

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA – FANAP

COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

BRUNA DA SILVA RODRIGUES

A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

BRUNA DA SILVA RODRIGUES

A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, no curso de Direito na Faculdade Nossa Senhora de Aparecida (FANAP), sob a orientação do Professor Juliano Santana Silva.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

Dedico este trabalho a minha mãe, que sempre esteve presente em minha jornada me apoiando. A minha família, que foram meu ponto de apoio nesta batalha. Dedico ainda aos colegas, que sempre me incentivaram a persistir nos estudos.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por me fazer forte o suficiente para encarar todas as barreiras da vida pessoal e acadêmica, pois sem ele nada seria possível.

A minha mãe que mesmo diante das dificuldades soube o valor de uma boa educação e não me deixou desistir, me ensinou a ser forte e sensível ao mesmo tempo, me deu educação e humildade para me relacionar com as pessoas.

Ao meu professor orientador, Juliano Santana Silva, pela orientação e suporte, por sempre estar presente e disponível para sanar minhas dúvidas e corrigir meus erros.

E finalmente, a todos os meus professores da Faculdade Fanap, que sempre acreditaram em mim, transmitiram seus conhecimentos da forma mais clara e eficiente e sempre dando o apoio necessário para prosseguir nos estudos e na carreira jurídica.

“Uma paixão forte por qualquer objeto assegurará o sucesso, porque o desejo pelo objetivo mostrará os meios.”

William Hazlitt

RESUMO

A mulher que descobre a gravidez no curso do aviso prévio ou engravida no curso do mesmo faz jus a estabilidade provisória de 5 (cinco) meses após o parto, independentemente da ciência do empregador no momento da dispensa ou do pedido de demissão da empregada. A gestante possui o direito a ser reintegrada ao cargo ou função que ocupava antes da dispensa ou se não for possível a reintegração, o período de estabilidade deverá ser indenizado. Para a concessão da estabilidade e reintegração da gestante, o tipo de aviso prévio, cumprido ou indenizado não influencia, pois nas duas formas o fim do vínculo do contrato de trabalho somente se dará ao fim do aviso prévio, computados os dias indenizados que deverão ser anotados na CTPS como data de desligamento da empresa. O grande volume de normas de proteção direcionadas exclusivamente a mulher advém da discriminação da mulher no mercado de trabalho e pelo grau de dificuldade que elas sofreram no período da revolução industrial, laborando entre 12 a 16 horas por dia e recebendo salários ínfimos e muito aquém ao salário dos homens, a mão de obra barata daquela época era a da mulher. Foi utilizado o método dedutivo.

PALAVRAS CHAVE: Gestante. Estabilidade. Aviso prévio. Reintegração.

ABSTRACT

The woman who discovers the pregnancy during the course of the notice or becomes pregnant in the course of the same is entitled to provisional stability five (5) months after the birth, regardless of the science of the employer at the time of dismissal or the resignation of the maid. The pregnant woman has the right to be reinstated to the position or function that she occupied before the dispensation or if reintegration is not possible, the period of stability should be compensated. In order to grant the stability and reintegration of the pregnant woman, the type of prior notice, fulfilled or indemnified does not influence, since in both forms the end of the bond of the employment contract will only be given to the end of the prior notice, counting the indemnified days that must be CTPS as the company's date of termination. The sheer volume of standards of protection directed exclusively at women comes from the discrimination of women in the labor market and the degree of difficulty they experienced during the industrial revolution, working between 12 and 16 hours a day and receiving very low wages, men's salary, the cheap labor of the time was that of the woman. The deductive method was used.

KEYWORDS: Pregnant woman. Stability. Early warning. Reintegration.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	10
1.1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS FEMININOS	10
1.2 PROTEÇÃO LEGAL	13
2 AVISO PRÉVIO	17
2.1 CABIMENTO E NATUREZA JURÍDICA	17
2.2 TIPOS DE AVISO PRÉVIO	19
2.3 DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO	20
2.4 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO	21
3 LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE	22
3.1 LICENÇA MATERNIDADE.....	22
3.2 NOÇÕES DE ESTABILIDADE	25
3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO	27
3.4 JURISPRUDÊNCIAS.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como objeto a estabilidade da gestante e como principal referencial teórico normativo a Constituição Federal, que equiparou o direito ao trabalho entre mulheres e homens. O artigo se apoia na doutrina, com consulta a livros, bem como na legislação em vigor e na jurisprudência, utilizando o método dedutivo.

Neste primeiro capítulo será abordada a evolução dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, que, inicialmente foi garantida pela Constituição Federal de 1988 – CF e posteriormente pela Consolidação das leis trabalhistas - CLT.

Em 1898 a mobilização das mulheres por condições dignas de trabalho foi reforçada quando Myrthes Campos se tornou a primeira advogada do país, ultrapassando barreiras socialmente impostas na época e conquistando um avanço na luta por direitos iguais. O direito ao voto pelas mulheres também foi uma grande arma na luta das mulheres, direito este de significativa importância para as mulheres.

No Brasil o maior avanço na busca por direitos iguais entre homens e mulheres foi a promulgação da Constituição cidadã em 05 de outubro de 1988, primeira constituição pós ditadura militar.

No segundo capítulo será explicado qual a finalidade do aviso prévio e as modalidades existentes, quais sejam: aviso prévio cumprido e indenizado. Será demonstrado por meio de quadro demonstrativo qual período de dias o empregado possui de aviso prévio, sendo que a quantidade de dias está diretamente vinculada a quantidade de meses de trabalho do empregado na mesma empresa e pela forma de dispensa deste empregado.

A estabilidade é o tema principal deste artigo científico e será abordado de forma clara no terceiro capítulo, será demonstrado se há ou não estabilidade para a mulher que descobre a gravidez no curso do aviso prévio ou mesmo para aquela que engravida durante o aviso prévio cumprido ou indenizado.

Ao longo da pesquisa científica será explicitado os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais favoráveis e contrários sobre a questão norteadora deste artigo.

1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

1.1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS FEMININOS

A luta das mulheres pela igualdade de gênero passou por uma evolução lenta, a mulher sempre foi tratada de forma desigual, preconceituosa e subestimada. Na Constituição de 1824 a mulher sequer era citada, com exceção da família real.

A mulher começou a ganhar espaço no âmbito do trabalho e social durante a Revolução Industrial, de acordo com Sergio Pinto Martins, (2009, p. 589), “no decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas”. A ânsia por trabalho das mulheres se tornou alvo dos empregadores que as contratavam por ser mão de obra barata, oferecendo condições de trabalho precárias e jornadas de trabalho abusivas que giravam em torno de 14 a 16 horas diárias.

Segundo André Luís e Elisa Mara (2014, p.5):

A entrada da mulher no mercado de trabalho também se deve ao desenvolvimento de métodos contraceptivos, como o uso do anticoncepcional, com as mulheres diminuindo a quantidade de filhos que queriam ter, se quisessem ter, quando e quanto tê-los, podendo se dividir entre a casa e o trabalho.

A criação de métodos contraceptivos foi de grande importância para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, visto que elas poderiam decidir quando ter filhos, propiciando assim maior tempo e disposição para trabalhar.

