

A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO EM FACE DO DISPOSTO INCISO III DA SÚMULA 244 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Naraiane Kulik de Oliveira (UNISECAL)¹
Esp. Fábio Costa de Miranda (UNISECAL)²

Resumo: Este trabalho aborda sobre a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado, bem como, visando esclarecer mediante norma constitucional como é estabelecida e quais são os direitos garantidos. Contudo, de forma específica, dispendo-se demonstrar sobre o contrato de trabalho a termo e suas espécies conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo observado, como regra, o contrato de trabalho indeterminado. Entretanto, mediante contrato de trabalho por prazo determinado, pendendo em decorrência da alteração da Súmula 244, inciso III do Tribunal Superior do Trabalho, a qual trouxe várias modificações jurisprudenciais, em específico, relacionadas ao contrato de trabalho de experiência. O objetivo é mostrar a motivação que levou a alteração e como isso decorreu nas decisões sobre os casos de estabilidade provisória dentro do parâmetro de contratação por prazo determinado. Em mesmo sentido, tratar de forma precisa o entendimento do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo de natureza constitucional decorrente do artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988. Foi utilizada a pesquisa bibliográfica com embasamento na Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, como também em doutrinas, precedentes e leis para o entendimento do tema abordado.

Palavras-chave: Estabilidade da gestante. Contrato de trabalho por prazo determinado. Alteração da Súmula 244, inciso III do TST.

INTRODUÇÃO

O estudo tem como objetivo demonstrar a motivação que levou a alteração do inciso III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, visando compreender a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado na modalidade do contrato de experiência.

Vale ressaltar que o trabalho se remete desde o conceito do contrato de trabalho determinado até aos princípios constitucionais da gestante e do nascituro previstos em lei.

A importância do presente estudo adveio da necessidade de conscientização referente à estabilidade provisória da gestante nos contratos a termo, especificamente ao contrato de experiência após a alteração sumular, considerando a existência das normas constitucionais decorrente da proteção à maternidade e ao nascituro, ainda assim, ocorrem situações em que a empregada gestante é prejudicada.

¹ Acadêmica do 9º período do curso Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia (UNISECAL)
E-mail: naraianekulik@gmail.com

² Orientador. Especialista em Direito do Trabalho. Docente Centro Universitário Santa Amélia (UNISECAL).
E-mail: fmirandaadvogado@gmail.com

Desta forma, o presente tema é de grande relevância jurídica e social por tratar de normas constitucionais na relação de emprego, além de abordar sobre a proteção à maternidade e ao nascituro, tendo em vista que as mulheres compõem cada vez mais no mercado de trabalho.

O presente artigo parte de uma análise dos estudos, principalmente, os autores Mauricio Godinho Delgado, Carla Teresa Martins Romar, Carlos Henrique Bezerra Leite e Sergio Pinto Martins para compreender os conceitos do contrato de trabalho determinado e a funcionalidade da estabilidade em si juntamente com a estabilidade provisória no que se refere às normas constitucionais ao empregado, especificamente a gestante, dentro do parâmetro da relação de emprego e os princípios de direito fundamental como da dignidade da pessoa humana e a proteção a maternidade e ao nascituro.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa histórica através da investigação qualitativa, com embasamento em estudos bibliográficos e documentais partindo da análise dos precedentes de 2010 até 2012 referentes à estabilidade provisória da gestante mediante contrato de experiência, os quais visam proporcionar o melhor entendimento relacionado à motivação que levou a alteração do inciso III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como, compreender sobre os contratos de trabalho no prazo determinado e suas espécies previstas no artigo 443, §2 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ainda assim, tratar sobre a estabilidade provisória da gestante por meio do contrato de experiência.

Além disso, foi utilizado como bases de estudo manuais jurídicos, artigos científicos e legislações para aprofundar o conhecimento do tema em questão. Assim, de acordo com Gil sobre a pesquisa bibliográfica:

A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Todavia, em virtude da disseminação de novos formatos de informação, estas pesquisas passaram a incluir outros tipos de fontes, como discos, fitas magnéticas, CDs, bem como material disponibilizado pela internet (GIL, 2010, p. 29).

A pesquisa bibliográfica e documental supracitada pretende abordar os aspectos da estabilidade provisória da gestante, visando compreender a motivação que levou a alteração sumular advindo da análise dos precedentes.

Diante do exposto, de primeiro momento, o presente artigo apresenta o conceito de trabalho indeterminado e o contrato a termo, especificando as modalidades de contrato de trabalho determinado, sendo, respectivamente, serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e contrato

de experiência com base no ordenamento jurídico artigo 433, §2º, “a, b, e c” da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Desse mesmo modo, é abordada sobre a estabilidade do empregado na relação de emprego conforme previsto em lei e, posteriormente, a estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência em conformidade com as normas constitucionais expressas. Além disso, o estudo retrata sobre a historicidade e a alteração da Súmula 244 do TST, demonstrando a motivação que levou a alteração mediante análise dos precedentes acórdãos jurisprudenciais.

