

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO AVISO PRÉVIO, NO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO E O DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR

Yasmin Moura Gomes da Silva¹
Juliana Fúrlan Lenci²

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar a estabilidade provisória da gestante no contrato de trabalho, que é uma garantia essencial às empregadas gestantes no Brasil, visando filtrar o tema destacando o aviso prévio, o contrato por tempo determinado e o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. Foram estudados os direitos adquiridos pelas gestantes e as divergências doutrinárias presentes até os dias de hoje. A estabilidade trata de uma proteção para a empregada, em um período de ampla importância pois ela pode recuperar-se do parto e preparar-se para o retorno ao emprego. Dessa forma impede que ela seja submetida a buscar um novo emprego nesse momento protegendo não apenas ela, como também a criança que está por vir. Para tanto, foi utilizada consulta jurisprudencial e doutrinárias acerca do assunto, além de decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por tempo determinado. Aviso prévio. Desconhecimento do estado gravídico.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho em questão trata-se de uma divergência no cenário jurídico-doutrinário trabalhista, a estabilidade da gestante visa a proteção à vida, proteger a mulher, o recém-nascido, é um direito constitucional previsto no artigo 10º, inciso II, “b” no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, um direito que não pode ser contrariado, modificado ou negociado. Foi necessário o legislador criar medidas protetivas para proteção da gestante, dessa forma tentando impedir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, realidade social que até hoje tenta ser combatida pelos operadores do direito.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é notória a dificuldade de obtenção de novo emprego pela gestante. Vejamos:

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 131 C/N E-mail – yasminmoura4@hotmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientador (a). E-mail - juliana.lenci@univag.edu.br.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PROVIMENTO. Segundo as disposições do artigo 10, II, b, do ADCT, a empregada gestante tem direito à estabilidade, desde a concepção (e não com a constatação da gravidez mediante exame clínico) até cinco meses após o parto. Referida garantia constitucional tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro, haja vista a notória dificuldade de obtenção de novo emprego pela gestante. Também é pacífico o entendimento, no âmbito desta colenda Corte Superior, de que mesmo quando se trata de contrato por tempo determinado faz jus a empregada à estabilidade gestante. Nesse sentido é o item III da Súmula nº 244. Por prudência, ante possível contrariedade à referida Súmula nº 244, III, o destrancamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RR 17742620135020003 Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julgamento: 29 de Abril de 2015. Órgão Julgador: 5ª Turma. Publicação DEJT 08/05/2015.

Para entendermos melhor a evolução dos direitos da gestante, o tema foi filtrado e foram analisados o contrato por tempo determinado, que são aqueles que sua vigência depende do termo prefixado ou execução de serviços especificados, com uma previsão para ter fim. De acordo com a súmula 244, III do Tribunal Superior do Trabalho, fica evidente o direito da estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado, vejamos:

SÚMULA 244 do TST - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III Alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Assim como no período do aviso prévio, mesmo indenizado caso a mulher engravide fora do estabelecimento é deferida sua estabilidade devendo ser reintegrada ou indenizada, tal direito é assegurado pelo artigo 391- A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

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.

Foi tratado também o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, que na súmula 244, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, destaca que o desconhecimento da gravidez por parte do empregador não afasta a estabilidade, mesmo que ele não tenha conhecimento e demita a funcionária, não é afastado o seu direito, como podemos perceber:

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).

A intenção do ordenamento jurídico é de oferecer a proteção não só da garantia de emprego da mulher, mas especialmente da criança que virá a nascer, pois depende dos ganhos da sua genitora para ter condições dignas de vida. Neste trabalho foi analisado a conquista de tais direitos, entendimentos, e a divergência acerca do tema.

2. DA ESTABILIDADE

É o período em que o empregado não pode ser dispensado, tem seu emprego garantido, salvo por justa causa ou força maior. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar: “A estabilidade é a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato, esse direito atenua o poder potestativo do empregador de despedida” (CASSAR, 2007, p. 1109).

É um tema de grande relevância posto que passa segurança para aquele empregado que precisa trabalhar, impedindo que o empregador o dispense sem justo motivo. Como bem relata Martins (2013) é a preservação do emprego que impede dispensa imotivada por parte do empregador. Vejamos:

A garantia de emprego restringe o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante certo período. Estabilidade é o direito que tem o empregado de não ser despedido unilateralmente, salvo exceções legais (justa causa, encerramento de atividade). A estabilidade proíbe o direito potestativo de dispensa por parte do empregador, ainda que este queira pagar indenizações. MARTINS (2013, p. 460).

Mauricio Godinho consagra também sua opinião acerca da estabilidade, como podemos observar:

Garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vêm consagrando) (DELGADO, 2004, pp. 1247-1248).