Em 1898 a mobilização das mulheres por condições dignas de trabalho foi reforçada quando *Myrthes Campos*¹ se tornou a primeira advogada do país, ultrapassando barreiras socialmente impostas na época.

Em uma fracassada tentativa para as mulheres votarem, em 1894 foi promulgada em Santos (São Paulo) o direito ao voto as mulheres, entretanto foi derrubada no ano seguinte.

Em 1905 três mulheres conseguiram o direito ao voto em Minas Gerais e como consequência as mulheres poderiam ingressar em carreiras públicas. Em 1917, as mulheres

¹ Myrthes Gomes de Campos nasceu em Macaé/RJ, em 1875, e desde cedo demonstrou seu interesse pelas leis. Myrthes concluiu o bacharelado em Direito em 1898, mas, por conta do preconceito, foi só em 1906 que conseguiu legitimar-se profissionalmente, quando ingressou no quadro de sócios efetivos do Instituto dos Advogados do Brasil. e 1924 até sua aposentadoria, em 1944, Myrthes desempenhou o cargo de encarregada pela Jurisprudência do Tribunal de Apelação do Distrito Federal

passaram a ser admitidas no serviço público, o que possibilitou a candidatura e então a eleição em 1928 da primeira prefeita em Lages (Rio Grande do Norte).

Em 1934 a mulher passa a ter direitos políticos, o “desquite” é legalizado e posteriormente, em 1946 o casamento voltou a ser indissolúvel, o que significou um retrocesso na lei e nos direitos das mulheres.

Em 1943 é aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil que em seu artigo 446 autorizava o trabalho da mulher e do menor “Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.”, entretanto o parágrafo único autorizava o pai ou o marido a requerer a rescisão contratual da mulher ou menor, “Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”. O artigo foi revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.

Ao comentar este dispositivo legal Antônio Rodrigues de Freitas Junior (1988, p.213) dispõe que:

[...] fica patente, ainda, a extraordinária distância que a ordem jurídica faz guardar entre igualdade hipotética perante a lei, e igualdade expressa por intermédio da lei. Até porque a legitimação extraordinária que se confere ao marido [de pôr fim ao contrato da mulher] não corresponde a igual faculdade assegurada à mulher. A ênfase sobre este tópico parece útil na medida em que serve para desnudar o fato de que o bem jurídico que se procurou tutelar não consiste propriamente na preservação da família, como fez supor doutrina justificadora, mas na proeminência do papel do varão à testa do vínculo matrimonial.

A mulher adquiriu o direito legal ao trabalho, entretanto este direito poderia ser suprimido pela vontade do pai ou marido, caso o trabalho interferisse nas relações familiares, ou seja, o patriarca da família tinha a liberdade de extirpar o “direito” que a mulher possuía de trabalhar, então presume-se que, o que a lei realmente protegia não era o direito da mulher de trabalhar, mas sim o poder do marido sobre a mulher, fica evidente a hierarquia do homem sobre a mulher.

Ainda sobre o argumento da hierarquia marital, o artigo 379 da CLT, vedava o trabalho noturno da mulher, com algumas exceções, como o descrito no artigo 380 que condicionava o trabalho noturno da mulher nas hipóteses de força maior e excesso de produção, era necessária a apresentação de atestado médico para provar que não existia riscos

à saúde e atestado de bons antecedentes e capacidade física e mental dos empregadores, a explicação destas exigências se encontra no receio de colocar a honra do marido em risco.

Em 1993 a mulher passa a ser reconhecida como membro da sociedade na Conferência de Viena sobre Direitos Humanos, tornando-as assim visível na sociedade, fazendo-se entender que a sociedade é constituída de homens e mulheres, iguais e diferentes em deveres e direitos. Este reconhecimento tornou-se um avanço para as mulheres, possibilitando um trabalho digno e equiparado ao homem.

No Brasil, em 1985, criou-se o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o movimento foi protagonista na elaboração de uma nova Constituição, que reconhecia os direitos básicos da mulher brasileira.

Em 1988, a Constituição Federal estabelece a isonomia entre homens e mulheres, constituindo-se assim o marco nos direitos das mulheres.

Segundo André Luís e Elisa Mara (2014, p. 6):

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente a partir da década de 70, sendo maior aqui do que em muitos outros países de igual ou maior desenvolvimento mundial. Segundo D'ALONSO (2008), o Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1998, revelou que no Brasil as mulheres representavam 44% da força de trabalho, proporção essa superior à de países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo à de alguns países europeus, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%).

Mesmo com salários menores e condições de trabalho precárias as mulheres não desistiram de fazer-se independentes, de fazer-se imponentes em relação aos homens e com isto consolidando-se no mercado de trabalho, batalhando por respeito e igualdade. A defasagem salarial ainda é grande, mas a cada época a diferença diminui e a mulher ganha mais espaço, ocupa cargos que antes eram somente de homens, como motoristas de caminhões e cargos políticos por exemplo.

Deve-se levar em conta que ainda existe um longo caminho a percorrer para ter-se realmente a isonomia entre homens e mulheres e a participação efetiva na atividade econômica, mas a cada cargo novo que as mulheres ocupam, a cada salário equiparado, a cada filha ou neta assumindo os negócios da família, cada pequena conquista para uma mulher se torna um grande passo para se efetivar a igualdade de fato e de direito.

1.2 PROTEÇÃO LEGAL

A Constituição Federal de 1988 - CF/88, estabelece em seu artigo 13, inciso I que “todos são iguais perante a lei”, após 10 anos de vigência da Carta Magna, tal garantia ainda não era sentida pelas mulheres brasileiras, como mostra a tabela abaixo sobre o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres e entre brancos e negros da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD em 1998.

TABELA 1

Comparação de Rendimento Mensais Padronizados por 40 horas de Trabalho em Setembro de 1998

Grupo	Renda Mensal em Reais
Homens Brancos	R\$726,89
Homens Negros	R\$337,13
Mulheres Brancas	R\$572,86
Mulheres Negras	R\$289,22

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Os rendimentos das mulheres negras chegam a ser 60% inferiores que os rendimentos dos homens brancos e das mulheres brancas 21% inferior ao do homem.

Hoje, com 30 anos de vigência da CF/88 as mulheres ainda percebem salários inferiores aos homens, mesmo possuindo grau de escolaridade maiores e sendo chefes de família na maioria das casas brasileiras. Segundo os dados da PNAD de 2015 o rendimento médio dos brasileiros é de R\$1.808,00. O rendimento dos homens continua mais alto, sendo de R\$2.012,00 e a feminina, continua inferior, sendo de R\$ 1.522,00.

A discriminação em relação à mulher no mercado de trabalho, continua a motivar a necessidade de criação políticas públicas que coíbam a discriminação entre gêneros. Por esta razão que a CF/88 prevê em seu artigo 7º, inciso XX, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei"

O artigo 7º, inciso XX da CF/88 representa a concretização legal do princípio da igualdade previsto em seu artigo 5º, inciso I, ou seja, tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de sua desigualdade. Os fatores que mais atrapalham as mulheres no mercado de trabalho não são os físicos, mas sim os sócios-culturais, as mulheres anteriormente tinham como únicas responsabilidades o cuidado pelo lar e do marido e filhos, eram vistas como sexo-frágil.

