermitente ter ampliado a vulnerabilidade das trabalhadoras grávidas.

Diante dos fatos, o presente estudo tem como objetivo geral analisar se as gestantes têm garantido o trabalho e a obtenção de renda em contratos de trabalho intermitente.

Quanto aos objetivos específicos, este artigo pretende: a) analisar as limitações do poder de demissão do empregador; b) observar os objetivos da garantia provisória de emprego das gestantes; c) discorrer sobre o contrato de trabalho intermitente; d) verificar eventuais adversidades acerca da garantia de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente.

No que concerne à metodologia, neste trabalho foi procedida uma pesquisa documental, exploratória e explicativa. Sendo utilizado do método bibliográfico, atra-

vés da análise de materiais previamente elaborados como a legislação e jurisprudência brasileiras, além de livros e teses, isso no intuito de elucidar a seguinte problemática: a garantia provisória de emprego das gestantes tem eficácia em contratos de trabalho intermitente no Brasil?

2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO POTESTATIVO DE DEMISSÃO

Conforme constante no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho um dos requisitos essenciais para a configuração de uma relação de emprego é a subordinação do empregado àquele que o contrata. Enquanto, em contrapartida, é inerente ao empregador o dever de assumir os riscos da atividade econômica, organizar e dirigir a atividade laboral, conforme está prevista na definição de empregador, disposta no artigo 2º do Decreto-Lei n.º 5.452/1943: *“considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”*

Assim, ao adentrar em uma relação de emprego o funcionário se submete ao comando e direção do empregador em razão da própria disciplina legal.

Nesse contexto, é preciso ressaltar que tal poder de chefia do empregador é nomeado doutrinariamente como poder diretivo, o qual é definido por Godinho Delgado como:

(...) o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (Delgado, 2019, p.792).

Pode-se compreender, então, que o poder diretivo do empregador é, em regra, o direito potestativo do contratante para estabelecer as atividades a serem exercidas pelos empregados, em decorrência do próprio contrato de trabalho. E, através desse poder de direção, concedido e limitado por lei, o empregador regula, criando normas internas, fiscaliza e disciplina as atividades de seus empregados.

À vista disso, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p.783) a legislação pátria dispõe ao empregador a competência para aplicar sanções lícitas, previstas ou não por norma jurídica heterônoma estatal, aos empregados em casos de descumprimentos de regras contidas na legislação, normas coletivas, no contrato de trabalho ou mesmo no regulamento interno da empresa.

E, ainda segundo Delgado (2019, p.783), essas penalidades aplicáveis aos atos faltosos de empregados vão desde advertências, suspensões, podendo chegar a casos de demissões por justa causa. Neste último caso o empregado é demitido e recebe como verbas trabalhistas apenas o saldo salário e férias vencidas acrescidas de um terço, não recebendo demais benefícios, como por exemplo, o seguro desemprego.

Só que além do poder do empregador de demitir por justa causa um empregado faltoso, o poder diretivo concede ao contratante o direito potestativo de dispensar empregados de maneira imotivada, ou seja, quando ausente um motivo legal. Diante disso é necessário destacar que o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 prevê que a relação de emprego *“está protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”*.

Todavia tal direito fundamental do trabalhador ainda enseja regulamentação. Dessa maneira, atualmente, diante de uma demissão sem justa causa, a indenização de quarenta por cento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço atua como o mecanismo substitutivo e compensatório da indenização prevista no art. 7º da Constituição Federal.

Ressalte-se também que, de acordo com a Secretaria de Comunicação do Supremo Tribunal Federal, em maio de 2023, em um processo que durava aproximadamente vinte e seis anos, a corte suprema brasileira decidiu pela constitucionalidade do texto do Decreto n.º 2.100/1996, o qual excluiu o Brasil da Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao término da relação de trabalho por Iniciativa do Empregador. No referido julgamento o STF votou pela constitucionalidade do decreto presidencial, corroborando a possibilidade de demissão sem necessidade de justificativa ou justa causa por parte do empregador.

Apesar de o Supremo Tribunal Federal reconhecer que o direito do empregador de demitir sem justa causa não acarreta qualquer violação à legislação nacional é preciso lembrar que, conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, em caso de demissão imotivada serão devidas pelo empregador ao funcionário as seguintes verbas trabalhistas: o saldo de salário, aviso-prévio (indenizado ou não), férias proporcionais acrescidas de um terço, as férias vencidas e também acrescidas de um terço (se houver), décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no percentual de quarenta por cento em razão de multa.

