

## **GRAVIDEZ NO EMPREGO:**

**reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher**

## **PREGNANCY ON JOB:**

**reflections about the global tendency of the women's employment protection and labor market**

Maria Cecília Máximo Teodoro <sup>1</sup>

Lídia Marina de Souza e Silva <sup>2</sup>

### **Resumo**

Este estudo tem por objetivo analisar a proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher no Brasil e nos demais países do mundo em razão da maternidade. Considerando-se os fundamentos da referida proteção e a necessidade de se promover a igualdade de gênero no plano fático, examinam-se aspectos polêmicos sobre a garantia de emprego da gestante e medidas tendentes a evitar a discriminação da mulher na esfera laboral por causa da gravidez. As ideias que se propõem são as de que o emprego da mulher deve ser protegido, ainda que a gravidez ocorra no período do aviso prévio ou em contratos por prazo determinado, e a de que o trabalhador/pai também deve ter seu emprego garantido, para que o acesso da mulher ao mercado de trabalho não seja prejudicado.

Palavras-chave: Proteção ao emprego; Maternidade; Igualdade de gênero.

### **Abstract**

This research intend to analyze the women's employment protection and labor market in Brazil and in the other countries in the word because of motherhood. Considering the fundamentals of the protection and the necessity of gender equality promotion in the nowadays reality, we examine controversial aspects about the women's job guarantee and

---

<sup>1</sup>Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Castilla-La Mancha, com bolsa de fomento à pesquisa da CAPES. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora do Mestrado e da Graduação da PUC Minas.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos. Advogada trabalhista e professora universitária.

measures to prevent discrimination against women in the labor market because of the pregnancy. The ideas proposed are that the women's employment must be protected, even if the pregnancy is in the period of proof or in fixed-term contracts, and that the men workers must also have their jobs guaranteed in order to not undermine the women's access to the labor market.

Keywords: Employment protection; Motherhood; Gender equality.

## 1 INTRODUÇÃO

A mulher ocupa, atualmente, posição de destaque no sistema produtivo capitalista, conquistada mediante lutas e reivindicações. De fato, a mulher trilhou um árduo caminho, perpassando diversos tipos de obstáculos.

Pode-se afirmar que mesmo hoje a mulher encontra grande resistência na valorização do seu trabalho no que diz respeito ao salário e à isonomia em relação aos homens. O tratamento discriminatório a que comumente a mulher trabalhadora ainda é submetida no mercado de trabalho retrata bem o típico sistema capitalista, baseado na desigualdade de forças, mas não se justifica, devendo ser abolido.

No âmbito da relação de emprego, a distinção de tratamento da mulher encontra razões de ordem histórica, cultural e até mesmo biológica. Um elemento histórico importante diz respeito ao papel tipicamente exercido pela mulher na sociedade, ligado aos afazeres domésticos. Do ponto de vista cultural, a mulher ainda é estigmatizada como um ser mais frágil, emotivo, doce e benevolente. No que se refere ao aspecto biológico, aponta-se o fato de só a mulher poder engravidar, sendo que, dessa peculiaridade do gênero feminino, decorreria naturalmente uma maior responsabilidade no cuidado dos filhos. Tais razões – diga-se, destituídas de razoabilidade –, são apontadas como sustentáculos de salários menores e preterições das mulheres em certas funções no mercado laboral.

Sobre a desigualdade no mercado de trabalho, o Escritório da Organização Internacional do Trabalho – OIT no Brasil divulgou notícia:

“Apesar da crescente participação da mulher, que é um fenômeno geral no mundo, elas ainda continuam enfrentando uma série de barreiras para uma entrada mais equitativa no mercado de trabalho”, alertou. Segundo Laís Abramo, os dados atuais mostram que as mulheres estão sistematicamente em uma situação pior do que a dos homens e, conseqüentemente, com mais dificuldades de acesso a um trabalho decente. O problema, segundo a diretora da OIT, agrava-se com as mulheres negras. “Gênero e raça são eixos estruturantes do padrão de desigualdade no Brasil”, afirmou. Um dos exemplos apresentados por Laís Abramo foi o da remuneração: no Brasil, as mulheres recebem 70% do que recebem os homens e as mulheres negras, 40%. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013).

Do ponto de vista jurídico, homens e mulheres recebem tratamento isonômico, sendo iguais em direitos e deveres, mas, do ponto de vista fático, são tratados de forma distinta. Diante das disposições legais e constitucionais que estabelecem a isonomia, deve-se indagar de que forma o princípio da igualdade pode ser efetivado.

Nessa perspectiva, deve-se trazer à lume um dos postulados fundamentais do direito: a necessidade de se tratarem os diferentes de maneira desigual, a fim de que lhes seja conferida a igualdade. E é com base justamente nesse postulado que este estudo busca analisar o tratamento jurídico diferenciado da mulher gestante no que se refere à proteção ao emprego e ao mercado de trabalho.

Por certo, quando pessoas, categorias ou grupos são diferentes, a ordem jurídica precisa ter a aptidão de perceber as distinções e de, a partir destas, promover igualdade substancial.

O inciso XX do artigo 7º da Constituição da República de 1988 prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher como direito social da trabalhadora, a ser regulamentado nos termos da lei (BRASIL, 1988). Os direitos fundamentais sociais evoluíram, e tornou-se um valor universalizável o incentivo ao trabalho da mulher, para que não sofra discriminações ou preterições em razão do sexo.

No Brasil, as Leis n. 8.212 e n. 8.213, ambas de 1991, trazem benefício previdenciário destinado à mãe ou à adotante, qual seja, o salário-maternidade. É o único benefício da Previdência Social de valor correspondente ao do total da remuneração da trabalhadora – respeitadas algumas regras acerca do salário de benefício, que seria a sua “base de cálculo”. Registre-se que o salário-maternidade não onera diretamente o empregador (caso coubesse ao patrão arcar com os salários do período da licença-maternidade, o trabalho da mulher se tornaria muito mais oneroso para a empresa e colocaria a mulher em situação de desigualdade e desvantagem em relação ao empregado do sexo masculino). Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro garante à gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a manutenção do seu emprego, sem prejuízo do salário e da função exercida.