Portanto, nota-se que a realidade vivenciada pelas mulheres era uma realidade machista, onde somente os homens comandavam. Diante do preconceito e opressão vivenciado pelas mulheres e visto que, além do trabalho externo, elas ainda possuíam o dever de cuidar da casa e dos filhos, foram criadas várias normas legais destinadas unicamente às mulheres, tendendo a compensar as desigualdades, respeitando assim o artigo 7º, inciso XX da CF/88.

A Consolidação das Leis trabalhista - CLT possui um capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher, conforme o artigo 7º, XX da CF/88 preconiza. A CLT em seu artigo 389 obriga as empresas à: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, 1943).

Uma obrigatoriedade de extrema relevância destinadas as empresas é a instalação de locais para a permanência dos filhos das colaboradoras que estão na fase de amamentação, permitindo assim que a mãe volte a trabalhar sem prejuízo da saúde dos filhos, tal norma aplica-se às empresas com pelo menos 30 (trinta) mulheres com idades a partir de 16 (dezesesseis) anos em seu quadro de funcionários.

Outra proteção à mulher é a prevista no artigo 390 da CLT, “Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional” (BRASIL, 2017). Tal preceito evita o abuso dos empregadores ao empregar mulheres para o desempenho de atividades com cargas elevadas por tempo prolongado. Esta norma deve ser revista, pois cada pessoa possui um biótipo corporal, independente de sexo.

Outra norma de tamanha importância é a da proibição de revista íntima nas mulheres empregadas, lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. A revista íntima é inconstitucional, pois a

CF/88 em seu artigo 5º assegura a intimidade, a privacidade e a honra de todo cidadão. A revista íntima é considerada invasiva, pois necessita-se de contato físico pelo corpo da funcionária, através de apalpações e até mesmo com abertura das roupas. A lei 13.271 trata-se de importante garantia trabalhista das mulheres a ser ampliada a todos os trabalhadores (BRASIL, 2016).

Uma proteção especial às mulheres é a proteção à maternidade que será abordado com mais profundidade no decorrer deste artigo, a CLT proíbe expressamente que seja exigido na contratação ou para permanência no emprego, atestado ou exame de gravidez ou esterilidade.

A CLT garante a proteção a maternidade para igualar homens e mulheres em seus direitos, vejamos, o homem quando se torna pai, em regra não há prejuízo em sua capacidade laborativa, entretanto a mulher quando se torna mãe, além dos nove meses de gravidez, há o repouso pós-parto para que a mulher recupere-se por completo e a fase de cuidados que um recém-nascido necessita, nota-se que para a mulher o ato de ser mãe prejudica sua capacidade laborativa, mesmo que momentaneamente. Assim justifica-se a proteção da maternidade na CLT, garantindo tal direito sem prejuízo de sua carreira, evitando que a maternidade seja motivo de discriminação da mulher e que não ocorra a dispensa sem justa causa da mulher desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

A funcionária mãe possui a estabilidade de emprego após o parto, possui o direito a licença maternidade de no mínimo 120 (cento e vinte) dias de repouso sem prejuízo de seu sustento, o direito de transferência de função durante a gestação, dois intervalos para amamentação de 30 minutos até seis meses após o parto, estes são alguns mecanismos de proteção a maternidade previstos na CLT.

A Lei 10.421 de 15 de abril de 2002, que incluiu o artigo 392-A na antiga CLT, hoje convertido no artigo 391-A da CLT, garante os mesmos direitos da mãe biológica à mãe adotiva, em estrito atendimento ao princípio constitucional da igualdade e o direito também previsto na Carta Magna que os filhos havidos dentro ou fora do casamento e os filhos adotivos possuam os mesmos direitos, artigo 227, §6º da CF (BRASIL, 1988).

Falando sobre a mulher e o trabalho deve-se abordar a aposentadoria da mulher. A CF/88 prevê a possibilidade da mulher aposentar-se com tempo de contribuição inferior ao

homem, não era igualdade de tratamento que as mulheres queriam? A Constituição Federal estabelece esta diferença, mas não sem claro motivo.

De acordo com a Procurado do Trabalho Cristiane Maria Sbalqueiro (2002, p. 24):

Ocorre que para o(a) trabalhador(a) poder contribuir, parece evidente, tem de estar trabalhando. E para as mulheres é mais difícil manter uma vida produtiva linear. Especialmente por conta da maternidade, são obrigadas a deixar de contribuir para a Previdência Social, pois têm de se afastar de seus empregos nos anos iniciais da criação dos filhos.

Mesmo que a mulher possua a garantia de emprego na maternidade, esta garantia não é infinita, possuindo prazo determinado. Muitas mulheres ao tornarem-se mães, preferem acompanhar o crescimento dos filhos de perto para oferecer uma melhor educação e afeto, principalmente no período pré-escolar, assim suas carreiras ficam prejudicadas.

Deve-se atentar ao fato que o cuidado dos filhos é um tipo de trabalho e como este trabalho, em regra, é realizado pelas mulheres sem qualquer remuneração, um trabalho que pode ser considerado como o principal trabalho da sociedade, a educação e a formação do caráter das crianças, o resultado deste trabalho possui imensuráveis repercussões na sociedade. Como dito é um trabalho sem remuneração e ilógico seria a cobrança de contribuição previdenciária. (CRISTIANE MARIA, 2002).

A diferença de tempo de contribuição entre homens e mulheres deve ser analisada como uma forma de compensação à mulher trabalhadora, uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito. (CRISTIANE MARIA, 2002).

Supõe-se portanto que no período que a mulher encontra-se afastada do trabalho, ela esteja contribuindo com a sociedade através da criação dos filhos, sem qualquer remuneração, impossibilitando assim sua contribuição à previdência social.

Outra norma legal de proteção aos direitos trabalhista, não somente as mulheres, mas a todo trabalhador é o direito ao aviso prévio. É o direito do funcionário no ato da dispensa sem justa causa, permanecer por mais no mínimo 30 dias no trabalho ou ter esses dias indenizados. Levando instituto do aviso prévio para o lado dos direitos da mulher ficam alguns questionamentos. E quando a mulher engravida ou descobre que estava grávida no curso do aviso prévio? E se o aviso prévio for indenizado? Tais questões serão abordadas com mais profundidade no próximo capítulo.

2 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é uma declaração de vontade unilateral, com o intuito de rescindir a relação de trabalho, ele é uma declaração receptiva, ou seja, somente gera efeitos quando o empregado ou empregador toma conhecimento de seu conteúdo.

O Aviso prévio é documento imprescindível para demonstrar a intenção de uma das partes em interromper a relação contratual de trabalho. Ressalte-se que o aviso prévio possibilita a transformação de um contrato de trabalho indeterminado em determinado, no momento em que estabelece que o prazo mínimo será de 30 (trinta) dias corridos para obreiros com mais de 12 meses de labor ou que percebam o salário por quinzena ou mensal, conforme art. 487 da CLT 2017 (BRASIL, 2017).

Sérgio Pinto Martins (2008, p. 386) define aviso prévio como sendo “a comunicação que uma das partes do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa de acordo com o prazo previsto sob pena de pagar indenização”.

