

## ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA.

Paula Peralva Mariano Di Fini <sup>1</sup>  
Alfredo Emanuel Farias de Oliveira (orientador) <sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem o objetivo de apresentar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como demonstrar seu crescimento em conformidade com as normas que a protegem em situação de distinção e constante diminuição perante profissionais do sexo masculino no mercado competitivo de trabalho. Aborda a eficácia e aplicabilidade da Súmula 244 do TST. Apresenta a evolução das relações de trabalho da mulher até os dias atuais, as possibilidades de estabilidade profissional garantidas por lei, bem como as discussões e impactos referentes à súmula e suas alterações, tais como as garantias de equiparação enquanto profissional no mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato de Experiência. Estabilidade Provisória da Gestante.

**ABSTRACT:** The objective of this study is to present an increase in the participation of women in the labor market, as well as to demonstrate their growth in accordance with the laws that protect it in situations where it is constantly subjugated to male professionals in the competitive labor market. job. It addresses the effectiveness and applicability of TST Precedent 244. It presents the evolution of the labor relations of women up to the present day, the possibilities of professional stability guaranteed by law and the discussions and impacts related to the aforementioned summary and its changes, as well as guarantees of equality as a professional in the labor market.

**KEYWORDS:** Experience contract. Provisional Stability of the Pregnant Woman.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Direito da Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO – Belo Horizonte – 9º Período.

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, mestrado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais e doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. É professor da Universidade Salgado de Oliveira, defensor público - Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.

## I. INTRODUÇÃO.

A importância da mulher no mercado de trabalho vem sendo observada pela sociedade moderna com o passar dos anos, ressaltando a sua acessão no mercado de trabalho e participação ativa na indústria e comércio, até pouco tempo exercida por profissionais do sexo masculino. Todavia, essa igualdade nem sempre foi assim, como relata a história. Nas sociedades primitivas as mulheres se dedicavam à coleta de frutos e o cultivo da terra enquanto aos homens lhes eram confiadas às funções de caça e pesca (BARROS, 1995, p. 137).

Em tempos mais remotos, mais precisamente na Idade Média, as mulheres oportunizaram outras tarefas, tais como tapeçaria e ourivesaria<sup>3</sup>, porém, com o passar do tempo, mais precisamente na Idade Média, essas atividades passaram ao domínio dos homens, inserindo assim as mulheres nas atividades domésticas, cuidando do lar e filhos (BARROS, 2012, p.161). Avançando um pouco mais, na Revolução Industrial<sup>4</sup>, houve participação ativa das mulheres neste modelo de mercado de trabalho, sempre em busca de novos desafios e até mesmo adquirir sua liberdade financeira.

Para haver uma inserção no mercado de trabalho, as mulheres a partir da Revolução Industrial e todo seu crescimento laboral sujeitavam-se a salários menores e carga de serviços maiores, tornando-se preferido em relação à mão de obra masculina. Passavam cerca de 14 a 16 horas fora do lar em atividades penosas e insalubres. Com a diminuição dos homens no mercado de trabalho industrial, a mulher passou a colaborar com o sustento da família (BACHUR; MANSO, 2011, p. 21).

Nesta monta, nota-se que em termos de proteção do Estado, resta claro que ao final do século XIX e início do século XX caracteriza uma enorme exclusão da classe trabalhadora

---

<sup>3</sup> A Ourivesaria é a arte de trabalhar com metais preciosos (especificamente prata e ouro), na fabricação de jóias e ornamentos. A ourivesaria é uma arte bem antiga, tendo sido encontrados sítios arqueológicos no mar Egeu, datados em torno de 2500 a.C. nos quais se encontram jóias feitas de ouro. No Egito antigo já se produziam trabalhos altamente detalhados. É uma arte de grande aceitação ao redor do mundo.

<sup>4</sup> Revolução Industrial foi a transição para novos processos de manufatura no período entre 1760 a algum momento entre 1820 e 1840. Esta transformação incluiu a transição de métodos de produção artesanais para a produção por máquinas, a fabricação de novos produtos químicos, novos processos de produção de ferro, maior eficiência da energia da água, o uso crescente da energia a vapor e o desenvolvimento das máquinas-ferramentas, além da substituição da madeira e de outros biocombustíveis pelo carvão. A revolução teve início na Inglaterra e em poucas décadas se espalhou para a Europa Ocidental e os Estados Unidos. A Revolução Industrial é um divisor de águas na história e quase todos os aspectos da vida cotidiana da época foram influenciados de alguma forma por esse processo. A população começou a experimentar um crescimento sustentado sem precedentes históricos, com uma boa renda média.