1 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E SUAS ESPÉCIES

A elaboração do contrato de trabalho individual é estabelecida conforme o artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o qual expressa: “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.” (BRASIL, 2017).

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é utilizado de forma mais recorrente, sendo caracterizado como regra. Logo, o contrato de trabalho por prazo determinado é de caráter especial, sendo uma exceção nas elaborações contratuais de trabalho.

De modo consequente, os contratos de trabalho por tempo indeterminado são a forma mais comum de contratos em relação à sua duração. É importante ressaltar que a indeterminação não implica em uma ideia de permanência *ad eternum*. Os contratos por tempo indeterminado simplesmente não têm uma data de término definida, mas podem ser encerrados a qualquer momento por qualquer uma das partes envolvidas, desde que seja dado o aviso prévio conforme estabelecido por lei e sejam compensados os danos decorrentes da rescisão unilateral (MARTINEZ, 2019) visando o contrato indeterminado como regra.

O contrato de trabalho por prazo determinado se distingue por estabelecer um período ao empregado para a prestação de serviço ao empregador, o qual gera, previamente, um termo final ao contrato. Essa modalidade de contratação é considerada uma exceção com relação aos contratos trabalhistas, tendo em vista que, em regra geral, são estabelecidos por prazo indeterminado.

Em sua definição, o contrato de trabalho determinado, segundo Mauricio Godinho Delgado:

[...] eles se distinguem por estarem submetidos a lapsos temporais geralmente estreitos e rígidos; por se pautarem segundo normas rigorosas, quer no tocante à

sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza, quer quanto à prorrogação contratual (a Lei n. 9.601/98 também atenuou o rigor de tais normas, a propósito); por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazo prefixado; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada. (DELGADO, 2019, p. 654)

Em mesmo sentido, nos termos do artigo 443, § 2º, alíneas “a”, “b”, e “c”, da CLT, dispõem sobre os contratos individuais de trabalho no prazo determinado, sendo, respectivamente: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; e c) de contrato de experiência. (BRASIL, 2017).

1.1 SERVIÇO CUJA NATUREZA OU TRANSITORIEDADE JUSTIFIQUE A PREDETERMINAÇÃO DO PRAZO

O serviço de natureza transitória refere-se a uma atividade breve, efêmera e temporária, tratando de um serviço temporário e não uma atividade empresarial de caráter transitório. Por exemplo, seria necessário contratar um funcionário temporariamente para lidar com um aumento breve na produção durante um determinado período do ano. A transitoriedade deve ser observada em relação às atividades do empregador e não do empregado, de acordo com as necessidades de sua empresa. Os serviços que justificam a definição de um prazo são, estritamente falando, os serviços transitórios. (MARTINS, 2012)

Dessa forma, a hipótese de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo trata-se de um serviço transitório por ser diverso a tal finalidade da atividade na empresa, podendo ser também em caráter sazonal consonante ao entendimento de Mauricio Godinho:

de contratos a termo para atendimento a substituição de empregado permanente, em gozo de férias ou licença previdenciária. Do mesmo modo, contratações efetivadas para atendimento a acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais (elevação de vendas no período natalino, por exemplo). Na verdade, as mesmas hipóteses de pactuação que autorizam a contratação de trabalho temporário. (DELGADO, 2019, p. 654)

Conforme o exposto, essa modalidade expressa à transitoriedade do empregado ao serviço prestado para empresa de forma temporária, havendo prazo diante da natureza transitória do serviço, como em eventuais épocas do ano para atender a demanda do mercado, substituição de um empregado permanente ou até mesmo quando o trabalho for caracterizado como certo e delimitado, em casos de obras (ROMAR, 2018), configurando o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

1.2 ATIVIDADES EMPRESARIAIS DE CARÁTER TRANSITÓRIO

As atividades empresariais de caráter transitório: “[...] é passageira, fugaz, justificando, assim, que ela pactue contratos a prazos preestabelecidos” (DELGADO, 2019, p. 655). Sendo assim, a transitoriedade não está relacionada à própria atividade do trabalhador, e sim ao serviço empresarial em si.

Esta modalidade é menos usada nas contratações, sendo apenas elaborada quando se trata “[...] ilustrativamente, de atividades empresariais em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias; atividades circenses em determinadas comunidades; atividades empresariais sazonais [...]. (DELGADO, 2019, p. 655). As atividades empresariais de caráter transitório dizem respeito à empresa e não ao empregado ou ao serviço. Seria o caso de criar uma empresa que apenas funcionasse em certas épocas do ano, como a de venda de fogos nas festas juninas; a que produzisse ovos de Páscoa; a que fabricasse panetone para o Natal; a empresa que explorasse temporariamente atividade diversa da normal para atender a uma oportunidade de mercado. (MARTINS, 2012).