O instituto do aviso prévio é uma garantia constitucional e está previsto no art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988 e tem a finalidade de proporcionar ao empregado ou empregador um prazo para se ajustar ao rompimento do vínculo trabalhista, atenuando assim o impacto gerado pelo pedido de demissão ou dispensa sem justa causa

2.1 CABIMENTO E NATUREZA JURÍDICA

O artigo 487 da CLT preceitua que “não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra” (BRASIL, 1943).

O aviso prévio é cabível nas relações de contrato de trabalho indeterminado, pois nas relações contratuais a termo, ou seja, com prazo determinado sua extinção já está definida. Nas relações com prazo determinado, apenas será instituído o aviso prévio quando este contrato possuir cláusula assecuratória de direito recíproco de antecipação do término contratual, ou seja, a relação passará a ser regida pelas regras do contrato de trabalho com prazo indeterminado, conforme entendimento sumulado do TST, súmula 163 (BRASIL, 1982).

Súmula 163 do TST. “Aviso prévio. Contrato de experiência. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do artigo 481 da CLT. Ex – prejudgado n.42” (BRASIL, 2003).

O instituto do aviso prévio é cabível, em prol do obreiro, nos contratos de trabalho com prazo indeterminado extintos na forma de: dispensa sem justa causa; dispensa motivada pela extinção da empresa; dispensa indireta (culpa do empregador). A favor do empregador o aviso prévio é assegurado quando do pedido de demissão do obreiro em contratos de trabalho com prazo indeterminado.

O aviso prévio não cabe na dispensa por justa causa do obreiro, e se for constatado culpa recíproca, será pela metade, conforme entendimento da Súmula 14 do TST. Quando a rescisão se der por acordo entre as partes, o aviso prévio também será pela metade, conforme art. 484-A da CLT (BRASIL, 2017).

Com base nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2016) no ramo do Direito do Trabalho o aviso prévio possui a natureza jurídica multidimensional, pois declara ao opositor à vontade unilateral de romper, sem justa causa, a relação contratual estipulando ainda prazo certo para sua extinção ou pagamento de uma quantia substitutiva a título de indenização.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento Apud Maurício Godinho Delgado (1944, p. 447), “o aviso prévio, tem desse modo, tríplice caráter: comunicação, tempo e pagamento”. O pagamento do aviso prévio trabalhado possui natureza salarial, onde o período de cumprimento é retribuído com o salário, que lhe confere este caráter. Quando o aviso prévio for indenizado, este perderá a natureza salarial e passará a possuir natureza indenizatória, pois perderá sua contraprestação, ou seja, o salário.

Independentemente do aviso prévio ser indenizado, este não perderá suas duas outras características: comunicação e prazo. O aviso prévio deverá ser comunicado a outra parte e deverá possuir prazo determinado. O prazo determinado do aviso, mesmo indenizado, constará na CTPS do empregado e no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT e será considerado para o cálculo das demais verbas rescisórias, tais como: férias integral e/ou proporcional e 1/3 de férias, décimo terceira salário integral e/ou proporcional e FGTS conforme art. 487, §1º da CLT (BRASIL, 2017).

2.2 TIPOS DE AVISO PRÉVIO

A CLT estabelece dois tipos de aviso prévio, mediante labor ou não, ou seja, aviso trabalhado e aviso indenizado.

Na modalidade de aviso prévio trabalhado a CLT em seu art. 488 estabelece duas formas de cumprimento, quando da dispensa sem justa causa. A primeira, ao longo da jornada do obreiro, por 30 dias, será reduzida 2 horas diárias, sem prejuízo do salário. A segunda, a supressão de qualquer trabalho nos últimos 7 (sete) dias corridos, sem a redução das duas horas diárias, sem prejuízo do salário, conforme art. 488, parágrafo único da CLT.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1311):

Não é válida a substituição, pelo empregador, das duas horas de redução diária pelo correspondente pagamento de duas horas extras. Tal prática é censurada pela jurisprudência, por frustrar o principal objetivo do aviso prévio, que é possibilitar à parte surpreendida com a ruptura ajustar-se à nova situação; no caso do trabalhador, procurar outro emprego. Sem a redução da jornada, torna-se mais difícil essa busca. Em consequência, verificando-se tal prática censurada, o empregador deve pagar novo valor pelo aviso parcialmente frustrado, pagamento que tem evidente caráter indenizatório (Súmula 230, TST).

A redução da carga horária do obreiro é autorizada somente quando a vontade de rescindir o contrato é do empregador, possibilitando ao obreiro tempo livre para procurar outro emprego, durante o cumprimento do aviso prévio.

Art. 487 [...] § 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso. Garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. § 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

A não concessão do aviso prévio enseja a outra parte a devida indenização, o parágrafo primeiro do art. 487 da CLT estabelece que o aviso é sempre integralizado ao período de serviço e nesse mesmo sentido há o entendimento do TST, por meio da Orientação Jurisprudencial 82 da SDI – 1, “A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado” (BRASIL, 1997).

O aviso indenizado corresponde aquele que não é laborado, sendo pago em espécie pelo empregador. A indenização é respectiva aos dias de aviso prévio ao qual o obreiro tem direito. Este é o meio mais comum de dação do aviso, evitando relações desgastantes entre empregado e empregador quando da comunicação de ruptura e cumprimento do aviso.

No aviso indenizado ainda há possibilidade do obreiro indenizar o empregador. Na ruptura do vínculo por vontade do obreiro e este não tiver interesse em cumprir o aviso prévio de 30 dias, deverá ser indenizado, ou seja, será descontado do salário do obreiro o valor do aviso indenizado, ressalte-se que o valor a ser descontado do obreiro somente atinge as verbas salariais, não podendo o empregador exigir o pagamento da diferença caso o valor da indenização ultrapasse o salário.

O obreiro quando comprovar que conseguiu novo emprego no curso do aviso prévio poderá ser dispensado de cumpri-lo, conforme Súmula 276 do TST, caso em que a empresa ficará exonerada do pagamento dos dias não trabalhados no curso do aviso prévio (BRASIL, 2003).

2.3 DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

A CF em seu artigo 7º, XXI estabelece que o trabalhador tem o direito de ser pré avisado da demissão com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e segundo a Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 este prazo poderá ser proporcional de acordo com o período de serviço (BRASIL, 2011).

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. (BRASIL, 1943).

Tempo de serviço na mesma empresa	Tempo de aviso prévio (dias)	Tempo de serviço na mesma empresa	Tempo de aviso prévio (dias)
00 anos	30	11 anos	63
01ano	33	12 anos	66
02 anos	36	13 anos	69
03 anos	39	14 anos	72
04 anos	42	15 anos	75
05 anos	45	16 anos	78
06 anos	48	17 anos	81
07 anos	51	18 anos	84
08 anos	54	19 anos	87
09 anos	57	20 anos ou mais	90
10 anos	60		

Fonte: Sergio Ferreira Pantaleão, 2011 – Guia Trabalhista.

Ressalte-se que a proporcionalidade do aviso prévio somente é cabível na dispensa sem justa causa por parte do empregador ou em caso de rescisão indireta, onde o aviso será indenizado conforme o tempo de labor do empregado.

O memorando circular nº 10/2011 de 27 de outubro de 2011 da Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, no seu item 3 conclui expressamente que não é admissível a possibilidade de aplicação da Lei 12.506 em favor dos empregadores (BRASIL, 2011).