Insta salientar que a interpretação sobre o direito do empregador para demitir sem justa causa, mesmo que corroborada somente em 2023 pelo Supremo Tribunal Federal, já era aplicada em tribunais nacionais, como é possível verificar no trecho a seguir acórdão de julgamento de um Recurso Ordinário do ano de 2015 (processo n.º 0001003-10.2013.5.04.0030) realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e que teve por relator o Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Constitui direito potestativo do empregador demitir sem justa causa o empregado, sendo suficiente para que se considere tal prática como mero exercício regular de um direito que o empregador observe as disposições legais relativas aos requisitos formais do distrato, que a despedida imotivada não atente contra nenhuma das hipóteses de estabilidade ou de garantia de emprego estipuladas por lei ou por norma coletiva e que, por fim, que seja realizado o correto pagamento das parcelas a que tem direito o empregado.

(Acórdão de Julgamento de Recurso Ordinário: Dispensa Discriminatória, 2015, processo n.º 0001003-10.2013.5.04.0030, relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região). (Grifo nosso)

Como é possível observar no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, embora a demissão seja um direito potestativo de um empregador, esse direito não é ilimitado. Por vezes é restringido pelo princípio da dignidade da pessoa humana ou pelos valores sociais do trabalho. Ou seja, há situações em que a própria lei estabelece condições que, quando verificadas, impedem o empregador de demitir determinados funcionários.

Tais situações que apresentam empecilhos ou condicionam regras para que o empregador demita empregados são denominadas garantias de emprego.

3 GARANTIAS DE EMPREGO

As garantias de manutenção do trabalho derivam do princípio da continuidade

da relação empregatícia. E, uma das garantias de emprego é a estabilidade que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2001, p.432) trata-se do: "(...) *direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa*".

Conseqüentemente, os empregados estáveis são aqueles que, por alguma condição expressa em lei ou em norma coletiva, não podem ser demitidos por vontade do empregador, ressalvados os casos de justa causa.

Em análise à Consolidação das Leis Trabalhistas pode-se perceber que a única estabilidade definitiva prevista é aquela tratada no artigo 492 de seu texto e que versa sobre os trabalhadores decenais, estes só podem ser demitidos por motivos de força maior ou falta grave.

É preciso destacar que os casos de estabilidade definitiva estão cada vez mais escassos no cenário brasileiro e isso porque essa modalidade praticamente foi extinta com a Constituição de 1988, tendo em vista que a referida Carta Magna tornou obrigatória a adesão ao regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS para aqueles funcionários que ainda não haviam, até a sua promulgação, completado dez anos de serviço.

Logo, a partir da promulgação da "nova" Constituição não surgiram novos funcionários com estabilidade definitiva, permanecendo com tal garantia de emprego apenas aqueles trabalhadores que haviam completado dez anos de serviço até 04/10/1988 e não optaram pelo regime do FGTS.

Diante do exposto, atualmente, as mais recorrentes situações de garantia de emprego previstas na legislação trabalhista podem ser classificadas enquanto estabilidades provisórias ou garantias provisórias de emprego.

Essas estabilidades provisórias limitam um período sobre o qual o empregador tem restrito o seu poder de demitir determinado funcionário quando preenchidos requisitos previstos em lei ou norma coletiva de trabalho. Nesse sentido, como foi definido por Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 435) a estabilidade provisória, também denominada de estabilidade imprópria ou especial é aquela que "*perdura enquanto existir a causa em razão da qual foi instituída. Essa causa coincide com uma condição especial do empregado*".

Assim, a denominação de estabilidade temporária é utilizada porque, em regra, o empregado tem direito às benesses dessa modalidade de estabilidade, como por exemplo a reintegração em caso de demissão imotivada, enquanto permanecer a situação que a originou.

Então, de acordo com a legislação trabalhista, possuem restrições temporárias quanto à demissão, por exemplo, aqueles funcionários definidos em acordo coletivos de classes profissionais, como também aqueles que acabaram de retornar de auxílio-doença por acidente de trabalho, os dirigentes de sindicatos de categoria ou cooperativas, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e da Comissão de Conciliação Prévia, membros do Conselho Curador do FGTS, as empregadas que adotaram uma criança, bem como as funcionárias gestantes, estas últimas que serão analisadas no presente artigo.