Conforme entendimento Carla Tereza Martins Romar, esclarece:

A transitoriedade diz respeito à própria atividade da empresa, e não à atividade a ser desenvolvida pelo empregado. A atividade da empresa é passageira, provisória, não se justificando a contratação de empregados por prazo indeterminado para a execução das tarefas a ela ligadas, por exemplo, atividades empresariais em feiras ou eventos, ou atividades empresariais sazonais que, embora ocorram todos os anos, dependem do consumo e da demanda do mercado (venda de ovos de chocolate na época de Páscoa; venda de produtos em época de Natal etc.). (ROMAR, 2018, p. 282)

Entendendo-se que, as atividades laborais estão ligadas diretamente a empresa, e quando obtém fim as atividades empresariais, os contratos se extinguem, não tendo como objetivo contratação por prazo indeterminado.

1.3 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é a espécie de contrato de trabalho por prazo determinado mais recorrente nas elaborações contratuais. O contrato, em sua finalidade, visa estabelecer o conhecimento das partes, o empregado quanto ao ambiente de trabalho e ao empregador averiguando as condições da prestação do serviço (ROMAR, 2018) para obter melhor desenvolvimento na empresa.

Ainda, em mesmo sentido, o contrato de experiência ou contrato de prova é um acordo legal em que o empregado e o empregador, em um contexto privado, avaliam mutuamente suas condutas em busca de uma possível efetivação do vínculo empregatício em um contrato

por tempo indeterminado, porém essa avaliação perde seu propósito se o trabalhador já tiver passado recentemente por um período experimental com o mesmo empregador (MARTINEZ, 2019).

Ante ao exposto, o contrato de trabalho de experiência é caracterizado por obter uma data específica em relação ao término do contrato, estipulado pelas partes, visando verificar o interesse pelo vínculo empregatício. Da mesma forma, desde o início, presume-se ao empregado a intenção do contrato se tornar indeterminado, podendo ser prorrogado por uma única vez desde que não ultrapasse o prazo de 90 (noventa) dias consecutivos conforme os dispositivos legais artigo 445, parágrafo único e o artigo 451 da CLT. (BRASIL, 2017).

Vale salientar que, o contrato de experiência necessita ter a anotação na Carteira de Trabalho Profissional do empregado, garantindo os seus direitos trabalhistas previstos em lei.

2 ESTABILIDADE

O início da estabilidade decorreu do serviço público, tendo como fundamento jurídico no artigo 149 da Constituição de 1824, o qual tratava dos oficiais do Exército e Armada a não serem privados de suas patentes, senão por sentença proferida em Juízo. (MARTINS, 2012).

Os servidores públicos passaram a ter direito a estabilidade com a Lei nº 2.294, de 1915, que proibia a despedida, desde que tivessem 10 anos de serviço. (MARTINS, 2012). Do mesmo modo, a Consolidação das Leis Trabalhistas partindo do artigo 492 ao 500 trata sobre a estabilidade no emprego, sendo vedada a dispensa do empregado que conter mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. (BRASIL, 2017), conforme artigo 492 da CLT.

A estabilidade parte do princípio de que o trabalhador tem o direito de manter seu emprego, mesmo que o empregador deseje dispensá-lo, desde que não exista uma causa relevante expressamente prevista em lei que permita a demissão. Esse direito é o de não ser demitido. É uma garantia assegurada ao empregado de que ele só perderá o emprego se houver uma causa justificada, conforme estabelecido pela lei. Esse direito é baseado no princípio da causalidade da dispensa e tem como objetivo impedir demissões injustificadas, arbitrárias ou abusivas. (ROMAR, 2018).

Considerando isso, a estabilidade se faz necessária para garantir ao empregado a sua relação de emprego, impedindo e dificultando a dispensa quando, de forma arbitrária ou sem justa causa, houver a demissão por iniciativa do empregador.

Em que pese o termo "estabilidade provisória" pareça contraditório, uma vez que a estabilidade remete à ideia de firmeza, solidez, segurança e permanência, no âmbito

trabalhista, pode-se entender a estabilidade como o direito do empregado de manter seu emprego, mesmo contra a vontade do empregador, a menos que haja um motivo grave que justifique sua demissão, tornando sua permanência na empresa incompatível, ou no caso de uma situação de força maior devidamente comprovada (LEITE, 2022). Sendo assim, a estabilidade se caracteriza como garantia ao empregado visando proporcionar uma segurança jurídica.

A estabilidade para o empregador é a proibição de dispensar o empregado, exceto se houver alguma causa prevista em lei que permita a dispensa (MARTINS, 2012). Desse modo, mesmo diante da existência da estabilidade, a mesma não se torna absoluta, pois, ainda assim, o contrato poderá ser rescindido por justa causa, bem como por força maior ou em outros casos amparados pela lei.

Vale ressaltar que, a estabilidade implica na garantia de emprego, mas a garantia de emprego não garante a estabilidade. A garantia de emprego “é um direito fundamental conferido ao empregado, que protege a sua relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado”. (LEITE, 2022, p. 1.193). Logo, a estabilidade no emprego “também visa à manutenção da relação empregatícia, protegendo-a contra a vontade do empregador, salvo nos casos de falta grave cometida pelo empregado [...]. (LEITE, 2022, p. 1.193). Em caso de falta grave, o empregado está sujeito a rescisão contratual.