Sérgio Pinto Martins (2013) diz que a estabilidade é também uma das formas de verificar a função social da empresa, que é também dar e manter empregos. A

estabilidade pode decorrer de norma coletiva, do regulamento da empresa ou do contrato de trabalho.

A título de exemplo, a lei confere estabilidade no emprego para o representante sindical (art. 8º VIII, Constituição Federal e o parágrafo 3º do art. 453 da CLT), aos empregados titulares e suplentes da Comissão Internada de Prevenções de Acidentes (art. 10, II, a, do ADCT e art. 165 da CTL), aos empregados que sofrerem acidente de trabalho (art. 118 da Lei 8.213/91) e entre outros confere estabilidade também para empregada gestante (art. 10, II, “b” do ADCT) a qual veio a ser aprofundada no presente artigo.

2.1 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DURANTE A ESTABILIDADE

O princípio da continuidade versa sobre a estabilidade, ele visa a conservação do emprego, dar segurança para o trabalhador, existe em benefício do empregado, é um dos princípios mais importantes do direito do trabalho. Ele visa manter o sustento do empregado e de sua família, mantendo sua fonte de renda, diz Garcia (2015, p. 753): “O Direito do Trabalho tem como um de seus princípios essenciais a continuidade da relação de emprego”. A principal intenção do princípio em questão é dar segurança econômica ao trabalhador.

Ele pode ser chamado também de princípio da permanência, Maurício Delgado Godinho (2009) ressalta que, somente mantendo o vínculo empregatício será possível garantir melhor condições de trabalho aos empregados.

Tal princípio é de grande relevância ao instituto da estabilidade, como concretiza José Soares Filho (2002):

A estabilidade [...] decorre do princípio da continuidade, que embasa o Direito do Trabalho e se relaciona estreitamente com o princípio da proteção. Por ela se entende que a relação de trabalho deve continuar enquanto as partes cumprem suas obrigações recíprocas e não ocorre circunstância de força maior que a inviabilize, só podendo ser dissolvida validamente quando exista algum motivo que o justifique. Consequentemente, em situação normal o trabalhador deve ter assegurada sua ocupação enquanto mantiver um a conduta regular perante a empresa. (SOARES FILHO, 2002, pag.184).

3. ESTABILIDADE DA GESTANTE

A estabilidade da gestante incide na garantia, que impede que ela seja dispensada por ato imotivado do empregador no período entre a confirmação da

gravidez até cinco meses após o parto. Neste sentido observamos Alice Monteiro de Barros (2007):

A Constituição da República de 1988 instituiu a estabilidade provisória em favor da empregada no ciclo gravídico-puerperal, a qual consiste numa garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A medida legal atende ao elevado espírito social que essa situação particular reclama. (BARROS, 2007. p. 964).

A primeira Constituição Federal a tratar do assunto no Brasil foi a de 1934 que proibia os salários inferiores para as mulheres, trabalhar em locais insalubres, e garantia de repouso antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e prevendo assim amparo à maternidade. A atual legislação prevê na alínea b, do inciso II, do art. 10 do ato das Disposições Constitucionais Transitórias, proibi a dispensa imotivada ou sem justa causa da gestante até cinco meses após o parto vejamos:

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

Portanto, a gestante, desde a confirmação de sua gestação até cinco meses após o parto, tem estabilidade no emprego, somente podendo ser dispensada mediante falta grave. Sérgio Pinto justifica o benefício da seguinte forma:

A gravidez não é doença. Assim não se pode tratar a gestante como doente ou como incapaz. Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós-parto, pois com certeza não iria encontrar outro serviço no referido lapso de tempo. (MARTINS, 2014, p.473).

A legislação ao prever essa norma, procurou evitar a discriminação da mulher em decorrência de seu estado, trata-se de um momento em que o desemprego seria desumano não apenas para gestante, mas também ao bebê que está por vir e necessita dessa renda para subsistência.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em seu artigo 10º, inciso II, “b”, assegura estabilidade à gestante, e não à indenização, que só será devida caso não for mais possível a reintegração pela finalização do período da estabilidade, que nesse caso a empresa precisa ter tido ciência da gravidez anteriormente.³

³Fonte: no inciso II, da Súmula 244 do TST: “ A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se essa se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”.

Alguns doutrinadores como Sérgio Pinto Martins (2014) entende que, no caso da gestante deixar terminar o período da garantia do emprego, e só depois ajuizar a ação, ele não fará jus nem a reintegração nem à indenização, pois impediu o empregador de reintegrá-la no emprego, mostrando dessa forma desinteresse em voltar a trabalhar naquela empresa.

Porém, o Tribunal Superior do Trabalho, entende que:

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário. (OJ 399 da SDI-1).