Questões que surgem a partir da necessidade de proteção do emprego e do mercado de trabalho da mulher em razão da maternidade são o cerne deste estudo. Eis os pontos que serão ventilados:

O reconhecimento da garantia provisória de emprego da mulher que engravida no curso do aviso prévio está em conformidade com os valores constitucionais e com a principiologia justrabalhista?

A gestante contratada por prazo determinado deve ter seu emprego protegido?

O direito à garantia provisória de emprego em razão do nascimento de filho deve ser reconhecido apenas às mulheres/mães?

## **2 BREVES APONTAMENTOS SOBRE A PROTEÇÃO AO EMPREGO EM RAZÃO DA MATERNIDADE NAS NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL E ESTRANGEIRO**

Desde seu primeiro ano de existência (1919), a OIT preocupa-se com a proteção à maternidade nas relações laborais, tanto que três convenções sobre a matéria já foram adotadas: a Convenção n. 3, de 1919; a n. 103, de 1952, que reviu a n. 3; e a n. 183, de 2000, que reviu a n. 103. O grande foco da Organização, revelado pelas mencionadas Convenções, é a garantia de condições para que as mulheres possam combinar suas funções reprodutiva e produtiva e para que se previna o tratamento desigual no emprego e no mercado de trabalho em razão da maternidade.

De acordo com a OIT, a proteção à maternidade inclui a prevenção da exposição da mulher a riscos à saúde e à segurança durante e depois da gravidez; o direito da gestante à licença remunerada, ao retorno ao trabalho depois do período da licença e a intervalos para amamentação após a retomada das atividades; e a proteção contra a discriminação e a dispensa. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013).

Especificamente com relação à proteção ao emprego, as Convenções n. 3 e n. 103 da OIT estabeleceram a proteção contra a dispensa das mulheres durante o período da licença-maternidade ou durante alguma extensão desse período por motivo de doença decorrente da gravidez ou do parto. A Convenção n. 183, por sua vez, estendeu o período de proteção contra a dispensa para incluir todo o período da gestação, da licença-maternidade e um período adicional subsequente ao retorno ao trabalho, a ser fixado pela legislação de cada país.

É interessante notar que a Convenção n. 183 proíbe a dispensa apenas quando relacionada à gravidez, ao nascimento do bebê e suas consequências ou à amamentação, recaindo sobre o empregador o ônus de provar que a despedida não se deu por razões ligadas a tais eventos (artigo 8, 1).

Seguindo a orientação da OIT, alguns países admitem a dispensa da gestante/mãe por motivos alheios à maternidade (por exemplo, Barbados, Bélgica, Bulgária, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Equador, Finlândia, Gana, Guatemala, Honduras, Líbano, Lituânia, Mongólia, Nova Zelândia, Nicarágua, Panamá, Papua Nova Guiné, Singapura, Somália, Sudão, Suazilândia, Venezuela e Vietnã). Há, contudo, países que reconhecem a proteção contra a dispensa da gestante/mãe em hipóteses amplas (por exemplo, Camboja, Egito, França, Japão, Lesoto, Madagascar, Níger, Nigéria, Paraguai, Peru, Senegal, Suécia e Uganda). (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013).

Também importa registrar que existe uma tendência bastante difundida de extensão do período de proteção ao emprego para muito além do contexto da licença-maternidade, conforme a OIT:

Em muitos países, a duração da proteção ao emprego se estende para muito além do fim da licença-maternidade, como na Moldávia (da gravidez até os 6 anos de idade da criança); no Azerbaijão, na Estônia, na Lituânia e na Mongólia (da gravidez até os 3 anos de idade da criança); em Portugal (da gravidez até os 2 anos de idade da criança); no Gabão (da gravidez até os 15 meses subsequentes ao nascimento da criança); no Chile e no Panamá (da gravidez até 1 ano depois de finda a licença-maternidade); na Bolívia, na Somália, na Venezuela e no Vietnã (da gravidez até 1 ano depois do parto); e na Argentina (da notificação da gravidez até 7 meses depois do parto). Em outros, a proteção se estende até o fim do período de amamentação. Mulheres grávidas e em fase de amamentação são protegidas na Guatemala, na Indonésia e em Malta, entre outros países. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013, tradução nossa).<sup>3</sup>

No que se refere aos motivos alheios à maternidade autorizadores da dispensa da gestante/mãe, no Quadro 1 se destacam os mais comuns, conforme informações fornecidas pela OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013):

<b>MOTIVO</b>	<b>PAÍS(ES) CUJA LEGISLAÇÃO AUTORIZA A DISPENSA DA GESTANTE/MÃE</b>
Falta grave, negligência ou violação da disciplina de trabalho por parte da empregada.	Barbados, Costa Rica, Cuba, França, Guatemala, Guiné, Papua Nova Guiné e Venezuela.
Razões válidas estipuladas na legislação comum e trabalhista ou pelo Ministério do Trabalho.	Colômbia, Honduras, Alemanha, Nicarágua, Papua Nova Guiné, Espanha e Venezuela. Em Honduras, o fato de a produtividade da empregada ter diminuído por causa da gravidez não é motivo válido para sua dispensa.
Extinção da empresa/estabelecimento.	Barbados, Belarus, Itália, Coreia, Letônia, Mongólia, Rússia, Eslováquia, Somália e Vietnã. Na Alemanha, mulheres podem receber benefícios do Estado se perderem o emprego por causa da falência da empresa.
Expiração do prazo de contratos por prazo determinado ou fim do trabalho para o qual a mulher foi contratada.	Barbados, Croácia, França, Luxemburgo, Somália e Tajiquistão.
Prisão.	Cuba, Laos e Papua Nova Guiné.
Causa precedente à gravidez.	El Salvador. Mesmo quando permitida a dispensa, ela só produzirá efeito depois de finda a licença-maternidade.
Trabalho para outro tomador no período da	Líbano.