Assim sendo, entende-se que, fica vedada a dispensa do empregado mediante estabilidade sem ter um motivo previsto em lei, no qual o exercício do direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho não é permitido durante a estabilidade, mesmo por motivos técnicos ou econômico-financeiros. Por outro lado, quando se fala em garantia de emprego, a dispensa pode ocorrer desde que não seja arbitrária, ou seja, que não esteja fundamentada em motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros. Durante a estabilidade, o empregador só pode demitir o empregado se houver justa causa ou encerramento das atividades (MARTINS, 2012).

Diante do exposto, a estabilidade visa não apenas em garantir o emprego, mas tornar mais dificultoso o processo de dispensa pela parte do empregador visando proteger a relação de emprego.

2.1 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A estabilidade provisória da gestante visa na proteção à mulher e ao nascituro, impedindo que a empregada gestante seja despedida de forma imotivada. Conforme Fausto Siqueira Gaia, esclarece:

O direito à estabilidade provisória da trabalhadora gestante objetiva assegurar a trabalhadora à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justo motivo no curso do contrato de trabalho. Além de representar mecanismo de proteção à mulher no mercado de trabalho, esta modalidade de estabilidade provisória permite também a proteção do nascituro, enquanto sujeito de direitos, assegurando ao mesmo o seu pleno desenvolvimento e segurança, desde a sua concepção. O sistema de proteção garantido pela estabilidade provisória da trabalhadora gestante é reconhecido como um modelo de proteção dúplice ou ambivalente. O sistema protetivo contra a despedida imotivada garante à trabalhadora que a mesma não venha a ser dispensada sem justa causa desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (GAIA, 2020, 67)

Além disso, o Tema 497 do Supremo Tribunal Federal tratou da proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho, de modo em que se afirma a tese de que “a incidência de estabilidade prevista no artigo. 10, inciso II, “b” do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”. (STF, 2019). O Tema em comento, não afasta os direitos garantidos estabelecidos na Súmula 244, inciso III do TST.

A estabilidade provisória da gestante está amparada em disposição constitucional pelo artigo 10 em seu inciso II, alínea “b” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, o qual preceitua sobre a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (BRASIL, 1988). Conforme ordenamento jurídico constitucional dispõe:

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

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

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

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º - Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º - Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período. (BRASIL, 1988 – sem grifos no original)

Decorrente do artigo 7º, inciso I, da CF/88 houve a criação do artigo 10 – ADCT, em caso concreto, incide no inciso II, alínea “b”, sendo “vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa” em termos “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. (BRASIL, 1988)

O artigo supracitado advém do ordenamento jurídico constitucional referente ao artigo 7º da CF/88, o qual trata sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, especificamente em seu inciso I, visando à vedação da despedida arbitrária ou sem justa causa prevenindo indenização compensatória. (BRASIL, 1988), estabelecendo uma garantia constitucional em relação ao emprego.

Nos termos do artigo 391 da CLT, dispõe: “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”. Em mesmo sentido, o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988 (CF/88), esclarece:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL, 1988)

A importância da estabilidade provisória da gestante surgiu como um sistema de proteção ao trabalho feminino, devido às demissões injustas frequentes motivadas pelo desinteresse do empregador em manter o emprego da mulher devido à redução temporária de sua capacidade de trabalho por conta da gravidez. O objetivo do instituto da estabilidade provisória da empregada gestante é preservar o emprego e, acima de tudo, proteger o nascituro, garantindo meios básicos de subsistência. (SOARES, 2013).

Essa proteção, respaldada constitucionalmente, vai além do interesse direto da empregada grávida, uma vez que tem objetivos claros de saúde e assistência social, tanto para a própria mãe trabalhadora quanto em relação à sua gestação e ao recém-nascido. (DELGADO, 2019). A estabilidade provisória da gestante é estabelecida como uma proteção, tanto para com a mãe como ao nascituro, respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção a maternidade estando em conformidade com os artigos 1º, inciso III, 6º, 201, inciso II e 203, inciso III da CF/88.

Ainda assim, os direitos garantidos da gestante são abordados na Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que elucida:

Súmula nº 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).

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

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (SÚMULA 244, TST)

Segundo a Súmula supracitada, mediante inciso III, a gestante faz jus à estabilidade provisória mesmo diante da contratação a termo, mesmo quando o empregador não tenha conhecimento da gestação.

Importante salientar que a estabilidade da gestante, segundo artigo 391-A da CLT, é implementada mesmo se a concepção ocorrer durante o período de aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado, cujo direito existirá nos contratos por prazo determinado caso exista a cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão antes de expirado o termo ajustado, esclarece:

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,2017).

O artigo 10, inciso II, alínea 'b' do ADCT veda a demissão arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa disposição possui aplicação imediata, direta e integral, uma vez que se trata de uma norma constitucional transitória que garante o direito fundamental à maternidade e à infância prevista no artigo 6º na CF/88, sendo assim, uma norma de eficácia plena, a qual não admite restrições. (LOPES, SANTOS, 2021).