A estabilidade não pode ser confundida com a licença maternidade, enquanto a estabilidade prevê o prazo em que a gestante não pode ser dispensada pelo empregador, a licença prevê o prazo em que a gestante pode ficar em casa para cuidar de seu filho, nos seus primeiros meses de vida, recebendo salário maternidade.

3.1 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, é conceituado por Mauricio Godinho Delgado como,

[...] instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda, prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso. (DELGADO, 2011, p. 1194).

Esse instituto tem como finalidade evitar a surpresa para ambos os sujeitos contratuais, pois possibilita o empregador o preenchimento da vaga e ao empregado a buscar um novo emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho, passou a adotar, de forma majoritária, o entendimento que, se acontecida a concepção da criança no tempo do aviso prévio, sendo indenizado ou não, será devida a garantia da estabilidade, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Com a Lei Federal 12.812, publicada no dia 17 de maio de 2013, foi acrescentado o art. 391-A à CLT, ratificando o direito da gestante a estabilidade provisória caso a confirmação seja no período do aviso prévio, trabalho ou indenizado.

Antes do referido artigo, já era previsto a garantia da estabilidade contra dispensa sem justa causa da empregada gestante desde sua confirmação até cinco meses após o parto, porém nada dizia acerca da gravidez ser concebida no período do aviso prévio, deixando dúvidas para os operadores do direito.

Com a redação do referido artigo acabassem as dúvidas, pois estabelece a garantia de emprego mesmo engravidando no período do aviso prévio, ainda que indenizado.

Entende Pinto Martins que:

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. (MARTINS, 2014, 474).

A estabilidade provisória no curso do aviso prévio é devida independente do conhecimento da empregada ou do empregador, e esse também foi o entendimento dos ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao julgarem um caso de uma funcionária que teve conhecimento de sua gravidez um mês após o período do aviso prévio indenizado, como podemos observar:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. ABORTO ESPONTÂNEO SUPERVENIENTE. 1. A atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consagra o entendimento de que a empregada gestante faz jus à indenização decorrente da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT mesmo na hipótese de gravidez ocorrida no curso do aviso prévio indenizado, independentemente da ciência do empregador ou da própria empregada. Precedentes. 2. A superveniência de aborto não criminoso restringe o período relativo à estabilidade provisória e, por conseguinte, a indenização decorrente dessa estabilidade. Assegura-se, contudo, o direito da empregada a um repouso remunerado de até 2 (duas) semanas após o aborto, nos termos do art. 395 da CLT. 3. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." (RR - 263-29.2012.5.09.0004 Data de Julgamento: 12/2/2014, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/2/2014.

Diante de todo o exposto, podemos concluir que o entendimento majoritário, assim como a legislação garante a estabilidade provisória caso seja confirmado a concepção no curso do aviso prévio.

3.2 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato por tempo determinado é aquele em que tem data de início e término combinadas antecipadamente entre o empregado e o empregador. Até o

mês de setembro de 2012 o Tribunal Superior do Trabalho entendia que não caberia a gestante, no contrato por prazo determinado a estabilidade provisória, vejamos a antiga súmula 244, inciso III do TST:

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.

Portanto, não caberia a estabilidade pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, vejamos uma jurisprudência acerca do assunto:

RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO -ESTABILIDADE GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA TRANSFORMADO EM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO - INESPECIFICIDADE DA SÚMULA Nº 244, ITEM III, DO TST. A inexistência de contrariedade da tese defendida na decisão regional com Súmula nº 244, item III, do TST se justifica pelo fato de a jurisprudência consagrada na indicada súmula restringir-se a hipótese de não-concessão da estabilidade provisória a gestante quando o contrato de trabalho celebrado entre as partes é de experiência. O Tribunal Regional, através da decisão proferida, entendeu por descaracterizar o contrato de experiência e enquadrá-lo como contrato por prazo indeterminado, nos termos do art. 452 da CLT, uma vez que a prorrogação do contrato de experiência se deu um dia após o término deste (2/3/2006 e 3/3/2006). Tal particularidade constante na decisão regional afasta a possibilidade de confronto com a Súmula nº 244 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR 37100-04.2006.5.04.0014, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Melo Filho, Data do Julgamento: 13/02/2008, 1º Turma, Data de publicação 29/02/2008).

Apesar do entendimento acima, começaram a aparecer divergências acerca do assunto, pois a gestante e seu filho seriam desamparadas ao término do contrato o que fere a dignidade humana, ferindo direitos assegurados pela Constituição Federal. Para dar efetividade ao texto Constitucional, o Supremo Tribunal Federal consolidou jurisprudência concedendo a garantia da estabilidade às empregadas admitidas pelo contrato determinado, conforme podemos observar:

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. 1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, Dje de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03. 2. Agravo regimental a que se nega provimento. (AI 804574 AgR, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em 30/08/2011, DJe-178 DIVULG 15-

09-2011 PUBLIC 16-09-2011 EMENT VOL-02588-03 PP-00317 RT v. 100, n. 913, 2011, p. 491-494).