<sup>3</sup> In many countries, the duration of employment protection extends well beyond the end of maternity leave, as in Moldova (from pregnancy until the child is 6 years old); in Azerbaijan, Estonia, Lithuania and Mongolia (from pregnancy until the child is 3 years of age); in Portugal (from pregnancy until the child is 2 years old); in Gabon (from pregnancy through 15 months after birth); in Chile and Panama (from pregnancy to one year after the expiry of the maternity leave); in Bolivia, Somalia, Venezuela and Viet Nam (from pregnancy to one year after confinement); and in Argentina (from notification of pregnancy to seven months after confinement). In others, the protection extends through the end of the nursing period. Pregnant women and nursing mothers are protected in Guatemala, Indonesia and Malta, among other countries.

licença.	
Incapacidade de retomar o trabalho depois do fim da licença não remunerada concedida para cuidar dos filhos.	Cuba. Na Irlanda, a dispensa é válida se a empregada se recusar a exercer outra função razoável em vez da sua função original.

**Quadro 1: Motivos autorizadores da dispensa da gestante/mãe na legislação estrangeira.**

**Fonte: Elaborado pelas autoras.**

É de se frisar, ainda, que, em alguns países, a proteção contra a dispensa não é direito apenas da gestante/mãe:

No Chile, se a mãe morre, o pai da criança pode gozar o restante da “licença-maternidade” e ser protegido contra a dispensa por um ano após o fim do afastamento pós-natal. Na Macedônia, o pai pode gozar da licença-maternidade ao invés da mãe, e ele será protegido contra a dispensa durante o afastamento. Na Mongólia, a dispensa é proibida para pais solteiros com crianças abaixo de 3 anos de idade. Na Estônia, é vedado ao empregador terminar um contrato de emprego com uma gestante ou com uma pessoa que crie uma criança com idade inferior a 3 anos. A proteção também se estende a qualquer pessoa que cuide da criança na Rússia. Na Finlândia, na Alemanha, na Islândia, na Itália, na Noruega, em Portugal, na Espanha e na Suécia, a proibição da dispensa também se aplica a empregados em gozo de diferentes tipos de licença (licença-maternidade, licença-paternidade ou licença-parental). Em alguns países, como na Venezuela, licença-adoção também é coberta por proibições contra dispensa. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013, tradução nossa).<sup>4</sup>

A Convenção n. 183, que tem força vinculante para os Estados que a ratificaram, se aplica a todas as mulheres empregadas e àquelas que prestam serviços por meio de formas atípicas de trabalho dependente, nos termos do artigo 2. Não há nenhuma orientação expressa para que as regras protetivas à maternidade se apliquem, por exemplo, só às empregadas contratadas por prazo indeterminado.

### **3 A PROTEÇÃO AO EMPREGO EM RAZÃO DA MATERNIDADE NO BRASIL**

#### **3.1 Retrospecto histórico da legislação protetiva no Brasil**

<sup>4</sup> In Chile, if the mother dies, the father of the child can take the remainder of “maternity leave” and be protected against dismissal for one year after the expiry of postnatal leave. In Macedonia, a father can take maternity leave if a mother does not, and he will be protected from dismissal during such leave. In Mongolia, dismissal is prohibited for single fathers with children below 3 years of age. In Estonia, it is prohibited for an employer to terminate an employment contract with a pregnant woman or a person raising a child under 3 years of age. Protection also extends to whoever cares for the child in Russia. In Finland, Germany, Iceland, Italy, Norway, Portugal, Spain and Sweden, prohibition of dismissal also covers employees on different types of leave (maternity, paternity or parental leave). In some countries, such as Venezuela, adoption leave is also covered by prohibitions on dismissal.

No Brasil, a proteção ao emprego da gestante foi inicialmente prevista pelo Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulava as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Nos termos do artigo 13 do referido Decreto, aos empregadores não era permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justificasse a dispensa. (BRASIL, 1932).

Em 26 de abril de 1934, o Brasil ratificou a Convenção n. 3 da OIT<sup>5</sup>, que previa, no seu artigo 3, o direito à licença em razão da maternidade por 6 semanas após o parto. Meses depois da ratificação, promulgou-se a Constituição de 1934, que, no artigo 121, §1º, “h”, assegurava à gestante descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego. (BRASIL, 1934).

Em 1943, o Decreto-Lei n. 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), ampliando a proteção ao emprego para as empregadas em geral, determinou em seu artigo 391 que a gravidez não constituía justo motivo para o término do contrato. (BRASIL, 1943).

A Constituição de 1946, repetindo a orientação da Carta de 1934 que havia sido suprimida na de 1937<sup>6</sup>, assegurou à gestante, no artigo 157, X, descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego. (BRASIL, 1946). A garantia foi mantida pela Constituição de 1967, após a ratificação, em 18 de junho de 1965, da Convenção n. 103 da OIT<sup>7</sup>, que previa, no artigo 3, licença-maternidade de no mínimo 12 semanas, incluído, no período da licença, um descanso obrigatório depois do parto.

É importante mencionar que, embora não houvesse dispositivo legal ou constitucional que reconhecesse expressamente a garantia de emprego da gestante para além da licença-maternidade, algumas mulheres eram beneficiadas por tal garantia por força de instrumentos coletivos. O Tribunal Superior do Trabalho - TST chegou a editar o Precedente Normativo n. 49, reconhecendo o direito da mulher à garantia de emprego pelo período de 90 dias após o término da licença-maternidade, Precedente este que foi alterado em razão da vigência da Constituição de 1988. (BARROS, 2000, p. 327).

Pois bem. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XVIII, assegurou à gestante licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (BRASIL, 1988). Estendendo ainda mais a proteção ao emprego, a Carta determinou, no artigo 10, II, “b”, do Ato das

---

<sup>5</sup> A Convenção n. 3 da OIT foi promulgada pelo Decreto n. 423, de 12 de novembro de 1935.