A maioria da jurisprudência adotou, segundo a opinião do Carlos Henrique Bezerra Leite, a tese da responsabilidade objetiva em relação ao fato da gravidez. Isso significa que, no contexto específico, o que importa ao intérprete é verificar se a empregada estava grávida ou não no momento da demissão, uma vez que, de acordo com o item I da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, o "desconhecimento da gravidez por parte do empregador não exclui o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade garantida pelo artigo 10, inciso II, alínea 'b' do ADCT" (LEITE, 2022).

O empregador obtendo a informação ou não da confirmação da gravidez, não afasta a estabilidade. O desconhecimento da gravidez, pelo empregador, não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação da gravidez ao empregador. (DELGADO, 2019). Insta salientar que, a estabilidade provisória para a gestante visa estabelecer uma proteção entre mãe e o filho, protegendo seus direitos fundamentais estabelecidos na CF/88 concernente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A garantia da proteção à maternidade e ao trabalho da mulher durante a gestação e lactação está intrinsecamente ligada à dignidade da pessoa humana, uma vez que está relacionada à preservação da vida, saúde e segurança tanto da mulher quanto da criança (AMBROS, GOLDSCHMIDT, 2021). Diante das decisões jurisprudenciais, há um pleno reconhecimento da estabilidade provisória da gestante nos contratos de experiência, tendo em vista que estão fundamentadas com base à proteção do nascituro, o qual configura um direito irrenunciável, como também proteção à gestante.

Além disso, em tal modalidade de contratação, presume-se uma expectativa na contratação por tempo indeterminado por parte da empregada.

Ademais, o autor Mauricio Godinho Delgado define que o contrato de experiência:

[...] é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada. (DELGADO, 2019, p. 676)

Diante do exposto, configura a estabilidade provisória mediante contrato de experiência, com os mesmos efeitos e moldes dos contratos de trabalho por prazo indeterminado.

3 HISTORICIDADE DA SÚMULA Nº 244 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E A ALTERAÇÃO DO DISPOSTO INCISO III.

A presente Súmula teve sua aprovação em meados de 1986, obtendo alterações no decorrer dos anos visando estar em conformidade com os entendimentos jurisprudenciais atuais.

A Súmula 244 do TST foi editada visando à proteção aos direitos da gestante e do nascituro a luz da estabilidade provisória mediante contrato de trabalho determinado e indeterminado.

Em seu histórico antes da alteração:

Súmula alterada - (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 244 Gestante. Garantia de emprego

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

Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

Nº 244 Gestante - Garantia de emprego

A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos. (SÚMULA 244, TST)

Na redação anterior, conforme Raymundo Antonio Carneiro Pinto discorre seu entendimento mediante súmula comentada “a empregada que engravida no curso de um contrato dessa espécie, portanto, não pode alegar que fora *despedida* em desrespeito à estabilidade a que faria jus, se a saída ocorreu no fim do prazo ajustado. Efetivou-se aí, como visto a automática extinção do pacto laboral”. (PINTO, 2011, p. 217). Desse modo, restava evidente a não proteção ampla à maternidade e ao nascituro por a gestante não obter estabilidade provisória em contratos a termo.

A alteração sumular em sua redação ocorreu especificamente em seu inciso III na data de 14 de setembro de 2012 – Resp. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27 de setembro de 2012, a qual permanece vigente até o momento. O inciso III obtinha o entendimento da inexistência da estabilidade provisória mediante contrato de trabalho de experiência consonante em sua redação anterior:

Súmula nº 244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (TST, 2000)

Conforme exposto, a redação supracitada teve origem como fundamento a extinção da relação de emprego conforme o OJ 196 da SDI-I (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais) do TST (2000).

Esse entendimento foi amplamente revisto no ano de 2012 pelo Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo a estabilidade provisória da gestante com fundamento no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) mediante

contrato de trabalho por tempo determinado, conforme a nova redação sumular 244, inciso III 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. (SÚMULA 244, TST)

A motivação da alteração sumular do referido inciso III, conforme os precedentes, foi devido à violação do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, juntamente com a violação dos princípios na relação de emprego decorrente da vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa na relação de emprego, em específico à gestante, sendo os princípios da dignidade da pessoa humana, segurança e proteção a maternidade, os quais configuram como um direito fundamental constitucional visando a proteção do nascituro.

3.1 ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL MEDIANTE PRECEDENTES

Os acórdãos precedentes do ano de 2010 a 2012 resultaram na nova redação sumular do TST, os quais se referem à estabilidade provisória da gestante no contrato de experiência. Mediante análise de cada precedente, é possível observar as fundamentações que procederam na edição do inciso III da Súmula 244 do TST na data de 14 de setembro de 2012.

Os precedentes demonstram em comum a violação do artigo 10, inciso II, “b” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias como fundamento da edição sumular, bem como, a violação dos princípios constitucionais como a vida, a proteção a maternidade e a gestante na relação de emprego. Além disso, resta claro a violação do princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III da CF/88 que figura como direito fundamental constitucional.