2.4 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Comunicado o aviso à outra parte, este torna-se válido e efetivo. Se a parte notificante reconsiderar a vontade de desligar-se da empresa antes do fim do período do aviso, fica a critério do empregador aceitar ou não o pedido de reconsideração, conforme art. 489 CLT. “Art. 489, CLT. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração”. (BRASIL, 2017).

Quando o empregador reconsiderar a demissão do empregado, ficará a cargo do empregado decidir se continuará na empresa ou se prosseguirá com o cumprimento do aviso prévio. Caso haja a mútua vontade de reconsiderar a demissão. Tanto do empregado quanto do empregador, o aviso prévio será desconsiderado e o contrato de trabalho continuado, como se nunca tivesse existido o comunicado ou pedido de dispensa.

Em suma, o aviso prévio é ato unilateral, onde basta a vontade de uma das partes no término da relação trabalhista. Já a reconsideração ou retratação do aviso prévio é ato bilateral, necessitando da vontade de ambas as partes para a sua efetivação, sendo a vontade expressa ou tácita.

A reconsideração do aviso expressa é aquela onde o funcionário ou empregador expõem de forma verbal ou escrita sua vontade em suspender a aplicação do pedido de demissão ou dispensa do empregado.

A reconsideração tácita do aviso prévio está prevista no parágrafo único do artigo 489 da CLT. “Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado”

(BRASIL, 1943). Encerrado o prazo do aviso prévio e a prestação continuada, sem a interferência do empregador para o fim da prestação têm-se a reconsideração tácita do aviso prévio pelo empregador.

3 LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE

A licença maternidade concedida a mulher durante ou após o parto pelo prazo de cento e vinte dias é garantia prevista constitucionalmente no art. 7º, inciso XVIII (BRASIL, 1988).

Com base em Godinho (2016) até a década de 1970 as despesas contratuais trabalhistas pelo afastamento maternidade eram suportados pelos empregadores, o que gerava receio dos empregadores na contratação de mulheres. O período de afastamento era tido como interrupção do contrato de trabalho. Após a Lei 6.136 de 1974 os salários do período de afastamento ficariam sob encargo da Previdência Social, portanto possuindo natureza previdenciária.

3.1 LICENÇA MATERNIDADE

A licença a maternidade, direito basicamente destinado à mulher (inclusive a doméstica) pode também, em casos específicos, ser direcionado ao homem. De acordo com a CLT e CF a licença maternidade possui prazo de 120 dias contados desde o parto ou por atestado médico do 28º dia anteriores ao parto ou nos casos de adoção, 120 dias contados da data da adoção destinado a um dos adotantes, sem prejuízo do emprego/função e do salário.

A mulher que sofrer aborto não criminoso, declarado em atestado médico terá direito a duas semanas de licença maternidade, de acordo com o artigo 395 da CLT “em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento” (BRASIL, 2017).

O prazo de 120 dias poderá ser prorrogado por mais 60 dias se o empregador enquadrar-se ao Programa Empresa Cidadã, programa de incentivo fiscal às empresas criado pela Lei 11.770 de 2008, contudo a prorrogação deve ser solicitada pela gestante (BRASIL, 2008).

Como citado anteriormente a mão de obra feminina foi muito utilizada após a revolução industrial, pois tratava-se de mão de obra barata e as mulheres sujeitavam-se a jornadas de trabalhos exaustantes, entre 14 e 16 horas por dia.

A proteção conferida ao trabalho da mulher surgiu principalmente por causa dos problemas por elas enfrentados. Saliente-se que a precariedade nos locais de trabalhos em que as mulheres eram expostas trouxeram inúmeras consequências no âmbito familiar, físico e psicológico. Portanto, criou-se a legislação protecionista ao trabalho da mulher.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2007, p. 101) traz de forma cronológica o surgimento das legislações protecionistas ao trabalho da mulher no Brasil:

Na evolução legislativa brasileira sobre o tema o Decreto 21.417-A de 17 de maio de 1932, foi a primeira norma a versar sobre o trabalho da mulher, proibindo – o à noite, entre outras restrições. A Constituição de 1934 proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto aos salários (art.121, § 1º, a), vedava o seu trabalho em locais insalubres (art.121, § 1º, d), garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando a instituição de previdência em favor da maternidade (art. 121, § 1º, h) e previa serviços de amparo à maternidade (art.121, § 3º). A Constituição de 1937 vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art.137, k) e assegurava assistência médica higiênica à gestante, com previsão de repouso antes e depois do parto sem prejuízo do salário. A Emenda Constitucional n. 1 de 1969 estabeleceu a impossibilidade de diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 165, inciso III), proibia o trabalho das mulheres em indústrias insalubres (art.165, X), garantia o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art.165, inciso XI), previa a previdência social, visando à proteção da maternidade (art.164, XVI).

Ainda como norma de proteção ao trabalho da mulher na Constituição Federal de 1988, o legislador trata da proteção à maternidade no âmbito previdenciário:

Art. 201 A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá nos termos da lei: II – proteção à maternidade, especialmente à gestante. (BRASIL, 1988).

A CLT de 2017 na seção V prevê as normas de proteção à maternidade entre os artigos 391 a 400. Destaca-se as normas de maior relevância à proteção da mulher e do nascituro.

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único - Não serão permitidas em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. 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. Parágrafo único. O disposto

no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. (BRASIL, 2017).

A CLT e a CF/88 proporcionam inúmeras normas de proteção a mulher, possibilitando assim a inserção da mulher ao mercado de trabalho e não privando-as de constituírem suas famílias, pois a família e a vida são os maiores bens protegidos pela Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A reforma trabalhista, lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe algumas alterações nos direitos da mulher em relação a maternidade. Primeiramente, o período para amamentação do bebê, período de 1 hora, poderá ser acordado individualmente entre empregador e empregada, fracionando o tempo durante o horário de labor da mãe.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. § 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 2017).

Com a reforma a empregada gestante poderá trabalhar em local insalubre em níveis mínimos ou médios, o que antes da reforma era proibido em qualquer nível de insalubridade. A gestante poderá, por meio de atestado médico, comprovar que o local de trabalho gere riscos a saúde da gestante ou do bebê.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 2017).

Este ponto da reforma foi muito polêmico durante a fase de votação, pois permite o labor em locais insalubres, gerando riscos à gestante, ao bebê e a lactante.

3.2 NOÇÕES DE ESTABILIDADE

De acordo com Luciano Martinez (2016, p. 711) “entende-se por estabilidade a fórmula de proteção caracterizada pela vedação à rescisão por iniciativa patronal. Por meio dela o empregador fica impedido de desligar o empregado, sob pena de ver-se compelido a reintegrá-lo”. A estabilidade impede o desligamento do empregado sem justa causa por iniciativa do empregador. A estabilidade pode ser definitiva ou provisória.

De acordo com Godinho (2016, p. 1388) “estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador”.

Portanto quando um empregado torna-se estável a prestação de serviço continuará independentemente da vontade do empregador, até o término da estabilidade, salvo comprovado justa causa por parte do empregado.