4 A GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DAS GESTANTES

A estabilidade da gestante surgiu na legislação brasileira diante de uma necessária salvaguarda ao emprego da mulher grávida. Tendo como objetivo principal garantir a continuidade da ocupação laboral da mulher durante o período gestacional, consoante ao previsto no artigo 391 da CLT (Decreto-Lei n.º 5.452, 1943):

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.**

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou **de gravidez.** (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, 1943). (Grifo nosso)

A Constituição Federal de 1988, no Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, mais especificamente no artigo 10, II, "b", reiterou a restrição de demissão imotivada de gestantes ao impedir a demissão arbitrária ou sem justa causa, delimitando o prazo dessa garantia provisória de emprego desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto, assegurando, assim, o emprego durante a fase gestacional e parte do período de amamentação, de acordo com a previsão, *in verbis*:

Art. 10 - ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...);

II - **fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:**

(...);

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

(...). (BRASIL, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 1988). (Grifo nosso)

Diante da referida previsão legal o período de estabilidade da gestante, além de dar continuidade à relação empregatícia, consagra os valores sociais do trabalho, assim como assegura a defesa da vida e da maternidade, com fulcro no princípio da dignidade da pessoa humana tanto da gestante quanto do nascituro, permitindo à mulher auferir renda durante o período de gravidez, amparando, ao menos, sua subsistência e a de seu filho.

Como visto, o início da estabilidade da gestante será a partir da confirmação da gravidez. Sendo assim, caso a mulher já esteja grávida, mesmo sem saber ou sem informar o empregador, em caso de demissão não terá afastado o seu direito à estabilidade provisória conferida por lei, de acordo com a previsão da Súmula n.º 244 do TST:

Súmula n.º 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). (BRASIL T. S., Súmula n.º 244 do TST, 1985).

Por outro lado, tal previsão não contempla os casos em que a funcionária, desconhecendo a sua situação gestacional pede, de forma voluntária, a demissão. No mencionado caso o entendimento atual é de que a gestante, nessas situações, não terá direito à estabilidade, tendo em vista que a dispensa não foi arbitrária nem imotivada. Tendo sido a demissão, na verdade, fruto da autonomia da vontade da mulher, conforme foi decidido em 2018 em um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região:

GESTANTE – RESCISÃO CONTRATUAL POR INICIATIVA DA EMPREGADA – AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO – ESTABILIDADE

PROVISÓRIA – INEXISTENCIA. **A garantia provisória à gestante não depende do conhecimento da gravidez**, pelo empregador, mas fica afastada pela demissão voluntária, principalmente quando ausente qualquer vício de consentimento no pedido de demissão. (Acórdão de Julgamento de Recurso Ordinário: Rescisão contratual por iniciativa da empregada, 2018, processo n.º 0001654-97.2017.5.17.0011, relator: Gerson Fernando da Sylveira, TRT-17)

Da mesma forma, de acordo com o artigo 500 da CLT, será afastada a estabilidade quando a mulher já conhecedora de sua situação gestacional deseja pedir demissão mesmo assim. Para esses casos a legislação determina apenas que a assinatura do termo de rescisão ocorra diante de um representante sindical, e em caso contrário não terá valor legal.

Em outro cenário, caso a mulher descubra a gravidez durante o período de aviso prévio, indenizado ou não, a gestante também terá direito à estabilidade até o quinto mês após o parto, segundo a disposição do artigo 391-A da CLT:

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. (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, 1943).

Em outro ponto, nas situações em que for demitida de forma imotivada durante a gravidez, a gestante apenas poderá requerer a sua reintegração durante o período de estabilidade, em consonância como inciso II da Súmula n.º 244 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula n.º 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

(...);

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (BRASIL T. S., Súmula n.º 244 do TST, 1985). (Grifo nosso)

Diante do inciso II da Súmula n.º 244 do TST, caso pleiteada a reintegração após o período de estabilidade, mas ainda antes do prazo de prescrição bienal, a gestante terá direito apenas à indenização substitutiva referente aos salários e demais verbas trabalhistas características de demissão sem justa causa, contabilizadas até o quinto mês após o parto. Essa indenização substitutiva pode ser verificada no acórdão de julgamento de um recurso de revista do ano de 2020 (processo n.º 153-19.2018.5.09.0069) da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA EMPREGADA. LEI Nº 13.467/2017. **ESTABILIDADE DA GESTANTE. AÇÃO AJUIZADA APÓS O PERÍODO DE ESTABILIDADE. PLEITO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA.** TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A questão jurídica versa sobre estabilidade da gestante - ação ajuizada após o período de estabilidade - pleito de indenização substitutiva. Em se tratando de recurso em face de acórdão regional que possivelmente contrariou jurisprudência pacificada nesta Corte, revela-se presente a transcendência política da causa (inciso II do § 1º do aludido dispositivo). Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA DA EMPREGADA. LEI Nº

13.467/2017. ESTABILIDADE DA GESTANTE. AÇÃO AJUIZADA APÓS O PERÍODO DE ESTABILIDADE. PLEITO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Nos termos do artigo 10, II, b, do ADCT, a simples comprovação da gravidez, bem como de sua ocorrência na vigência do contrato de trabalho, é o suficiente para que a empregada tenha reconhecido o seu direito à garantia no emprego, ou a respectiva indenização. **É irrelevante que o ajuizamento da reclamatória tenha ocorrido após o término da estabilidade, desde que respeitado o prazo bienal previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, contado a partir da rescisão contratual.** Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.