<sup>6</sup> A Constituição de 1937 assegurava o repouso antes e depois do parto sem prejuízo do salário, não mencionando expressamente a proteção ao emprego (artigo 137, “I”).

<sup>7</sup> A Convenção n. 103 da OIT foi promulgada pelo Decreto n. 58.820, de 14 de julho de 1966.



Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, a vedação da dispensa imotivada da mulher desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.<sup>8</sup> (BRASIL, 1988).

Em 1995, a Lei n. 9.029 veio a proibir práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção em razão, entre outros, do sexo. (BRASIL, 1995). A doutrina e a jurisprudência majoritárias entendem que a gravidez também não pode impedir a contratação da empregada, nem justificar o rompimento do vínculo, sob pena de se aplicarem as disposições da Lei n. 9.029, que assegura o direito à reparação por dano moral e à reintegração com o pagamento da remuneração devida pelo período do afastamento injusto ou à remuneração, paga em dobro, do período do afastamento. (BRASIL, 1995).

Em 1998, a Lei n. 9.601, que dispõe sobre o contrato por prazo determinado, reconheceu à gestante contratada a termo a garantia provisória de emprego, o que se vê pelo seu artigo 1º, §4º. (BRASIL, 1998). Embora a contratação por prazo determinado realizada nos moldes do *caput* do artigo 1º da Lei seja bastante questionável<sup>9</sup>, a lei é expressa ao reconhecer a proteção ao emprego das gestantes contratadas a termo.

A Convenção n. 183 da OIT, que entrou em vigor no plano internacional em 7 de fevereiro de 2002, não foi ratificada pelo Brasil. A Lei n. 10.421, de 15 de abril daquele ano, alterou a redação do artigo 392 da CLT para estabelecer o direito da gestante à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 2002), conforme previsão constitucional, mantido o direito à garantia de emprego até 5 meses após o parto (referidos direitos são mais benéficos do que os previstos pela Convenção n. 183 da OIT<sup>10</sup>).

No ano de 2006, a Lei n. 11.324 incluiu na Lei n. 5.859/72 o artigo 4º-A, para estender às empregadas domésticas a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. (BRASIL, 2006). Antes do advento da Lei, predominava o entendimento de que a garantia prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT não se aplicava às domésticas, pois a Constituição, com a redação original do parágrafo único do artigo 7º, não estendia a elas a proteção prevista no inciso I do mesmo artigo. Registre-se que só com a Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, o parágrafo único do artigo 7º teve sua

---

<sup>8</sup> De acordo com o dispositivo, a garantia vigora até que seja promulgada a lei complementar a que o artigo 7º, I, da Constituição faz menção. Referida lei complementar até hoje não foi editada.

<sup>9</sup> Artigo 1º – As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

<sup>10</sup> A Convenção n. 183 da OIT prevê licença-maternidade com duração não inferior a 14 semanas (artigo 4) e veda a dispensa da gestante, por motivo vinculado à maternidade, durante o período da gestação, da licença-maternidade e também por um período posterior ao parto, a ser fixado pela legislação de cada país (artigo 8).

redação alterada para nele constar expressamente que a proteção prevista no inciso I se aplica às domésticas. (BRASIL, 2013a).

Reconsiderando seu posicionamento anterior em sentido contrário, mas sem deixar de causar polêmicas, em setembro de 2012 o TST alterou a redação da Súmula n. 244 para reconhecer o direito das empregadas contratadas por prazo determinado à garantia provisória de emprego. (BRASIL, 2012). Apesar de Súmulas não serem leis, é certo que vinculam os julgamentos nos Tribunais Trabalhistas, tanto que, se contrariadas, ensejam o cabimento de recurso de revista para a Corte Superior Laboral, nos termos do artigo 896, “a”, da CLT. Vale lembrar que a Lei n. 9.601/1998 já reconhecia o direito das mulheres contratadas por prazo determinado à garantia de emprego.

Por fim, em 16 de maio de 2013, a Lei n. 12.812 inseriu na CLT o artigo 391-A, para determinar que a gravidez no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado dá ensejo à garantia provisória de emprego. (BRASIL, 2013b). Até a promulgação da Lei, muito se discutia sobre o direito à garantia de emprego das mulheres que engravidavam no período do pré-aviso.

### **3.2 Aspectos polêmicos sobre a garantia de emprego da mulher em razão da maternidade**

Algumas questões atinentes à proteção ao emprego da mulher em razão da maternidade ainda são controvertidas no Brasil. A jurisprudência e a doutrina são oscilantes quando o assunto é a garantia de emprego da gestante/mãe, e mesmo disposições legais despertam posicionamentos divergentes entre os estudiosos e os operadores do direito.

Não se questiona a necessidade de proteção da mãe trabalhadora, mas não há consenso sobre o alcance que essa proteção deve ter. Por trás do debate jurídico, existe séria preocupação com as repercussões da proteção ao emprego em razão da maternidade sobre o mercado de trabalho da mulher.

#### ***3.2.1 A garantia de emprego da mulher que engravida no período do aviso prévio***

Até a publicação da Lei n. 12.812/2013, muito se discutia sobre o direito à garantia de emprego da mulher que engravidava no curso do aviso prévio. Embora a Lei tenha vindo a encerrar os conflitos práticos oriundos das divergências a respeito do tema, é certo que muitos discordam do entendimento consolidado pelo artigo 392-A da CLT.

Alguns sustentavam que a dação do aviso prévio “transformava” o contrato por prazo indeterminado em contrato a termo, já que a data do fim do pacto laboral se tornava conhecida. Como predominava o entendimento de que trabalhadoras contratadas a termo não tinham direito à garantia de emprego em razão da gestação, para grande parte dos estudiosos a gravidez no período do aviso não assegurava a proteção ao emprego.