As situações estabilitárias mais importantes são: Estabilidade celetista (destinado ao funcionário com mais de dez anos de serviço na mesma empresa e antes do advento da lei do FGTS), portanto este direito não se aplica aos contratos vigentes atualmente, somente aqueles que já possuem o direito adquirido; Estabilidade do servidor público celetista com 5 anos de emprego ao tempo da CF/88 (Art. 19, ADCT); Estabilidade do servidor público celetista concursado após dois anos de efetivo exercício (Art. 41, CF). (BRASIL, 1988).

A estabilidade provisória ou relativa versa sobre os trabalhadores que são protegidos, como o próprio nome diz, provisoriamente, contra a dispensa arbitrária do empregador, até cessar a estabilidade. Enquadram-se nestes casos as gestantes, os trabalhadores que sofreram acidentes, os dirigentes das CIPAS, dirigente sindical, entre outros.

De acordo com o art. 10, II, alínea “b” do ADCT a estabilidade provisória compete à “empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, portanto é vedado a dispensa arbitrária ou sem justa causa (BRASIL, 1988).

Com base em Luciano Martinez a estabilidade gestacional deve ser analisada sob a perspectiva objetiva, ou seja, basta existir a gravidez, não sendo necessário o prévio conhecimento do fato pelo empregador para ter-se direito a estabilidade (2016).

Posicionamento do STF:

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 irrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, Agravo Interno 448.572, Relator Ministro Celso de Mello, Brasília, DF, 22 de março de 2004).

Saliente-se que a estabilidade não protege a gestante da dispensa com justa causa e não arbitrária, ou seja, por motivo técnico, econômico ou financeiro.

A Súmula 244 do TST versa sobre a reintegração e indenização da gestante e dispõe sobre a desnecessidade do conhecimento por parte do empregador do estado gravídico da mulher. A Súmula 244 equipara a gestante contratada na modalidade de contrato por prazo determinado (inclusive no contrato de experiência) à gestante nos contratos por prazo indeterminado, sendo injusto tal separação em virtude de formas de contratação, devendo todas possuírem o direito a estabilidade provisória (BRASIL, 2012).

SUMULA 244 TST - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). 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. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Súmulas. Brasília, 27 de setembro de 2012).

Destaque-se que mesmo na hipótese da mulher ter sido admitida mediante contrato de trabalho por prazo determinado, esta terá direito a estabilidade provisória ao emprego e o contrato poderá se transmudado para a modalidade por prazo indeterminado.

No caso de ruptura do contrato sem justa causa ou de forma arbitrária no período de estabilidade, caberá a empregada ingressar com reclamação trabalhista para anular o ato e reintegrar o funcionário ao quadro de empregados e o pagamento as verbas contratuais relativas ao período de afastamento irregular. Se na época da sentença o período de

estabilidade já estiver cessado, a empregada fará jus a devida indenização pelo período afastado.

3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

A Lei 12.812 de 16 de maio de 2013 acrescentou o artigo 391-A na CLT:

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

Se uma empregada é avisada do seu desligamento e engravida durante o período do aviso prévio trabalhado ou indenizado, ela terá o direito de permanecer no emprego e tornar nulo o aviso prévio ou a homologação do desligamento, até o prazo final do período de estabilidade.

GARANTIA DE EMPREGO E INDENIZAÇÃO RELATIVA AO PERÍODO DE ESTABILIDADE GESTANTE. CIÊNCIA DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. O direito à estabilidade provisória é reconhecido à empregada gestante, mesmo que o estado gravídico seja desconhecido do empregador, consoante se depreende da Súmula nº 244, I, do TST. O art. 391 da CLT assegura, ainda, a estabilidade provisória gestante, mesmo que a gravidez advenha no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, na medida em que este integra o contrato para todos os fins (art. 487, § 1º, da CLT e OJ nº 82 do TST). Demais disso, a indenização substitutiva, quando inviável a reintegração no emprego, compreenderá o período de estabilidade gestante previsto no art. 10, II, b, do ADCT. Recurso da ré conhecido e improvido no particular. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 1º Região. Recurso Ordinário nº 01014409520165010302. Sétima Turma do Rio de Janeiro – RJ. Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Data de Publicação: 19 de junho de 2017).

Portanto, conforme julgado acima e legislação em vigor, indiferentemente se a gravidez ocorrer à época do aviso prévio ou anterior a ele, a gestante continuará no emprego até cessar a estabilidade.

O empregador poderá solicitar exame de gravidez ao fim do contrato de trabalho, note-se que o artigo 373-A, IV da CLT veda a solicitação do exame de gravidez nos casos de admissão e permanência no emprego, nada fala-se sobre esta solicitação ao fim do contrato de trabalho, desde, logicamente, que a mulher admita sua realização.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (BRASIL, 2017).

A Orientação Jurisprudencial nº 399 da SDI1 estabelece que:

399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010). 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 (BRASIL, 2010).

Portanto, o ingresso de ação trabalhista após o período estabilitário não configura renúncia a este direito. Tal entendimento pode ser consolidado pelos julgados dos tribunais.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. ESTABILIDADE DA GESTANTE. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/17. 1 - Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista por provável afronta ao art. 10, II, b, do ADCT e por contrariedade à Súmula nº 244 do TST. 2 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. ESTABILIDADE DA GESTANTE. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/17. 1 - O art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 2 - A Súmula nº 244, I, do TST, ao interpretar o artigo, atribui a responsabilidade objetiva ao empregador, levando em conta a premissa de que o importante é a concepção no curso do contrato de trabalho, independentemente de que a reclamada tenha ciência do fato no tempo da demissão. Ademais, o fato de a reclamante não postular a reintegração em sua reclamação não implica renúncia ao direito à estabilidade provisória. 3 - Recurso de revista a que se dá provimento. (BRASIL. TST, 6ª Turma. RR - 10396-48.2017.5.03.0061. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. Data de Publicação: 14 de setembro de 2018).

De acordo com a Relatora Ministra Katia Magalhães, a demora na postulação de ação reclamatória, desde que postulada em prazo prescricional hábil, não configura renúncia por parte da empregada e não pode ser considerada litigância de má-fé.

Destaque-se que a morosidade da justiça também será fator determinante no ato da sentença, pois, mesmo a gestante ingressando com a reclamação trabalhista logo após a dispensa injusta esta poderá ser privada de seu direito de reintegração ao serviço se o período de estabilidade já estiver transcorrido na data da prolação da sentença ou do trânsito em julgado.

O Tribunal Superior do Trabalho declarou ser nulo as normas contidas em acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Município de Ananindeua (PA) e a empresa Econômico Comércio de Alimentos Eireli, tal norma condicionava a estabilidade da gestante à comprovação da gravidez. Segundo o entendimento do TST o direito à estabilidade é indisponível, e não pode ser objeto de negociação coletiva.

“A cláusula 14^a do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 prevê, no primeiro parágrafo, que a empregada que receber aviso prévio deve apresentar atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso, e, no caso do aviso prévio indenizado, a comprovação deve ser feita antes do efetivo desligamento da gestante, para fins de sua continuação no emprego”.

O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator da ação, entendeu que a norma limita um direito indisponível. A garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no artigo 10 do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade.

A gestante que engravida durante o período do aviso prévio, será preferencialmente reintegrada a sua função anterior até o fim do período de estabilidade, ou se não for possível a reintegração, será indenizável o período de estabilidade a qual a gestante tem direito, conforme artigo 496 da CLT.