(Acórdão de Julgamento de Recurso de Revista: Ação ajuizada após o período de estabilidade da gestante, 2020, processo n.º 153-19.2018.5.09.0069, relator: Claudio Mascarenhas Brandão, Tribunal Superior do Trabalho – Sétima Turma). (Grifo nosso)

Em outra vertente, quando pleiteada a retomada ao trabalho da gestante demitida imotivadamente, mas o juiz verificar o alto grau de conflito entre as partes, o magistrado poderá converter a reintegração em indenização substitutiva, a ser paga em dobro, nos termos dos artigos 496 e 497 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, **o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.** (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, 1943). (Grifo nosso)

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, **paga em dobro.** (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, 1943). (Grifo nosso)

E não será considerada *extra petita* a decisão do magistrado que deferir salário quando o pedido for reintegração nos casos previstos no artigo 496 da CLT, ou seja, quando for desaconselhável o retorno da gestante à atividade laboral em razão do dissídio, em conformidade com o estabelecido no inciso II Da Súmula n.º 396 do TST:

Súmula n.º 396 do TST - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA"

I - (...);

II - **Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT;** (...) (BRASIL T. S., Súmula n.º 396 do TST, 2006). (Grifo nosso)

Outrossim, a recusa do empregador à proposta de reintegração da gestante não afastará o direito ao recebimento da indenização decorrente da estabilidade provisória, esta que será contada desde a data da dispensa até cinco meses após o parto.

Como pode ser observado, a estabilidade provisória da gestante busca manter a continuidade do emprego em um período de vulnerabilidade laboral da mulher, restringindo a demissão imotivada ou arbitrária por parte do empregador, possibili-

tando que a grávida permaneça no mercado de trabalho e obtenha renda para o seu sustento e do nascituro.

Todavia, através da mudança legislativa denominada Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) foi inserido um novo modelo de vínculo trabalhista: o trabalho intermitente, este que se refere a uma relação de emprego com serviços prestados eventualmente pelos funcionários e ao mesmo tempo com subordinação.

Ocorre que, diante da eventualidade da convocação de contratados para a efetiva prestação de serviços, o contrato de trabalho intermitente pode representar uma mitigação do princípio da continuidade de trabalho, possibilitando brechas para não convocações arbitrárias e intencionais por parte do empregador, vindo a prejudicar empregados que detêm estabilidade provisória, como é o caso das gestantes.

5 TRABALHO INTERMITENTE

A Lei n.º 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu na legislação pátria uma nova modalidade de contratação empregatícia, denominada de Trabalho Intermitente, como é possível observar no art. 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, 1943). (Grifo nosso)

Da própria definição contida no §3º do artigo 443 da CLT, depreende-se que no trabalho intermitente foi mitigado um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego: a habitualidade, vez que a principal característica dessa modalidade de contratação é justamente a eventualidade da prestação de serviços do contratado. Contudo, percebe-se que não houve alteração nos demais requisitos do vínculo laboral, quais sejam: a onerosidade, a pessoalidade, destacando-se também a manutenção da subordinação.

De acordo com o art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, especificando o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou inferior àquele percebido pelos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, seja em contrato intermitente ou não.

Enfatizando a análise sobre a eventualidade, característica do trabalho intermitente, observa-se que a atividade laborativa do empregado pode ocorrer com a alternância de períodos trabalhados e períodos de inatividade, estes últimos que, segundo a legislação trabalhista não são contabilizados como tempo à disposição do empregador, inclusive, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Dessa forma, após a contratação o empregador poderá convocar o empregado para o trabalho intermitente de acordo com a necessidade da prestação de serviços, inexistindo previsão legal sobre quantidade mínima de convocação do empregado para trabalhar.

Nesse cenário, a disposição do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho estipula apenas que essa convocação ocorra com um prazo de no mínimo

três dias corridos de antecedência. Tendo o funcionário o prazo de vinte e quatro horas após a convocação para responder ao chamado, importando o silêncio em recusa.

Caso o funcionário aceite a convocação, a parte que descumprir sem motivo justificável o pactuado deverá pagar à outra parte no prazo de até trinta dias uma multa de cinquenta por cento da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo. Ainda, importa salientar que, caso o empregado recuse a convocação do empregador, tal ato não descaracterizará a subordinação da relação de emprego, sendo apenas uma faculdade inserida pela Reforma Trabalhista.

Quanto à remuneração do contratado para trabalho intermitente, de acordo com o artigo 452-A, §6º, da CLT, ocorrerá ao final de cada período de prestação de serviços, devendo serem pagos os valores correspondentes à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de um terço, repouso semanal remunerado e, caso devidos, adicionais legais. E, ao efetuar o pagamento, o empregador deverá gerar um recibo de pagamento contendo a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas.

Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de serviço, ao final de cada mês o empregador deverá realizar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS com base no salário proporcional ao tempo de atividade de convocação, ou seja, de acordo com os períodos de serviços prestados, fornecendo ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Faz-se necessário destacar também que o trabalhador terá direito de usufruir um mês de férias a cada doze meses, período no qual não poderá ser convocado pelo empregador. Nesse caso, é preciso atentar que o trabalhador ao final de cada período de prestação de serviços já recebe o proporcional de férias com um terço, logo, ao requerer férias, não receberá novamente o referido valor.

5.1 Ausência de previsão legal acerca do prazo mínimo de prestação de serviços em contratos de trabalho intermitente

De acordo com uma publicação da advogada Milena da Silva Oliveira no portal Migalhas (2019) verifica-se que, ao estabelecer a modalidade de trabalho intermitente na legislação trabalhista, o legislador flexibilizou as relações de emprego, possibilitando que empregadores contratem funcionários de maneira eventual, mas subordinada, no intuito de aumentar o índice de contratações e formalizações. E, isso principalmente no que se refere aos trabalhos corriqueiros, por vezes denominados de “*freelancers*” ou “*bicos*”. Buscando garantir, nesses casos que o trabalhador receba todas as verbas trabalhistas que lhes são devidas em razão do serviço prestado.

Entretanto é preciso ter cautela para que essa nova modalidade de contratação trabalhista não se torne uma forma de precarização da relação de emprego, visto que por receberem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas com base no salário mínimo, ao final do mês, em razão de poucas convocações pelo empregador, pode ser que o empregado, no acumulado mensal, receba menos do que um salário mínimo.

Além disso, merece observância a possibilidade de o trabalho intermitente fulminar o princípio da continuidade da relação trabalhista. Isso porque, a possibilidade de uma contratação para prestação de serviços eventuais, inserida pela Reforma Trabalhista, em momento algum determinou em seu texto uma quantidade mínima de convocações a serem realizadas pelo empregador ao empregado.

Diante disso, mesmo na vigência de um contrato de trabalho intermitente, po-

de ser que ao final do mês ou de um ano, por exemplo, o trabalhador não receba sequer parcelas salariais, visto que não foi convocado para trabalhar.

Tal lacuna legal favorece comportamentos arbitrários de empregadores, uma vez que o empregador que vinha convocando o empregado, por vingança e sem motivo legal, em determinado momento, decida não demitir sem justa causa o funcionário para não pagar a multa do FGTS, porém opte não convocá-lo mais para a prestação de serviços, impedindo o funcionário de auferir renda naquela contratação.

Desse modo, a ausência de previsão legal para convocação mínima do empregado, seja mensal ou anualmente, aparenta uma mitigação a função social da empresa em garantir a renda dos trabalhadores.

Sendo assim, a lacuna legal pode pôr em xeque a finalidade das garantias provisórias de empregos previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, estas que além de garantir a vigência de um contrato de trabalho visam assegurar a subsistência do funcionário que, temporariamente, necessita de um amparo especial contra atitudes arbitrárias do empregador.

Tal cenário pode aumentar, em especial, a vulnerabilidade social e trabalhista das gestantes, detentoras de garantias provisórias de emprego e que estão contratadas para trabalhos intermitentes.

6 A EFICÁCIA DA GARANTIA DE EMPREGO DAS GESTANTES NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE

Em período anterior à inserção do trabalho intermitente na legislação brasileira, para manter a continuidade da relação de emprego a única preocupação do legislador era evitar a demissão arbitrária por parte do empregador.

Logo, evitando-se a demissão arbitrária, principalmente nos casos de trabalhadores com garantias provisórias de emprego, o legislador protegia o trabalho e a obtenção de renda daquele empregado mais vulnerável.

Com a introdução do contrato de trabalho intermitente na Consolidação das Leis Trabalhistas o legislador buscou facilitar a contratação eventual de prestações de serviços, permitindo que o trabalhador contratado auferisse renda com prestações de serviços não habituais e, tendo durante a vigência do contrato, períodos de inatividade.

Porém, o legislador não se atentou às lacunas legais que podem favorecer atitudes arbitrárias dos empregadores em face de seus empregados, pois em momento algum tratou sobre as especificidades do resguardo do trabalho de funcionários detentores de garantias provisórias de emprego, dentre as quais se destaca a condição da gestante.

Como visto, em virtude dos princípios de dignidade da pessoa humana, da vida e do trabalho, por se tratar de uma condição temporária da mulher, foi estabelecida a garantia provisória do emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto, impedindo que de forma arbitrária o empregador a demita no referido período e, isso também em decorrência do princípio de continuidade da relação de emprego, objetivando a manutenção da obtenção de renda da gestante.