feminina, despertando em organismos internacionais tal discriminação do sexo feminino, comprometendo sua saúde, educação, família e demais condições mínimas essenciais de subsistência, que a OIT – Organização Internacional do Trabalho<sup>5</sup>, interviu no sentido de equiparar ao trabalhador do sexo masculino em horas e subsídios pagos. Segundo preleciona a professora Maria Isabel da Cunha, buscou soluções para resolver a situação e proteger as trabalhadoras mantendo, assim, a igualdade de trabalhadores entre os sexos, senão vejamos:

A maioria dos países adotou em sua legislação interna medidas protetivas às mulheres. No plano internacional são inúmeras as convenções que estabeleceram a atuação protetora, seja no que tange à maternidade, seja quanto a proibição de trabalho noturno ou perigoso, seja no plano da seguridade social, muitas delas ratificadas pelo Brasil (CUNHA, 2004, p. 189).

Para a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, em suas sábias observações:

[...] em consequência das condições às quais as mulheres eram submetidas, surgiram várias manifestações legislativas para proteger as mulheres considerando não apenas a sua fragilidade física, mas também a sua função reprodutora. Podem ser citadas como resultantes dessa tutela especial a licença maternidade, os intervalos destinados ao aleitamento, as proibições de trabalhos perigosos, insalubres e noturnos (BARROS, 2012, p. 189).

Para dar a mulher mais garantias e proteção mínima, em 29 de setembro de 1917, surgiu na cidade de São Paulo a primeira protetiva à mulher, Lei 1596, mais conhecida como Constituição do México, como bem esclarece o professor Amauri Mascaro Nascimento:

O principal texto da Constituição do México de 1917 é o artigo 123, com 31 incisos, nos quais incluem-se o direito à jornada diária de 8 horas, jornada máxima noturna de 7 horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação de 6 horas para os menores de 16 anos, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, igualdade salarial, adicional de horas extras, proteção contra acidente de trabalho [...] (NASCIMENTO, 2013, p. 31).

Segundo a professora Léa Elisa Silingowschi Calil, a lei surgiu para proteger a mulher, senão vejamos:

[...] foi também em 1917 que surgiu a primeira lei para proteger a mulher no trabalho durante o seu período de gravidez ficando proibida de

---

<sup>5</sup> A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente as normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) e o trabalho descente.

trabalhar no último mês de gravidez e no primeiro mês após o parto (CALIL, 2007, p. 111).

O Direito do Trabalho em relação protetiva à mulher, tem adquirido força ao longo de todo o movimento histórico e cultural, trazendo com cautela as políticas internas Estatais intervencionistas muitas vezes de caráter negativo, marcado por proibições diversas e atividades da indústria e comércio. Hoje se pode afirmar na promoção da igualdade entre homens e mulheres no sentido de eliminar as proibições (NASCIMENTO, 2002).

Com as garantias protetivas à mulher enquanto trabalhadora destaca-se a maternidade, por promover estabilidade e garantia para a gestante. Todavia, a estabilidade da gestante nos contratos de experiência ou outro contrato com tempo determinado de prestação de serviço, as jurisprudências dividem-se e divergem-se em julgados variados. Diante de tal divergência, pergunta-se: Ao se tratar de um contrato de experiência, a empregada gestante terá ou não a estabilidade prevista no artigo 10º, inciso II, alínea b, do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias?

Desta forma, cabe demonstrar a estabilidade provisória da mulher enquanto gestante e empregada durante contrato de trabalho temporário ou em experiência, respaldando-se no Princípio da Alteridade bem como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que lhes são de direito.

## **II. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.**

O trabalhador tem enfrentado ao longo da era moderna desafios que não se limitam apenas a concorrência, mas também sua capacitação e idade para manter seu emprego e sustento de sua família. Inclui-se nesta seara os desafios de avanços tecnológicos, que impõe ao trabalhador o dever de obter conhecimentos mínimos para se manter competitivo no mercado de trabalho.