Ainda havia quem defendesse que dação do aviso prévio significava dispensa. Para os seguidores dessa corrente, a inexistência de gestação no ato da dação do aviso denotava que a mulher não estava grávida quando da dispensa – gravidez no curso do aviso era o mesmo que gravidez após a dispensa, a qual não garantia à mulher a proteção ao emprego.

Por outro lado, outros defendiam que, como o período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os fins, conforme admitido pelo próprio TST<sup>11</sup>, o direito da mulher que engravidava no período do aviso à garantia de emprego deveria ser reconhecido. Assim sendo, a dispensa não poderia ser levada a efeito.

Com respeito aos posicionamentos em sentido contrário, o legislador foi feliz ao reconhecer o direito da mulher que engravidava no curso aviso prévio, trabalhado ou indenizado, à garantia provisória de emprego.

Considerando-se que a garantia de emprego existe para proteger a mãe e o bebê, assegurando-lhes condições de sustento, tem-se que o artigo 392-A da CLT traduz os direitos e garantias fundamentais previstos nos artigos 5º, *caput*, 6º, 7º, I, XVIII e XX e 227<sup>12</sup> da Carta de 1988. Além disso, a aplicação da garantia prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT às mulheres que engravidam no período do aviso prévio é medida compatível com os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV, da Constituição).

É fato que o TST consolidou o entendimento de que as gestantes contratadas por prazo determinado também têm direito à garantia de emprego, conforme já disposto na Lei n. 9.601/1998, mas é bom ressaltar que, ainda que a contratação a termo afastasse o direito, não seria o caso de considerar a dação do aviso prévio como determinadora do prazo contratual.

O aviso prévio é instituto típico dos contratos por prazo indeterminado, segundo o artigo 487 da CLT. Sua dação não pode ter o condão de mudar a essência do contrato, vindo

---

<sup>11</sup> Conforme Orientação Jurisprudencial n. 82 da Seção Especializada em Dissídios Individuais I – SDI-I.

<sup>12</sup> É inegável a jusfundamentalidade da norma contida no artigo 227 da Carta de 1988, que trata das garantias reconhecidas às crianças, adolescentes e jovens, embora não esteja inserida no Título atinente aos direitos e garantias fundamentais.

apenas a fortalecer a ideia de que o contrato sempre se caracterizou pela indeterminação do prazo<sup>13</sup> e a permitir que o trabalhador se prepare para buscar outro emprego.

E mais: o pré-aviso tem lugar especialmente quando a dispensa é imotivada. Nessa perspectiva, o foco não pode ser na suposta determinação do prazo do contrato, mas na real imotivação da dispensa. O inciso I do artigo 7º da Constituição garante a todos os trabalhadores proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, e o ADCT o faz de forma expressa e indiscutível com relação à gestante, sem conectar referida proteção ao momento em que a gravidez aconteceu ou mesmo ao tipo de contrato. (BRASIL, 1988). Ora, se não há motivo para dispensar, impõe-se a manutenção do contrato em prol da concretização das garantias constitucionais atinentes à maternidade e da própria principiologia do Direito do Trabalho (princípios da proteção e da continuidade, por exemplo).

Por fim, vale mencionar que não são razoáveis os argumentos no sentido de que o reconhecimento da garantia dá espaço para que a mulher engravide de propósito no período do aviso só para não perder o emprego. Não é crível que a mulher assumiria todas as responsabilidades decorrentes da maternidade, inclusive as despesas (que são para boa parte da vida), só para ter o emprego garantido apenas por até 5 meses após o parto. Assim já entendia, por exemplo, Jorge Luiz Souto Maior:

Indispensável ressaltar que os direitos garantidos à empregada gestante são adquiridos independentemente de ter sido feita comunicação expressa ao empregador, pois a obrigação decorrente por parte do empregador é de natureza objetiva, isto é, não depende de que tenha a ciência do fato em si da gravidez. Inclusive a confirmação da gravidez, no decorrer do aviso prévio, produz os mesmos efeitos, uma vez que este período integra o cômputo da relação de emprego para todos os fins e não de se imaginar que alguém fique grávido apenas para não perder o emprego. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 293).

### ***3.2.2 A garantia de emprego da gestante nos contratos por prazo determinado***

Apesar de o TST ter fixado o entendimento de que as gestantes contratadas por prazo determinado também têm direito à garantia provisória de emprego, como já disposto na Lei n. 9.601/1998, muitos estudiosos discordam da orientação constante do item III da Súmula n. 244. Como Súmula não é lei e há argumentos que fundamentam posições contrárias, a questão ainda gera muitos debates.

---

<sup>13</sup> Vale lembrar que, se houver reconsideração ou trabalho após o último dia do aviso prévio, o contrato segue produzindo seus efeitos normalmente, conforme artigo 489 da CLT.

### **3.2.2.1 A garantia de emprego da gestante no contrato de experiência**

De acordo com Maurício Godinho Delgado, “*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.*” (DELGADO, 2008, p. 543). Previsto no artigo 443, §2º, “c”, da CLT, o contrato de experiência, em suma, é o contrato por prazo determinado cujo objetivo é a confirmação, pelas partes, da viabilidade de prosseguimento da relação jurídica sob a forma de contrato por prazo indeterminado.

A contratação por meio de contrato de experiência só faz sentido se houver predisposição à contratação por prazo indeterminado – seria incoerente “experimentar” uma relação jurídica que já se sabe inviável de antemão. Com essa lógica, pode-se afirmar que a determinação do prazo do contrato de experiência só se justifica pela aplicabilidade dos princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego e que a indeterminação do prazo contratual é a consequência natural e esperada pelas partes.

Interessa ponderar que, quando não há fraude ou discriminação, a não continuidade da relação de emprego após o termo final do contrato de experiência tem traços de dispensa sem justa causa.<sup>14</sup> Como o efeito esperado é a continuidade da relação de emprego e tendo-se em vista que o trabalho seguido ao último dia do contrato de experiência não faz surgir novo contrato (há apenas a indeterminação do prazo), é até mesmo razoável interpretar a não continuidade por iniciativa do empregador como uma espécie de dispensa.