Diante do entendimento da 1ª Turma do TST, o qual o recurso de revista foi conhecido e provido por unanimidade, tratou no referido acórdão RR n. 194040-35.2006.5.02.0472 da situação em que o contrato de experiência foi encerrado antes de seu prazo estipulado, tendo em vista que a empregada se encontrava grávida.

Desse modo, na fundamentação em questão, houve rescisão arbitrária da gestante, a qual possuía a proteção da estabilidade provisória assegurada pela lei dispondo da vedação a dispensa arbitrária ou sem justa causa como dispõe o artigo 10, inciso II, “b” do ADCT. A rescisão antecipada do contrato de experiência configurou uma dispensa sem justa causa, o que garante a estabilidade provisória. Ainda assim, a questão em análise já foi consolidada

pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, conforme evidenciado no precedente citado:

CONSTITUCIONAL. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, b do ADCT. RECURSO DESPROVIDO. A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII da Constituição e do art. 10, II, b do ADCT, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Recurso a que se nega provimento. RE 287905 / SC - SANTA CATARINA Relator(a) p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA Órgão Julgador: Segunda Turma Publicação DJ 30-06-2006 PP-00035). (RE-435.759, Rel. Min. Dias Toffoli, Dje 09.12.09; RE-368.460, Rel. Min. Dias Toffoli, Dje 16.12.09; RE-597.807, Rel. Min. Celso de Mello, Dje 16.04.09; RE-509775, Rel. Min. Cármen Lúcia, Dje 10.02.10).

Diante do exposto, mostra a pacificação da matéria em comento, independentemente do regime jurídico aplicável ou da modalidade específica do contrato. A principal preocupação recai sobre garantir à tutela do nascituro, priorizando as normas constitucionais da proteção a maternidade. O acórdão recorrido, no entanto, dissentiu com o artigo 10, inciso II, “b” do ADCT, o que viola preceito constitucional. Por isso, o recurso de revista foi conhecido e provido.

Em mesmo sentido e fundamentação supracitada, o acórdão precedente RR n. 107-20.2011.5.18.006 e RR n. 1601-11.2010.5.09.0068 tratam da situação em que a empregada gestante foi dispensada devido ao término do contrato de experiência, momento em que se encontrava gestante. Diante da decisão do TST, por unanimidade, reconhecendo parcialmente o recurso de revista quanto à estabilidade provisória da gestante por violação do ordenamento jurídico artigo 10, inciso II, “b” do ADCT. Mediante argumento do acórdão, discorre:

De modo que o único pressuposto ao direito à estabilidade (e à sua conversão em indenização, caso ultrapassado o período de garantia de emprego), é encontrar-se a empregada grávida no momento da rescisão contratual, fato incontroverso nos autos. Nesse cenário, forçoso reconhecer que o item III da Súmula nº 244 desta Corte Superior não constitui impedimento a que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que, na época da rescisão contratual, a reclamante já estava grávida e, portanto, sob o manto protetor da estabilidade constitucional, sendo irrelevante se o contrato de trabalho fora celebrado sob modalidade de experiência, por ser tipo de contrato que poderá ser transformado em prazo indeterminado. (sem grifos no original)

Sendo assim, fica demonstrada a superação da Súmula nº 244, inciso III do TST antes da alteração pela jurisprudência do STF, em sentido de que independe do regime de trabalho, pois possui o direito constitucional da licença à maternidade por 120 (cento e vinte) dias e estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (TST, 2011). Vale ressaltar a irrelevância em se tratar de contrato de experiência, pois se presume a expectativa do contrato de trabalho converter por prazo indeterminado.

Nesse mesmo sentido, o acórdão precedente RR n. 167300-09.2008.5.24.003 da 6ª Turma do TST, o qual foi conhecido e provido o recurso de revista por violação dos artigos 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988 e do artigo 10, inciso II, “b” do ADCT, sob o tema estabilidade provisória referente ao contrato de experiência com base na fundamentação de que “*estaria vocacionado à vigência por tempo indeterminado quando celebrado de boa-fé*” (TST, 2011, p. 5).

Desse modo, argumenta-se que o desconhecimento da gravidez por parte do empregador não é motivo para negar o direito à reintegração ou à indenização decorrente da estabilidade. Alegou-se que a trabalhadora já estava grávida quando ocorreu à rescisão antecipada do contrato de trabalho, o que lhe confere a estabilidade constitucional no emprego.

Ademais, no referido precedente RR n. 21700-25.2009.5.01.0079 da 6ª Turma do TST, conhecido e provido o recurso de revista, trata-se da modalidade de contrato a termo, a qual a empregada foi contratada para execução dos serviços transitórios (época natalina) e conformidade com a lei trabalhista.

Conforme entendimento e fundamento jurisprudencial do referido acórdão, tratou de forma clara que a tal modalidade não interfere na garantia de emprego, como também discorre sobre a maternidade, a qual recebe uma atenção especial e privilegiada na Constituição Federal de 1988, proporcionando tratamentos e vantagens superiores para as mulheres em comparação aos homens, e até mesmo para as mulheres que não estejam grávidas ou tenham dado à luz recentemente.