Contudo, no cenário do contrato de trabalho intermitente, ao não definir quantidades mínimas de horas semanais ou mensais para a prestação de serviço, o legislador deixou a funcionária gestante completamente à mercê da necessidade ou conveniência do empregador para convocá-la para trabalhar e, assim, auferir renda e demais verbas trabalhistas.

Como é cediço o empregador não pode demitir sem justa causa os funcioná-

rios detentores de garantia provisória de emprego, como é o caso das gestantes. Entretanto, no trabalho intermitente, a simples manutenção do contrato de trabalho não garante a percepção de renda por parte da trabalhadora grávida, apenas confere ao empregador o direito potestativo de convocá-la para prestar serviços quando for necessário ou conveniente.

Essa ausência de previsão legal sobre como deve ser aplicada a garantia provisória de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente vem gerando conflitos judiciais que serão analisados a seguir.

6.1 Decisões Judiciais sobre a garantia provisória de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitentes

Diante da lacuna legal acerca da quantidade mínima de convocações de empregadas gestantes para prestarem serviços em trabalhos intermitentes e sobre a garantia provisória de emprego, foram analisados dois julgados, com decisões opostas sobre a temática.

O primeiro dos julgados tratou-se de um Recurso Ordinário (processo n. 1001668-85.2021.5.02.0611), analisado em 2022 pela Terceira Turma do Tribunal Regional da 2ª Região e conforme a decisão judicial a ausência de convocação da gestante em contrato de trabalho intermitente não geraria direito à indenização referente ao período de estabilidade provisória, tendo em vista que os períodos de inatividade eram inerentes à modalidade de contratação:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. EMPREGADA GESTANTE. No contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Nesse passo, **a ausência de convocação para o labor, por si só, não configura discriminação da empregada gestante. No mais, estando o contrato em vigor, não há falar em indenização de período de estabilidade.** Recurso ordinário a que se nega provimento, no particular.

(Acórdão de Julgamento de Recurso Ordinário: Contrato de trabalho intermitente de empregada gestante, 2022, processo n. 1001668-85.2021.5.02.0611, relator: Relator: Wildner Izzi Pancheri, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Terceira Turma). (Grifo nosso)

A partir do trecho do julgado percebe-se que na referida decisão apenas a simples manutenção do contrato de trabalho intermitente, mesmo sem convocações da gestante para prestar serviços não configuraria uma discriminação, por ser a inatividade uma característica da própria modalidade para a qual foi contratada.

Em uma breve análise observa-se que os julgadores não consideraram uma possível ocorrência de conduta arbitrária do empregador contra a gestante, nem mesmo foi considerada finalidade social do emprego que é a geração de renda e provimento de condições mínimas de subsistência à funcionária. Dessarte, ao utilizar a fria letra da lei, o julgamento incorreu no afastamento do princípio da dignidade humana da gestante e do nascituro e da função social da empresa.

Já em outro julgado da Segunda Turma do Tribunal Regional da 7ª Região, em sede de Recurso Ordinário (processo n.º 0000204-89.2021.5.07.0001), a decisão judicial de 2021 entendeu que é devida a indenização à gestante que nunca fora convocada para trabalhar durante o período de garantia provisória do emprego:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO. ESTABILIDADE GESTANTE. TRABALHADORA INTERMITENTE. REFORMA DA

SENTENÇA DE ORIGEM.

É devida a indenização pelo período correspondente à estabilidade gestacional à empregada contratada sob modalidade de contrato de trabalho intermitente, que, durante todo o período estável, nunca fora convocada a trabalhar. A análise dos dispositivos celetistas que regem a matéria não pode ser literal, devendo ser realizada em cotejo com os dispositivos constitucionais da função social da empresa, bem como da proteção da maternidade e do nascituro, os quais devem ser observados independentemente da modalidade do contrato de trabalho firmado.

(Acórdão de Julgamento de Recurso Ordinário: Indenização de estabilidade de emprega gestante, 2021, processo n.º 0000204-89.2021.5.07.0001, relator: Emmanuel Teófilo Furtado, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Segunda Turma). (Grifo nosso)

Nesse segundo julgado analisado os magistrados consideraram que a análise da estabilidade provisória da gestante em contratos de trabalho intermitente não pode ser literal e que a ausência de convocação da grávida para trabalhar ensejou a indenização correspondente ao período da garantia de emprego, salvaguardando direitos constitucionais que, segundo os julgadores, devem ser observados independentemente da modalidade de emprego firmado.