Com base no exposto, a extensão, à mulher que engravida no contrato de experiência, da garantia reconhecida à trabalhadora que engravida no contrato por prazo indeterminado é medida coerente com os princípios da igualdade e da não discriminação. Se a admissão já revelava a predisposição à contratação por prazo indeterminado, nada mais justo do que dar à gestante “em experiência” o mesmo tratamento dado à gestante que já passou pelo contrato de prova.

Como anteriormente narrado, a garantia de emprego existe especialmente para proteger a mãe e o bebê, assegurando-lhes condições de sustento. A proteção ao emprego da gestante em contrato de experiência traduz os direitos e garantias fundamentais previstos nos artigos 5º, *caput*, 6º, 7º, I, XVIII e XX e 227 da Constituição de 1988 e consubstancia medida compatível com os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do

---

<sup>14</sup> As verbas devidas ao trabalhador são as mesmas devidas no caso de dispensa imotivada, com exceção do aviso prévio, da indenização de 40% do FGTS e das guias para recebimento do seguro-desemprego.

trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV, da Constituição). Vale lembrar que o artigo 10, II, “b”, do ADCT não condiciona a proteção à modalidade contratual e que a Lei n. 9.601/1998, em seu artigo 1º, §4º, já reconhecia o direito à garantia de emprego da gestante contratada nos moldes do artigo 443 da CLT.

Não é difícil imaginar que, sem a garantia de emprego, grande parte dos empregadores não vai se importar com o fato de a gestante ter desempenhado satisfatoriamente suas atividades no curso do contrato de experiência – como acontecia antes da alteração da Súmula n. 244 do TST. Nessa perspectiva, a garantia no contrato de experiência pode promover a inclusão das mulheres, pois dificilmente uma gestante desempregada consegue emprego – e, o que é pior, simplesmente pelo fato de estar grávida.

Registre-se: considerando-se que a gravidez no contrato de experiência implica automática indeterminação do prazo contratual, se a trabalhadora não cumprir adequadamente suas obrigações contratuais, o empregador poderá dispensá-la por justa causa, na forma da lei.<sup>15</sup>

### **3.2.2.2 A garantia de emprego da gestante nos demais contratos por prazo determinado**

Com relação às empregadas contratadas por prazo determinado nas hipóteses previstas nas alíneas “a” e “b” do §2º do artigo 443 da CLT (serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e atividades empresariais de caráter transitório), a situação é mais delicada. (BRASIL, 1943). A questão é a seguinte: como efetivar a garantia se não for possível manter o emprego da mulher até 5 meses após o parto em razão da natureza ou da temporariedade do serviço ou da transitoriedade atividade empresarial?

Diferentemente do que ocorre no contrato de experiência, a determinação do prazo contratual nas hipóteses das alíneas “a” e “b” do §2º do artigo 443 da CLT não se funda na aplicabilidade dos princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego. A indeterminação do prazo contratual não é a consequência natural e esperada pelas partes, e, nessa perspectiva, não parece lógico interpretar a não continuidade do pacto como uma espécie de dispensa, muito menos dispensa imotivada.

---

<sup>15</sup> Para aqueles que entendem que o fim do contrato de experiência não prorrogado também tem traços de dispensa motivada, importa lembrar que o empregador não é prejudicado com a automática indeterminação do prazo do contrato decorrente do reconhecimento da garantia de emprego: o efeito da garantia de emprego é a assunção, pelo empregador, do ônus da prova da justa causa, como em qualquer hipótese de dispensa por ato faltoso do empregado.

Nesse contexto, apesar de a regra ser o reconhecimento da garantia de emprego, não é razoável transferir exclusivamente ao empregador de boa-fé, incondicionalmente e em qualquer circunstância, a responsabilidade pela efetivação da proteção ao emprego da mulher. Também não é plausível prejudicar empregados com mais tempo de serviço na empresa, contratados por prazo indeterminado, em benefício da mulher inicialmente contratada a termo.<sup>16</sup>

Convém ressaltar que não se está defendendo que o empregador não deve assumir os riscos do empreendimento, que a propriedade e a livre iniciativa não devem cumprir sua função social ou que o interesse do capital deve prevalecer sobre os direitos da gestante e do bebê. Está-se apenas sustentando que não é justo que o empregador de boa-fé assuma integral responsabilidade pela proteção ao emprego da gestante quando a continuidade do contrato for verdadeiramente impossível, até porque a responsabilização poderia fazer com que as mulheres fossem preteridas na contratação por prazo determinado.

Não há dúvida de que a garantia de emprego deve ser reconhecida para impedir a dispensa imotivada da gestante antes do termo final do contrato; contudo, como nem sempre a continuidade do serviço é possível, para que as normas constitucionais protetivas fossem efetivadas sem que outros empregados e também o empregador de boa-fé fossem prejudicados, algumas medidas seriam razoáveis, conforme se exemplifica a seguir:

- a) o empregador deveria assumir a responsabilidade de garantir trabalho à gestante pelo maior prazo possível, sendo reconhecida, na prorrogação da prestação dos serviços, a preferência da gestante sobre outros empregados contratados a termo<sup>17</sup>;
- b) se a prorrogação do contrato da gestante, na mesma função, pudesse ocorrer dentro dos limites de duração e prorrogação contratual (artigos 445 e 451 da CLT) de forma a abranger todo o período da garantia de emprego, o contrato poderia continuar com vigência a termo, pelo maior prazo possível; se a prorrogação só fosse possível de forma que se extrapolassem os limites de duração e prorrogação previstos na lei, deveria ocorrer a indeterminação do prazo do contrato;
- c) se a manutenção da função desempenhada pela gestante não pudesse ser concretizada em razão da natureza ou da transitoriedade do serviço (ônus da prova do empregador), o empregador deveria oferecer à gestante ocupação em outra

---

<sup>16</sup> Não seria razoável, por exemplo, dispensar um empregado para manter o contrato da gestante contratada por prazo determinado.