Essa proteção é assegurada por meio de diversos dispositivos constitucionais, como o artigo 7º, XVIII, que estabelece uma licença de 120 dias para a gestante, podendo ser prorrogada conforme a Lei 11.770/2008 e o Decreto 7.052/2009. A proteção à maternidade e à criança é um resultado direto do respeito à dignidade humana e à vida, conforme expresso nos artigos 1º, III, e 5º, caput, da CF/88.

Além disso, existem várias normas que buscam garantir um padrão mínimo de saúde, educação e bem-estar para crianças e adolescentes, como o artigo 227 da CF/88, sendo situações que envolvem considerações e medidas de saúde pública, como a gravidez e o parto recente, justifica um tratamento diferenciado de acordo com critérios jurídicos valorizados pela própria Constituição Federal. Isso é evidenciado pelo artigo 196 da CF/88, que estabelece a saúde como um direito de todos e um dever do Estado, por meio de políticas sociais e

econômicas que visam reduzir o risco de doenças e outros agravos à saúde. Além disso, o artigo 197 da CF/88 qualifica as ações e serviços de saúde como de relevância pública.

Ainda assim, no referido precedente RR n. 6605-52.2010.5.12.001, de forma unânime não conheceram o recurso de revista, o qual trata sobre a estabilidade provisória mediante contrato de experiência. A empregada ajuizou a ação dentro do prazo prescricional bienal, após o período de estabilidade provisória. A decisão teve com a seguinte fundamentação dos Ministros da 4ª Turma do TST:

Na realidade, a autora está apenas exercendo o seu direito de ação dentro do biênio previsto constitucionalmente, sendo descabido penalizá-la ou exigir o cumprimento de prazo inferior ao estabelecido na Carta Magna. A prescrição é instituto de Direito Constitucional na esfera do Direito do Trabalho, e como tal, garantia social. Indeferir a pretensão autoral somente porque a ação foi ajuizada depois de esgotado o prazo do período da estabilidade é criar pressuposto de ordem jurisprudencial contra texto expresso da Constituição Federal, para obstar a eficácia da garantia social e jurídica de proteção. Se a empregada que não tem a proteção contra a despedida sem justa causa goza de dois anos para o ajuizamento da reclamação trabalhista, por óbvio a obreira portadora de estabilidade provisória da gestante também deve ter este mesmo prazo prescricional. Nesse exato sentido é a Súmula nº 396, I, do TST. Assim, por tais fundamentos, deve ser mantido o direito da autora à indenização pelo período de estabilidade provisória da gestante. (sem grifos no original)

Entendendo-se que, não houve violação constitucional neste caso, mas a empregada exerceu seu direito a indenização mediante rescisão que ocorreu enquanto se encontrava gestante. A garantia da estabilidade provisória à gestante é válida desde que ela esteja grávida no momento da rescisão do contrato de trabalho, sendo esse o único requisito necessário. Essa garantia visa proteger o nascituro e não impõe restrições em relação ao tipo de contrato de trabalho, seja ele por prazo determinado, como no caso de um contrato de experiência, ou por prazo indeterminado.

Por conseguinte, no acórdão RR n. 49800-75.2009.5.02.0462 da 3ª Turma do TST, por unanimidade, teve recurso de revista conhecido e provido. O presente acórdão trata sobre a estabilidade provisória da gestante mediante contrato de experiência conforme precedentes já supracitados, o qual visou na fundamentação, além da violação do artigo 10, inciso II, “b” do ADCT, o artigo 6º da Constituição Federal, entre outros direitos sociais, o qual visa à proteção à maternidade e à criança. Considerando os objetivos sociais buscados pela lei, não se deve negar a estabilidade provisória à empregada gestante em contratos de trabalho temporário. Os direitos decorrentes do artigo 7º, inciso XVIII da Constituição e do artigo 10, inciso II, “b” do ADCT não têm sua eficácia limitada aos contratos por prazo indeterminado, uma vez que são baseados em responsabilidade objetiva.

Quando se trata de proteção ao nascituro, prevalecem os benefícios constitucionais, mesmo que a empregada, no momento da rescisão contratual, já estivesse próximo do término do contrato. Dessa forma, a estabilidade provisória é devida, mesmo em contratos por prazo determinado, em conformidade com os precedentes do Supremo Tribunal Federal e o item III da Súmula 244 do TST que foi superado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade provisória da gestante visa na proteção à maternidade e ao nascituro em conformidade com os princípios constitucionais como da dignidade da pessoa humana e do dever do Estado em proteger a criança. A alteração causou grandes divergências jurisprudenciais como visto nas fundamentações dos precedentes abordados no ano de 2010 até 2012. Por isso, fica patente a relevância expressiva do estudo da temática através dos precedentes, os quais decorreram para a modificação sumular.