Posteriormente a este entendimento, a partir de 14 de setembro de 2012, ocorreu a modificação do item III da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, que passou a dizer o seguinte:

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.

Como podemos observar, o entendimento mudou totalmente, admitindo a concessão da estabilidade provisória mesmo no caso do contrato por tempo determinado, mas apesar da consolidação, ainda existe doutrinadores contrários à decisão, como por exemplo, do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2014), que diz:

No contrato de trabalho por tempo determinado as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar. Assim, se a empregada ficar grávida no curso ou ajuste laboral, será indevida a garantia de emprego, pois não está havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa. Há apenas o decurso do prazo do pacto de trabalho celebrado entre as partes. Situações que ocorrem no curso do pacto laboral de prazo determinado ou podem ser opostas para modificar a sua cessação, salvo se houver ajuste entre as partes. (MARTINS, 2014, p.475).

Entretanto o entendimento majoritário, acredita que a concessão da garantia da estabilidade provisória no contrato por tempo determinado protege a vida não apenas da mãe, mas também da criança que está por vir, dessa forma atendo a dignidade humana, garantindo a subsistência de ambos. Portanto ainda que contratada pelo contrato por tempo determinado, é expressamente inválida sua dispensa sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

3.3 DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR

Para configurar o benefício da estabilidade provisória da gestante, foi adotada a teoria objetiva, que determina que basta a confirmação da gravidez para a própria empregada, não sendo necessário que o empregador esteja ciente da gravidez.⁴ O

⁴ Fonte: A teoria objetiva se diferencia da subjetiva, que estabelece que a empregada deve comprovar sua gravidez, ou seja provar perante ao empregador, apresentando exame ou outro meio, e somente a partir desse momento será protegida.

Supremo Tribunal Federal já manifestou entendimento da responsabilidade objetiva, vejamos:

EMENTA: EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT, ART. 10, II, "b"). PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO. DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO EMPREGADOR. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. - A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador, revelando-se írrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. Precedentes. (AI 448572 ED, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Segunda turma, julgado em 30/11/2010).

O Tribunal Superior do Trabalho, também manifesta acerca da irrelevância do conhecimento do empregador sobre a gravidez, como podemos observar no inciso I da Súmula 244: "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade".

Portanto, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta a garantia da estabilidade, independente do conhecimento ou não da gravidez é devido da mesma forma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi possível compreender a estabilidade que é o impedimento do empregador dispensar o empregado sem um motivo justo, foi visto detalhadamente a estabilidade provisória, que é o mesmo obstáculo de dispensa, mas, no caso enquanto durar a condição para tanto. Foi escolhido entre os grupos da estabilidade provisória, a estabilidade da gestante, por ser um tema que vem sendo abordado há muito tempo e sempre causando certas divergências na esfera jurídica.

Foi verificado que tal garantia é assegurada pela lei maior da data da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, não sendo necessário o conhecimento do empregador acerca da gravidez, bastando apenas a confirmação da gestante.

Foi apurado também ser inválida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante também no contrato por tempo determinado, um entendimento atual totalmente oposto do antigo que vedava a estabilidade nesse caso.

No aviso prévio foi abordado que a doutrina majoritária, o Tribunal Superior do Trabalho e a legislação atual (art. 391-A da CLT), dispõe que caso seja comprovado a confirmação da gravidez no período do aviso prévio trabalhado ou mesmo indenizado, garante a empregada gestante à estabilidade provisória.

Tal tema foi escolhido pela sua importância nas conquistas sociais da mulher no direito do trabalho, de afirmação de seus direitos perante o empregador, garantidos pela lei juntamente com os entendimentos jurisprudenciais, reduzindo atos discriminatórios no mercado de trabalho pela sua condição de genitora. Trata-se não só de uma proteção para aquele período gestacional, mas também proteção ao nascituro que ao nascer depende totalmente de sua mãe para subsistência.

A estabilidade da gestante no emprego merece realce, garante a mulher não só a concretização na vida profissional, mas também por meio da maternidade.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Miebt Oliveira de. **Estabilidade provisória da gestante**. Campina Grande: Universidade Estadual da Paraíba, 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8436/1/PDF%20-%20Miebt%20Oliveira%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017;
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007;
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 out. 2017;
- BRASIL. **Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 out. 2017;
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 21 out. 2017;
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007 ;
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 247-248;
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º Edição, São Paulo: LTR, 2012;

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 753;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo, Atlas 2014;
SOARES FILHO, José. **A Proteção da Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2002;