<sup>17</sup> Parte-se do pressuposto de que a contratação a termo não fraudulenta acontece quando, na prática, a indeterminação do prazo efetivamente não se justifica ou é impossível. Assim, na hipótese de garantia de emprego em contrato por prazo determinado celebrado na forma das alíneas “a” e “b” do §2º do artigo 443 da CLT, não parece razoável que o contrato passe automaticamente a vigorar com prazo indeterminado.

função compatível com sua condição pessoal; no caso, se a atividade empresarial não fosse transitória, o prosseguimento do contrato com a nova função indeterminaria o prazo do contrato; se fosse transitória, o contrato vigoraria pelo maior prazo possível;

- d) se a gestante se recusasse à nova função oferecida ou se fosse impossível ofertar novo posto de trabalho (ônus da prova do empregador), o empregador ficaria isento da responsabilidade pelo pagamento de eventuais indenizações à mulher, já que não teria culpa ou dolo na inobservância do direito da gestante ao emprego (vale lembrar que o verdadeiro direito é ao trabalho, não à indenização);
- e) na hipótese de ser impossível a manutenção do emprego da gestante contratada por prazo determinado pela iniciativa privada, exceto na hipótese de recusa da gestante ao trabalho ofertado, o Estado, que se caracteriza como Social e Democrático de Direito, deveria assumir sua responsabilidade: deveria cuidar da manutenção da trabalhadora no mercado de trabalho por meio, por exemplo, da sua contratação para atender às necessidades temporárias da Administração Pública que autorizassem a contratação administrativa;
- f) caso não fosse possível ao Estado conceder trabalho à gestante, deveria ao menos autorizá-la a receber a licença-maternidade diretamente do INSS, sem deixar de promover ações tendentes à reinserção da gestante/mãe no mercado de trabalho.

É óbvio que a adoção de medidas tendentes a isentar o empregador de boa-fé da responsabilidade por eventual indenização à gestante careceria de regulamentação legal. Enquanto não viesse a regulamentação, boa solução seria a responsabilização do Estado pelos créditos decorrentes da garantia de emprego porventura reconhecidos à gestante contratada por prazo determinado nas hipóteses das alíneas “a” e “b” do §2º do artigo 443 da CLT – se o empregador de boa-fé fosse demandado, teria direito de regresso contra o Estado.

#### **4 CONCLUSÃO: A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO AO EMPREGO E AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER.**

De acordo com a OIT, as medidas protetivas à maternidade contribuem para a saúde e o bem-estar das mães e dos bebês e para que se alcancem as metas de redução dos índices de mortalidade infantil, de melhoria da saúde das mães e de promoção da igualdade dos gêneros e da capacitação das mulheres, estabelecidas pelos Estados Membros das Nações Unidas.



(INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013). Referidas medidas ligam-se essencialmente aos direitos fundamentais do bebê e da mulher enquanto mãe e trabalhadora.

Especificamente com relação à garantia provisória de emprego da gestante/mãe, como o trabalho é fonte de renda e sustento, tal garantia permite que a trabalhadora tenha condições materiais de cuidar de si e do filho pelo menos nos primeiros meses de vida da criança; e como o emprego garantido traz tranquilidade emocional, a mãe trabalhadora consegue fortalecer os laços afetivos com o filho sem maiores preocupações com a vida profissional.

Não se pode negar também que a garantia provisória de emprego permite que a mulher mostre ao empregador que a maternidade não é obstáculo ao cumprimento das suas obrigações de empregada. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros afirma que a garantia de emprego da gestante tem o objetivo de impedir *“que a função fisiológica da mulher no processo de reprodução constitua causa de discriminação, com embaraços ao exercício de seu direito ao trabalho.”* (BARROS, 2009, p. 1.114). Complementa a autora que *“a finalidade da estabilidade provisória é preservar o emprego, permitindo que a empregada retorne ao trabalho, demonstrando que a gravidez não é doença, mas um estado fisiológico.”* (BARROS, 2009, p. 1.117).

Vólia Bomfim Cassar destaca os fundamentos da garantia prevista no artigo 10, II, “b” do ADCT:

O art. 10, II, *b*, do ADCT, que concedeu a estabilidade à gestante, visou evitar que as mulheres fossem demitidas por se encontrarem grávidas, preocupação, aliás, já impressa na lei trabalhista – art. 391 da CLT. Outro cuidado que o legislador constituinte teve ao garantir a estabilidade da gestante foi o de evitar que a mulher sofresse discriminação pelo estado que se encontrava, evitando o desemprego numa fase em que o rendimento é extremamente necessário. (CASSAR, 2011, p. 1.196).

É lamentável perceber que, no Brasil, a trabalhadora gestante é comumente vista como um problema, como se houvesse engravidado sozinha e por pura má-fé. O exame confirmador da gravidez, aos olhos de grande parte dos empregadores, parece atestar a incompetência da trabalhadora – dificilmente uma gestante em contrato de experiência era efetivada antes da alteração da Súmula n. 244 do TST, e a não efetivação, na maioria das vezes baseada puramente na gestação, ocorria sem que seu cunho discriminatório fosse notado pelo Estado.

É inegável a necessidade da proteção à maternidade. Também é inegável, contudo, que o direito da gestante à garantia de emprego incomoda muitos empregadores e talvez

outras pessoas com dificuldade de compreensão dos fundamentos da proteção ao emprego. Nesse contexto, cabe perguntar: se o homem que engravidasse uma mulher também tivesse garantia de emprego, haveria tanta discussão? O problema é a mulher ou é a garantia de emprego?