Conforme as fundamentações dos precedentes analisados restaram evidentes a motivação da alteração sumular decorrente de várias violações constitucionais, as quais o empregado, principalmente a gestante, é assegurado. Os principais ordenamentos jurídicos violados foram o artigo 10, inciso II, “b” do ADCT e o artigo 7º, inciso I da CF/88, os quais visam a proteção na relação de emprego sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Concordante aos entendimentos jurisprudenciais dos Ministros do TST, sendo de forma compreensível a luz da Constituição Federal de 1988, é demonstrada a violação constitucional à gestante na relação de emprego, tendo em vista à garantia constitucional a maternidade conforme previsto nos artigos 201, inciso II e 203, inciso I da CF/88. Desse mesmo modo, o Estado tem o dever de assegurar a criança com a absoluta precedência consonante ao ordenamento jurídico artigo 227 da CF/88, bem como, garantir um direito constitucional fundamental como da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III da CF/88.

Além disso, o STF entende que, a estabilidade independe do regime jurídico aplicável ou da modalidade específica do contrato, a principal preocupação visa garantir a tutela do nascituro, priorizando as normas constitucionais da proteção à maternidade.

A alteração foi realizada de forma radical, a qual formulou uma pacificação contrária da súmula anterior que teve como embasamento constitucional uma proteção maior ao período de maternidade e ao nascituro, bem como, prevalecendo a segurança jurídica na

relação de emprego, justamente por estarem violando princípios constitucionais como o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade.

Exposto isso, se pode afirmar que a justificativa principal do item III da Súmula 244 do TST, é o fato de o artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT não impor restrições em relação à modalidade do contrato de trabalho, não se limitando aos contratos por prazo indeterminado. Além disso, o contrato de experiência tem a possibilidade intrínseca de ser convertido em contrato por prazo indeterminado.

De fato, é inerente ao contrato de experiência a sua tendência de se transformar em um contrato por prazo indeterminado. A empregada possui uma expectativa razoável de que o contrato será prorrogado ao final do período de experiência. A violação à boa-fé objetiva a sua rescisão no término do prazo, exceto nos casos em que a trabalhadora tenha demonstrado incapacidade para exercer a função.

Além disso, o motivo essencial para a existência desse entendimento sumular é o fato da Constituição Federal de 1988 prever como direitos sociais a proteção à maternidade e à infância conforme ordenamento jurídico constitucional previsto no artigo 6º da CF/88 e à saúde conforme dispõe o artigo 196 da CF/88. A proteção do emprego da empregada gestante busca concretizar esses direitos, e a interpretação da lei devem estar em conformidade com seus objetivos sociais.

Mediante ao exposto, se fez necessária a presente compreensão dos precedentes sobre a estabilidade provisória pelo contrato de experiência para a conscientização, principalmente às gestantes, levando em consideração a edição sumular pacificada, além dos princípios e normas constitucionais explicitados. Contudo, a alteração do inciso III da Súmula 244 do TST foi de grande importância e trouxe maior proteção a mulher gestante na relação de emprego e, preferencialmente, ao nascituro, respeitando as normas constitucionais.

REFERÊNCIAS

AMBROS, Fernanda; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A Inconstitucionalidade dos incisos II e III do art. 394-A da CLT ante decisão do STF na ADI nº 5.938. **Revista Eletrônica Científica do TRT-SC**. Mai de 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso: 23 de jun. 2023.

BRASIL. [Leis Trabalhistas (2017)]. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 2017**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso; 23 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). Recurso Extraordinário 287.905/SC. Constitucional. Licença maternidade. Contrato temporário de trabalho. Sucessivas. Estabilidade provisória. Art. 7º, XVIII da Constituição. Art. 10, II, b do ADCT. Recorrente: Estado de Santa Catarina. Recorrido: Elizandra Maria Fontana. Relatora: Min. Ellen Gracie, 28 de junho até 2005. Lex: jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sistema Pesquisa de Jurisprudência. TST, 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 23 de jun. 2023.

DELGADO, Maurício 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.

GAIA. Fausto Siqueira. **A contratação por prazo determinado e estabilidade provisória da gestante: uma releitura necessária**. Revista Eletrônica Científica do TRT-PR. Ago de 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso do Direito do Trabalho**: 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão. **A Estabilidade Gravídica nos Contratos a termo à luz do Tema 497 do E. STF**. Revista Eletrônica Científica do TRT-PR. Mai de 2021.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações **individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**: 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmulas do TST comentadas**: 12. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**: Esquemático; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SOARES, Patricia Quaresma Marques. **Garantia do emprego: Discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da estabilidade da gestante com enfoque na súmula 244, III do TST**. 2013. 14 f. 2013. Tese de Conclusão de Curso. Tese. (Bacharel em Direito)-Faculdade Direito, Universidade Federal Fluminense de Direito.

SÚMULA Nº 244 DO TST. Gestante. Estabilidade Provisória. Disponível: <https://www3.tst.jus.br/> Acesso: 29 de novembro de 2022.

TEMA 497. Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. Disponível: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=497> Acesso em: 29 de novembro de 2022.