Para as doutrinadoras Myriam Becho Mota e Patrícia Ramos Braick, a evolução da mulher na história junto ao mercado de trabalho tem as tornado mais especialistas do que jamais foram anteriormente, as tornando competitivas e aumentando a valorização de sua mão de obra, senão veja:

Muitas funções tornaram-se arcaicas, fora de uso ou desapareceram; a economia cresceu, mas parte da população economicamente ativa tem ficado fora do mercado de trabalho. Esse problema ocorre basicamente nos países de economia desenvolvida, enquanto nos países em desenvolvimento o desemprego está ligado fundamentalmente aos problemas conjunturais. Este é apenas um dos efeitos perversos da globalização, que alguns observadores têm apontado como um processo capaz de causar um ‘apartheid social’ de natureza mundial (BRAIK; MOTA, 1997, p. 624).

Nas sábias palavras do professor Amauri Mascaro Nascimento, o cenário atual está em constante modificação, atribuindo aos trabalhadores oportunidades e ao mesmo tempo exaurindo do mercado de trabalho os trabalhadores que não conseguem acompanhar tal desenvolvimento, conforme aduz:

As empresas procuram reduzir gastos, subcontratam os serviços de que necessitam, reordenam a escala de salários para afastar-se o quanto possível de uma estrutura de salários fixos e adotar planos salariais variáveis de acordo com a produtividade. As revoluções mecânica, biológica e química na agricultura deixam milhões de trabalhadores sem serviço, ao mesmo tempo que a produtividade agrícola aumentou, registrando números surpreendentes com menos pessoal. No setor bancário, um caixa eletrônico realiza 2.000 operações diárias, enquanto um caixa humano, no mesmo tempo, faz 200 transações (NASCIMENTO, 2011, p. 72).

Neste entendimento, se pode afirmar que há atualmente discussões diversas jurisprudenciais favoráveis e contrárias prevendo a estabilidade no emprego das gestantes. Logo, o professor Sérgio Pinto Martins explica a etimologia da palavra estabilidade e sua aplicabilidade, senão vejamos:

Estabilidade vem do latim *estabilitas*, *tatis*, de *stabilire* (fazer firme), mostrando a necessidade de conservação do emprego por parte do trabalhador. Para Nascimento (2007), a palavra “estabilidade” tem dois significados. O primeiro tem sentido econômico e o segundo jurídico. O sentido econômico, segundo o autor, é caracterizado por medidas estabelecidas pelo Governo para fazer com que o trabalhador não falte ao trabalho. Já a estabilidade no sentido jurídico é aquela que tem como foco manter o empregado no trabalho mesmo contra a vontade do empregador (MARTINS, 2014, p. 418).

A estabilidade aqui descrita é forma de garantia, não somente do emprego, mas de estabilização do mercado de trabalho sem o turnover<sup>6</sup> o qual acontece com frequência, excetuando-se ressalvas expressas por lei.

Todavia, a estabilidade é tema de relevante e contínuo estudo, segundo o professor Sérgio Pinto Martins assevera:

O sistema jurídico que garante ao empregado a manutenção do emprego, enquanto ele cumprir suas obrigações contratuais e desejar a manutenção do vínculo que o une ao empregador. É o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistam uma causa objetiva a determinar sua despedida (MARTINS, 2014, p. 457).

E também explica que:

Através do regime de estabilidade no emprego o contrato de trabalho só pode ser desfeito por iniciativa do empregador em caso de cometimento, pelo empregado, de falta grave, devidamente prevista em lei e apurada através do processo judicial. Já por iniciativa do empregado, pode haver rompimento do contrato de trabalho, independente de justa causa. Assim porque o regime de trabalho diz respeito, diretamente, à garantia do empregado de que terá sempre seu emprego, desde que cumpra com as suas obrigações (MARTINS, 2014, p. 421).

### **III. DA ESTABILIDADE E SUA REGULAMENTAÇÃO.**

Discutir a segurança do trabalho é discutir parâmetros de qualidade de vida, saúde e bem estar familiar do empregado, no mesmo sentido para a mulher que busca condições iguais de trabalho e competitividade. A chamada estabilidade no emprego teve sua discussão inicial no Brasil no ano de 1923 com a Lei Elói Chaves<sup>7</sup>, propiciando aos brasileiros mais segurança na previdência social<sup>8</sup>. O mesmo ordenamento jurídico garantiu aos trabalhadores ferroviários

---

<sup>6</sup> A rotatividade de Pessoal (ou Turnover – termo na língua inglesa), no contexto de Gestão de Pessoas, está relacionada com o desligamento de alguns funcionários e entrada de outros para substituí-los, ou seja, a rotatividade é caracterizada pelo fluxo de entradas (admissões) e saídas (desligamentos, demissões, remanejamentos e aposentadorias) de pessoas em uma organização.