Diante da oposição de julgamentos de Tribunais Regionais, a fim de firmar um entendimento sobre a garantia provisória de emprego das funcionárias gestantes em contratos de trabalho intermitentes, de acordo com uma publicação do dia 20 de setembro de 2022 da Secretaria de Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho, em um processo que tramita em segredo de justiça, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a ausência de convocação de uma gestante para prestação de serviços em trabalho intermitente violou diretamente a dignidade da pessoa humana e o princípio de proteção à trabalhadora, uma vez que, ao tomar ciência da gestação, uma empregadora deixou a funcionária ociosa por cerca de um ano.

Diante do ocorrido, de acordo com a Secretaria de Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho, os magistrados consideraram que houve rescisão indireta do contrato, decorrente de falta grave da empregadora e reconheceu o direito à estabilidade, determinando o pagamento da indenização correspondente.

Ainda, de acordo com a publicação, para o relator do recurso, José Roberto Pimenta, em casos de contratos de trabalho intermitente, os empregados não estão descobertos da tutela constitucional contra atos discriminatórios como foi constatado no caso da gestante. Bem como, o relator observou que os fatos que levaram ao reconhecimento da rescisão indireta se originaram da própria gravidez e não se pode falar em inexistência do direito à respectiva estabilidade provisória.

Diante do exposto observa-se que a garantia provisória do emprego existe não apenas para manter a vigência de um contrato de trabalho, mas existe para possibilitar de forma efetiva a geração de renda e permitir a subsistência de empregados, evitando-se condutas arbitrárias de empregadores contra empregados vulneráveis, como é o caso as gestantes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira confere ao empregador o poder diretivo, derivando dele o direito potestativo de demitir ou convocar funcionários para a prestação de serviços, como ocorre, por exemplo, em modalidades de trabalho intermitente.

Todavia para proteger os trabalhadores mais vulneráveis de condutas arbitrárias dos empregadores, a legislação também prevê a garantia provisória de emprego

para uma série de trabalhadores, dentre os quais se destacam as gestantes. Assim, em consonância com o princípio da continuidade do emprego, as grávidas têm estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto.

Ocorre que, com a introdução da modalidade de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista foi possibilitada a contratação de empregados para prestação de serviços eventuais, mas subordinados. Nesses casos os trabalhadores só auferem renda quando convocados pelo empregador e quando efetivamente prestam serviços. Inexistindo previsão legal específica dessa modalidade de contratação sobre convocações mínimas por parte do empregador ou sobre especificidades das garantias provisórias de emprego, como no caso das gestantes.

Diante da lacuna legal o legislador ampliou a vulnerabilidade das gestantes contratadas para trabalhos intermitentes, tendo em vista que, pela análise literal da lei, os empregadores podem não convocá-las para trabalharem já que o contrato de trabalho prevê a inatividade. Nesse cenário ampliou-se a possibilidade de ocorrência de condutas discriminatórias contra gestantes.

Como forma de suprimento da lacuna legal e diante de oposição em julgamentos de tribunais regionais acerca da não convocação de gestantes para trabalhos intermitentes, em 2022 a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou que, apesar de o contrato de trabalho intermitente ter períodos de inatividade, a não convocação de gestantes é uma atitude discriminatória.

Nesse julgado, o TST considerou a ocorrência da rescisão indireta do contrato, decorrente de falta grave da empregadora e reconheceu o direito à estabilidade, determinando o pagamento da indenização correspondente. Isso posto, conforme o julgado do Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se que foi ampliado o entendimento sobre o princípio da continuidade do emprego e das garantias provisórias de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente.

Isso porque a continuidade do emprego não deve preservar apenas a manutenção do contrato de trabalho, mas principalmente deve possibilitar a obtenção de renda da trabalhadora gestante, que é temporariamente estável. E justamente visando a tutela da dignidade da pessoa humana da trabalhadora e do nascituro, do direito ao trabalho, do direito à vida. Coibindo, dessa forma, condutas arbitrárias de empregadores em face das trabalhadoras detentoras de garantia provisória de emprego em razão da gravidez.

Dessa maneira percebe-se que a legislação brasileira, por si, não garante a eficácia da garantia provisória de emprego das gestantes em contratos de trabalho intermitente. Assim, coube ao judiciário, mais precisamente ao Tribunal Superior do Trabalho decidir que a ausência de convocação de gestantes para prestação de serviços em trabalhos intermitentes gera a rescisão por falta grave, sendo devida indenização em razão da estabilidade.

Contudo, percebe-se que a gestante permanece vulnerável em contratos de trabalho intermitente, tendo em vista que não foi estabelecida uma quantidade mínima de convocações durante o período de garantia provisória de emprego. O que possibilitou que empregadores, de forma arbitrária e discriminatória, diminuam as convocações durante o período de estabilidade provisória, reduzindo, assim, a renda da gestante.