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte. (BRASIL, 2017).

Se comprovadamente a gestante comprovar que sua gravidez é de risco e necessita de descanso absoluto, esta poderá requerer que o período de estabilidade seja indenizável na forma da lei. Outro caso onde a reintegração não é aconselhável, é quando existe grau de discussão elevado entre empregador e empregada gestante.

3.4 JURISPRUDÊNCIAS

Até a criação da Súmula 244 TST o posicionamento judiciário era divergente sobre a possibilidade da estabilidade à gestante que descobre ou engravida no período do aviso prévio. A Súmula 244 consolidou e potencializou o entendimento jurisprudencial e doutrinário. Vejamos:

GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE. ART. 10, inciso II, alínea "b", DO ADCT A C. Seção Especializada em Dissídios Individuais firmou entendimento no sentido de que o desconhecimento do estado de gravidez pelo empregador não afasta o direito da empregada ao pagamento da indenização devida em razão de sua despedida imotivada, salvo disposição em contrário prevista em norma coletiva (Orientação Jurisprudencial nº 88 da Eg. SDI do TST). In casu, restou incontroverso que a concepção ocorreu antes do término do prazo relativo ao aviso prévio indenizado. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RR - 373267-17.1997.5.15.5555, 2^a Turma, Brasília – DF, Data de Julgamento: 07/03/2001, Relator Juiz Convocado: Aloysio Silva Corrêa da Veiga).

No caso em tela tem-se duas normas, onde faz-se desnecessário o conhecimento da gravidez pelo empregador e a garantia de estabilidade para gestante que engravidou durante o aviso prévio, mesmo que indenizado.

RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE GESTANTE. NÃO COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR. DIREITO À INDENIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST. MÁ FÉ. A empregada gestante possui direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do ADCT). Portanto, a rescisão do contrato de trabalho da obreira gestante, durante o período de gestação, ainda que desconhecida a gravidez pelo empregador ou até mesmo pela empregada, quando do ato da dispensa, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade não usufruída, conforme entendimento das Súmulas 244, I e 396, I, do TST. Entretanto, há casos em que necessário se faz estabelecer o distinguishing quando comprovado, pela própria confissão da autora, que voluntariamente se manteve silente quanto sua condição gestacional, sem nada comunicar ao empregador, para depois de passados meses de encerrado seu contrato vir ao Judiciário pleitear reintegração ou indenização substitutiva, o que implica em inobservância do princípio da boa-fé, explícito no artigo 422, do Código Civil de 2002, não se aplicando o teor da Súmula 244, I, do TST. Recurso a que se nega provimento. (BRASIL. TST. RO nº 0000020-24.2016.5.06.0006. 2º turma de Pernambuco. Relator Desembargador Paulo Alcântara. Data de julgamento 04 de abril de 2018).

De acordo com o Desembargador Paulo Alcântara, a reclamante usou-se dolosamente da justiça para pleitear a reintegração ou indenização. O fato de ocultar intencionalmente a gestação do empregador descaracteriza o princípio da boa-fé, norteador de todos os ramos do direito e, portanto, inaplicável a Súmula 244 do TST.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELA EMPREGADA NO MOMENTO DA DESPEDIDA. A norma inserida na alínea "b", do inciso II, do art. 10, do ADCT, da Constituição da República, confere à empregada gestante a garantia ao emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, adotando como pressuposto da garantia de emprego da gestante apenas a existência da gravidez no curso de contrato de trabalho, sendo irrelevante o momento em que constatado o estado gestacional, bem como o eventual desconhecimento da gravidez pelo empregador na data da despedida, ou mesmo pela empregada. Nesse sentido são os precedentes reiterados desta Corte e a diretriz inscrita na Súmula 244, I, do TST, com os quais se harmoniza o acórdão regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 507-10.2012.5.02.0373. 1º Turma. Brasília, DF. Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. 05 de setembro de 2014).

O Desembargador Alexandre Teixeira é claro ao expor que o desconhecimento da gestação pela própria mulher, mesmo após o término do contrato de trabalho, enseja na aplicação da estabilidade, pois basta a existência da gravidez durante o contrato de trabalho e não a ciência das partes.

Em outro caso, o juiz a quo, julgou improcedente o pedido de estabilidade da gestante, motivado pelo fato da mulher não saber que estava grávida ao término do contrato de trabalho, vejamos trecho da sentença no processo RTOrd. 373900-85.2009.5.09.0022 julgado pelo TRT da 9º região.

[...] o entendimento desta E. Turma converge no sentido de que, não obstante a responsabilidade do empregador seja, de fato, objetiva, o texto constitucional assegura à gestante o direito ao emprego e salários a partir da confirmação da gravidez. E, na hipótese, não há como afirmar que a autora teve confirmada sua gravidez antes de extinto o contrato de trabalho. Inegável que não há prova robusta de que a reclamante estava grávida quando da vigência do contrato de trabalho havido entre as partes, não fazendo jus, portanto, à estabilidade perseguida. No presente caso, assim, não há que se falar em violação à Súmula 244/TST invocada no recurso. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RTOrd nº 373900-85.2009.5.09.0022. 1ª Vara do Trabalho de Paranaguá, PR. Juiz José Alexandre Barra Valente. 24 de outubro de 2010.).

Em Recurso de Revista a reclamante conseguiu alterar a decisão e seu Recurso foi provido, sendo reconhecido sua estabilidade provisória pelo Relator Min. Alexandre de Souza Agra, por violar a Súmula 244 do TST.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. DESCONHECIMENTO DA GRAVIDEZ PELA EMPREGADA OU PELA EMPREGADORA NO MOMENTO DA DISPENSA. IRRELEVÂNCIA. SÚMULA 244/TST E PRECEDENTES DESTA CORTE. Recurso de revista fundamentado em ofensa ao artigo 10, II, "b", do ADCT, contrariedade à Súmula 244 do TST e em divergência jurisprudencial. No caso concreto, a Corte Regional negou provimento ao recurso ordinário da autora, destacando que nenhuma das partes tinha conhecimento da gravidez, motivo pelo qual não há como se atribuir ao empregador a responsabilidade sobre a indenização correspondente. A estabilidade da empregada gestante encontra-se prevista no artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT e é-lhe garantida mesmo que esta ou a empresa desconheçam o estado gravídico no momento da dispensa. Constata-se dos elementos dos autos que a empregada já se encontrava em estado gravídico no momento de sua dispensa, razão pela qual há de ser reconhecido o direito à estabilidade provisória, conforme jurisprudência reiterada desta Corte. Recurso de revista conhecido por contrariedade ao item I da Súmula nº 244 do TST e provido. (BRASIL. 3ª Turma, TST. RR - 373900-85.2009.5.09.0022. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 13/04/2016. Data de Publicação: DEJT 15/04/2016.).