No mundo atual, as mulheres têm acesso à formação e à informação e já se mostraram competentes para assumir posições anteriormente ocupadas apenas pelos homens. É fácil constatar que o mercado de trabalho já reconhece que o sexo, em si, nada diz sobre as aptidões e qualificações profissionais de um empregado, embora ainda se noticiem discriminações, por exemplo, com relação a salários. Nessa perspectiva, parece que o problema é a garantia de emprego, não a mulher (o problema torna-se a mulher na medida em que é ela a titular do direito à garantia).

Poder-se-ia sugerir a concessão, pelo Estado, de incentivos às empresas que contratassem gestantes em situação de desemprego, mas tal medida, no fundo, acabaria por reforçar a discriminação. No caso, a contratação das gestantes não decorreria de uma mudança cultural, e o Estado estaria legitimando as práticas discriminatórias ao “premiar” os empregadores que simplesmente cumprem a lei. Vale lembrar que gravidez não é doença e que a mulher não se torna menos competente ou capaz por estar grávida.

Em que pesem os posicionamentos já externados neste texto sobre a garantia de emprego da gestante/mãe, é certo que medidas precisam ser adotadas para que a proteção ao emprego da mulher não propicie a discriminação que pretendia evitar. Independentemente do debate sobre o momento da gravidez ou do tipo de contrato capazes de ensejar o direito à garantia de emprego, como o “grande problema”, para o empregador, é a garantia, a discussão sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres deve considerá-la.

Se o que pode motivar a preferência do empregador pela contratação de um homem é o medo de se ver obrigado a manter um emprego numa situação de gravidez, nada mais justo do que se estender a garantia ao pai da criança. Considerando-se que a mulher não é a única responsável pela concepção e pelo sustento do bebê e também que o direito à licença-maternidade da gestante/mãe não tem seus fundamentos questionados pela maioria das pessoas<sup>18</sup>, é muito razoável estender ao homem/pai a garantia de emprego até os 5 meses de

---

<sup>18</sup> Há, contudo, quem insista em dizer que o período de 120 dias de licença-maternidade é muito longo. Convém mencionar que, em alguns países, a licença-maternidade tem duração muito maior, não podendo haver dispensa da trabalhadora no respectivo período. De acordo com informações coletadas pela OIT, na Albânia, na Bósnia Herzegovina, em Montenegro e na Sérvia, a licença-maternidade é de 365 dias; na Austrália e no Reino Unido, de 52 semanas (364 dias); na Noruega, de 46 ou 36 semanas (322 ou 252 dias); na Bulgária, de 227 dias; na Eslováquia e na República Tcheca, de 28 semanas (196 dias); na Irlanda, de 26 semanas remuneradas (182 dias)

vida do filho. Isso traria mais segurança econômica à crescente família e não prejudicaria o acesso da mulher ao mercado de trabalho, pois o “risco” da garantia de emprego existiria na contratação de ambos os sexos.

Convém registrar, por fim, que também seria interessante a instituição, no Brasil, da chamada “licença-parental”<sup>19</sup>, que mescla a proteção ao emprego com a garantia de suporte financeiro para que pai e/ou mãe possam cuidar do filho, distribuindo de forma mais equilibrada as responsabilidades pela criação da criança e os “riscos” das restrições impostas pelo mercado de trabalho:

Leis sobre licença-parental podem amparar os novos pais de duas maneiras complementares: por meio da oferta de licença com proteção ao emprego e mediante concessão de apoio financeiro durante essa licença.

[...]

Políticas de licença-parental podem ter um importante impacto sobre a igualdade de gêneros, tanto no local de trabalho quanto no que diz respeito à partilha de responsabilidades no cuidado da criança. (CENTER FOR ECONOMIC AND POLICY RESEARCH, 2013, tradução nossa).<sup>20</sup>

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do trabalho da mulher e do menor. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). **Curso de direito do trabalho: em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil – 1946. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 19 set. 1946.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil – 1934. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

---

mais 16 semanas não remuneradas; na Hungria, de 24 semanas (168 dias). No Chile, em Cuba e na Venezuela, a licença-maternidade é de 18 semanas (126 dias). (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013).

<sup>19</sup> A licença-parental corresponde ao período de afastamento que pode ser gozado por qualquer dos pais para que cuide de bebê ou criança por um período de tempo que geralmente sucede aquele correspondente à licença-maternidade ou à licença-paternidade. Ela não está prevista em nenhuma Convenção da OIT, embora seja mencionada pelas Recomendações n. 191, de 2000, e n. 165, de 1981, e o tempo de duração, as condições de remuneração, entre outros aspectos, são determinados pela legislação de cada país. A licença-parental é comum em países desenvolvidos e em economias industrializadas, especialmente na Europa.

<sup>20</sup> Parental leave laws can support new parents in two complementary ways: by offering job-protected leave and by offering financial support during that leave.

[...]

Parental leave policies can have an important impact on gender equality, both in the workplace and with respect to sharing child care responsibilities.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – 1988. Emenda constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 abr. 2013a.

BRASIL. Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 17 maio 1932.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 abr. 1995.

BRASIL. Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jan. 1998.

BRASIL. Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 abr. 2002.

BRASIL. Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis n. 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 jul. 2006.

BRASIL. Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 mai. 2013b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 244. Gestante – Estabilidade Provisória. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 25 set. 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CENTER FOR ECONOMIC AND POLICY RESEARCH. **Parental leave policies in 21 countries: assessing generosity and gender equality**. Disponível em: <[http://www.cepr.net/documents/publications/parental\\_2008\\_09.pdf](http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf)>. Acesso em: 6 set. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Maternity at work: a review of national legislation.** Disponível em:

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_124442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf)>. Acesso em: 12 ago. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulher no mercado de trabalho: participação feminina cresce, mas desigualdade persiste.** Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/mulher-no-mercado-de-trabalho-participa%C3%A7%C3%A3o-feminina-cresce-mas-desigualdade-persiste>>. Acesso em: 4 set. 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteções jurídicas em face da cessação da relação de emprego. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (coord.). **Curso de direito do trabalho v. II: direito individual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.