Diante disso, apesar de entendimento jurisprudencial favorável a trabalhadoras grávidas em trabalhos intermitentes, conclui-se que ainda não resta plenamente assegurada a eficácia da garantia provisória de emprego nessa nova modalidade de contratação.

REFERÊNCIAS

- BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. Ed.Método, 2022.
- BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**, Brasília-DF, 1988.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília-DF, 1988.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, *Consolidação das Leis do Trabalho*, Rio de Janeiro-RJ, 1943.
- BRASIL. **Lei n.º 13.467**, Brasília-DF, 2017.
- BRASIL. **Lei n.º 5.107/1966**, Brasília-DF, 1966.
- BRASIL. **Lei n.º 8.036/1990**, Brasília-DF, 1990.
- BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. **Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/gestante-em-trabalho-intermitente-tem-reconhecido-direito-%C3%A0-estabilidade%C2%A0>. Acesso em 15 de maio de 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Terceira Turma. **Recurso Ordinário (2022). Contrato de trabalho intermitente. Empregada gestante**. Relator: Wildner Izzi Pancher, processo RORSum n.º 1001668-85.2021.5.02.0611. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1547705893>. Acesso em: 15 de maio de 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário (2015). Dispensa Discriminatória**. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, processo n.º 0001003-10.2013.5.04.0030. Disponível em: <https://blog.jusdocs.com/trt4-dispensa-discriminatoria-constitui-direito-potestativo-do-empregador-demitir-sem-justa-causa-o-empregado-sendo-suficiente-para-que-se-considera-tal-pratica/>. Acesso em 16 de maio de 2023
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (Segunda Turma). **Recurso Ordinário. Recurso Ordinário da reclamante. Indenização. Estabilidade gestante. Trabalhadora intermitente. Reforma da sentença de origem**. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado, processo n.º 0000204-89.2021.5.07.0001. Acesso em: 15 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/1310868474>. Acesso em: 15 de maio de 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário: Rescisão contratual por iniciativa da empregada**. Relator: Fernando da Sylveira, processo n. 0001654-97.2017.5.17.0011, TRT-17. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000121-17.2023.5.17.0004/1#c20667a>. Acesso em: 15 de maio de 2023
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Sexta Turma). **Agravo. Recurso de Revisita. Sumaríssimo. Reclamada. Lei n.º 13.467/2017. Transcendência. Indenização. Estabilidade da gestante. Trabalhadora intermitente**. Relatora: Katia Magalhaes Arruda, processo n.º 1000726-95.2019.5.02.0361. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1234146595/inteiro-teor-1234146732>. Acesso em 17 de maio de 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 244**. Gestante. Estabilidade provisória. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 24 de abril de 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 396**. Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento “extra petita”. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1972/Sumulas_e_enunciados. Acesso

em: 28 de abril de 2023.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª. Ed.— São Paulo: LTr, 2019. (p.792)

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: Entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2ª ed. Ed. Saraiva Jur, 2018.

MIGALHAS, Redação. **STF valida saída da Convenção de OIT e mantém demissão sem justa causa: Ministros validaram de decreto de FHC que retirou Brasil da Convenção 158 da OIT, mas fixaram que a denúncia, pelo presidente da República, de tratados internacionais aprovados pelo Congresso, exige a aprovação da Casa Legislativa**. Migalhas, 2023. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/387303/stf-valida-saida-da-convencao-de-oit-e-mantem-demissao-sem-justa-causa>. Acesso em 28 de maio de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo - Ed. LTR, 2001. p. 432, 435.

OLIVEIRA, Milene da Silva. **Nova modalidade de contrato intermitente para o mercado de trabalho**. Migalhas, 2019. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/317673/nova-modalidade-de-contrato-intermitente-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

PRETTI, Gleibi. **Trabalhador Intermitente na Prática**. 1ª ed. Ed. LTR, 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter iluminado toda a minha trajetória, por ter me dado sabedoria e força nas adversidades, e por todas as bênçãos que me fizeram chegar até aqui.

Aos meus pais, Márcio e Elizabete, pelo suporte, incentivo, amor e carinho que tornaram os meus dias mais leves.

Aos meus irmãos, Rafael e Márcia que, mesmo distantes, sempre me encorajaram nessa jornada.

À professora e orientadora Paulla Newton, pelo conhecimento compartilhado, cordialidade e apoio em todos os projetos em que atuamos em conjunto.

A todos que foram meus professores no Centro de Ciências Jurídicas e que, com toda dedicação, fizeram parte da edificação do meu conhecimento, possibilitando a conclusão do curso de Direito.

Aos meus amigos, pela confiança e compreensão, e por tornarem alegres até mesmo os dias de provas difíceis.