Com os julgados colacionados acima percebe-se que de fato o entendimento jurisprudencial é majoritário em relação a estabilidade da gestante no curso do aviso prévio, independentemente se o aviso prévio foi cumprido ou indenizado ou se a gestante e o empregador conheciam do estado de gravidez.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PROVIMENTO. 1. A Constituição da República, no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), não limita a estabilidade provisória da gestante aos contratos de emprego firmados por tempo indeterminado. Nesse contexto, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, na modalidade contrato de experiência. 2. Decisão regional

que não acolhe o pedido de reconhecimento da estabilidade provisória da empregada gestante, por se tratar de contrato de experiência, revela-se contrária à diretriz firmada no item III da Súmula nº 244 da jurisprudência uniforme deste Tribunal Superior do Trabalho (TST). 3. Recurso de revista da Reclamante conhecido e provido.

O julgado acima comprova o entendimento do Tribunal em não limitar a estabilidade da gestante aos contratos por prazo indeterminado, mas sim em todos os contratos vigentes até a data da gravidez, inclusive no período do contrato de experiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito do presente trabalho é demonstrar de forma clara, com base no método dedutivo, a ocorrência da estabilidade provisória da gestante no curso do aviso prévio. É evidente o entendimento majoritário sobre o tema abordado, garantindo e executando o direito da mulher em adquirir a estabilidade quando da descoberta da gravidez no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Para o completo entendimento do tema abordado foi necessário abordar demais institutos que comunicam-se com o tema, tais como: aviso prévio, estabilidade, licença a maternidade e contrato de trabalho.

Ainda para o entendimento completo do tema abordado, necessário se fez um breve relato da história de luta das mulheres no século passado, luta essa que impactou diretamente nos direitos e deveres que as mulheres possuem nos dias atuais.

A estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias reveste-se de caráter dúplice, pois não só tem a finalidade de resguardar o direito da trabalhadora, mas principalmente de proteger o nascituro, “fica vedada a dispensa arbitrária com ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

A estabilidade da gestante no curso do aviso prévio somente é possível, tendo em vista que o prazo do aviso prévio é considerado como prazo de contrato de trabalho, sendo o aviso apenas a forma de comunicação do término do contrato de trabalho e não o fim do vínculo contratual. Da mesma forma incorre quando o aviso prévio for indenizado, pois o fim do contrato de trabalho será computado e anotado em CTPS como se fosse trabalhado. Exemplo: A empregada demitida pela empresa no dia 01 de outubro, com aviso prévio trabalhado de 30 dias, o fim do contrato de trabalho será em 30 de outubro do mesmo ano, tal data será mantida, mesmo se a empregada tiver seu aviso prévio indenizado, a data de desligamento da empresa continuará sendo 30 de outubro do mesmo ano. Este é o entendimento da OJ 82 do TST. (BRASIL, 1997).

Nesse sentido, a empregada não adquire a estabilidade após o término do contrato de trabalho, pois o aviso apenas estipula uma data para a sua ruptura, mas sim durante o contrato de trabalho.

Quando reconhecida a estabilidade provisória da gestante, ela poderá ser reintegrada ao quadro de funcionários do empregador, quando possível. Não sendo possível a reintegração por incompatibilidade, a estabilidade poderá ser indenizada, referente aos meses faltantes para o fim da estabilidade e aos salários não recebidos.

Ainda que existam julgados negando o provimento da garantia à estabilidade, a maioria é unânime em conceder a estabilidade da gestante no curso do prévio. Uma forma de dar fim as divergências de entendimento jurisdicional seria a promulgação de uma lei ou súmula pacificando a questão, ou seja, garantido de forma clara o direito da gestante à estabilidade no curso do aviso prévio e o prazo que a mesma possui para o ingresso da ação ou o pedido junto ao empregador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, De 1º De Maio De 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 28 de maio de 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 28 de maio de 2018.

_____. **Lei 12.506 de 11 de outubro de 2009. Aviso prévio**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm>. Acesso em 22 de agosto de 2018.

_____. **Lei nº 13.271 de 15 de abril de 2016**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Sumula 14 do TST. Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Sumula 230 do TST. Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-230>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Sumula 276 do TST. Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Sumula 399 do TST. Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-399>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Lei 11.770 de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em 12/08/2018.

_____. **Lei 12.812 de 16 de maio de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm>. Acesso em 12/08/2018.

_____. Supremo Tribunal Federal, **Agravo Interno 448.572**, Relator Ministro Celso de Mello, Brasília, DF, 22 de março de 2004.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região. **Recurso Ordinário nº 01014409520165010302**. Sétima Turma do Rio de Janeiro – RJ. Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Data de Publicação: 19 de junho de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **RTOrd. nº 0373900-85.2009.5.09.0022**. 1ª Vara do Trabalho de Paranaguá, PR. Juiz: José Mario Kohler. 24 de setembro de 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 82 SDI-1**. Brasília. 28 de abril de 1997. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_081.htm>. Acesso em 12/08/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial n° 399 SDI-1**. Brasília. 04 de agosto de 2010. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html>. Acesso em 12/08/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 244. Súmulas**. Brasília, 27 de setembro de 2012. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html >. Acesso em 12/07/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 163. Súmulas**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html>. Acesso em 12/07/2018.

_____. 3ª Turma, TST. **RR - 373900-85.2009.5.09.0022**. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 13/04/2016. Data de Publicação: DEJT 15/04/2016.

_____. 6ª Turma, TST. **RR - 10396-48.2017.5.03.0061**. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. Data de Julgamento: 12/09/2018. Data de Publicação: DEJT 14/09/2018.

_____. 7ª Turma, TST. **RR 1168-05.2015.5.02.0075**. Relator Desembargador Convocado Ubirajara Carlos Mendes. Data de julgamento 21/03/2018. Data de publicação 23/03/2018.

_____. 1ª Turma, TST. **AIRR - 507-10.2012.5.02.0373**. Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Data de Julgamento: 03/09/2014. Data de Publicação: DEJT 05/09/2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RO n° 0000020-24.2016.5.06.0006**. 2º turma de Pernambuco. Relator Desembargador Paulo Alcântara. Data de julgamento 04 de abril de 2018

_____. 2ª Turma, TST. **RR - 373267-17.1997.5.15.5555**. Relator Juiz Convocado: Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 07/03/2001. Data de Publicação: DJ 30/03/2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1159.

ESTADO DE DIREITO, Jornal. **A Evolução dos direitos das mulheres**. Fernanda Marinela. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/a-evolucao-dos-direitos-das-mulheres1>>. Acesso em 19 de maio de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007, p.101.

GLOBO, G1. **Diferença de salário médio de homens e mulheres pode chegar a quase R\$ 1 mil no país, aponta IBGE**. Clara Velasco. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/diferenca-de-salario-medio-de-homens-e-mulheres-pode-chegar-a-quase-r-1-mil-no-pais-aponta-ibge.ghtml>>. 2017. Acesso em 24 de maio de 2018.

IPEA. **Comparação de Rendimento Mensais Padronizados por 40 horas de Trabalho em Setembro de 1998**. Disponível em: <http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_013i.pdf>. Acesso em 24 de maio de 2018.

JUNIOR, Antônio Rodrigues de Freitas. **O trabalho feminino no Brasil**. 1988.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 7º ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.386

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 21ª ed. São Paulo: LTr, 1994, p.447-448 e 538-543

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Aviso prévio – A regulamentação exige urgência**. Guia Trabalhista. São Paulo. Publicado em 19/10/2011. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/aviso-previo-regulamentacao.htm>> Acesso em 24/05/2018.