<sup>7</sup> A Lei Eloy Chaves, publicada em 24 de janeiro de 1923, consolidou a base do sistema previdenciário brasileiro, com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Após a promulgação desta lei, outras empresas foram beneficiadas e seus empregados também passaram a ser segurados da Previdência Social.

<sup>8</sup> Previdência social ou seguro social é o programa de seguro público que oferece proteção contra diversos riscos econômicos (por exemplo, a perda de rendimentos devido a doença, velhice ou desemprego) e em que a participação

permanência mínima assegurada de dez anos com o empregador. Em 1937 a constituição recebeu tal regulação advinda da Lei Elói Chaves.

De forma sucinta, a professora Alice Monteiro de Barros ensina que:

Com a Constituição de 1967, a estabilidade passou a coexistir com o Regime do Fundo de garantia e, finalmente, a partir da Constituição de 1988, este regime tornou-se obrigatório, eliminando-se do cenário jurídico a estabilidade no emprego, ressalvando o direito adquirido dos que já eram contemplados com ela. Porque já contavam com os 10<sup>a</sup> nos de serviço junto ao mesmo empregador, sem terem manifestado a opção pelo FGTS (BARROS, 2012, p. 973).

A estabilidade pode ser definida como definitiva e transitória, segundo as palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

Estabilidade definitiva será aquela que produz efeitos durante toda a relação de emprego, em contratos provisórios ou temporários. Já a estabilidade transitória somente produz efeitos enquanto existir a causa especial que as motiva, do mesmo modo com os contratos de trabalho (NASCIMENTO, 2007, p. 804).

Segundo o Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, entende-se por estabilidade provisória:

[...] a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstancia contratual ou pessoal obreira de caráter especial de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independente da vontade do empregador. (DELGADO, 2008, p. 1250-1251).

Tem-se que entender que a estabilidade em comento trata-se de estabilidade provisória enquanto os motivos que a originarem, durarem. Essa situação do que se trata pode ser causa personalíssima ou condição especial do contrato de trabalho, forma do acordo entre as partes ou uma situação específica da relação contratual. O objetivo de se promover a estabilidade, ainda que provisória, é propiciar uma relação empregatícia e estabilização do mercado de trabalho por um tempo determinado, acontecendo constantes ciclos de renovação de empregados na mesma área, oportunizando novas contratações e inovações em cada área, não podendo assim, haver rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

---

é obrigatória. O seguro social é considerada um tipo de segurança social, e de fato os dois termos são por vezes usados como sinônimos.

Logo, a dispensa sem justa causa por parte do empregador é fator não aceito nos tribunais, quando se trata de estabilidade na função exercida pelo empregado, seja por motivos irrelevantes ou pelo simples fato de não poder cumprir o acordado, gerando assim hipóteses de estabilidade provisória prevista em lei: a) empregado acidentado no decurso do trabalho, estabilidade de doze meses; b) dirigente da CIPA<sup>9</sup>, estabilidade de até um ano após o final do mandato; c) gestante, estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; d) dirigente ou representante sindical, estabilidade de até um ano após o final do mandato.

Para que sejam cumpridos prazos e acordos entre empregador e empregado, se faz necessário o pacto através de contrato de trabalho, formalizando, assim, a relação entre ambos desta relação jurídica, de acordo com a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Este contrato ora abordado poderá ser de forma tácita ou de forma expressa, de acordo com a relação de emprego.

Para adentrar melhor nesta narrativa, o professor Aristeu de Oliveira corrobora com o entendimento que o acordo entre empregado e empregador nada mais é que um negócio jurídico, senão vejamos:

O contrato de trabalho nada mais é do que um negócio jurídico, em que o empregado presta serviços ao empregador, recebendo, em troca, remuneração. Envolve subordinação e continuidade. Trata-se, na verdade, de um pacto de atividade, visto que não se contrata resultado, e de haver continuidade na prestação de serviços, que devem ser remunerados e dirigidos pela pessoa que obtém a referida prestação. Enfim, há um acordo de vontades que, caracteriza a autonomia das partes (OLIVEIRA, 2000, p. 11).

#### **IV. DO CONTRATO DE TRABALHO.**

A prestação deste serviço se dará mediante pagamento de salário pré-fixado no momento do acordo formal entre as partes, é a prestação de serviço subordinada a uma necessidade do

---

<sup>9</sup> A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é, segundo a legislação brasileira, uma comissão constituída por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos trabalhadores, de forma paritária, em cada estabelecimento da empresa, que tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA tem suporte legal no artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), aprovada pela Portaria nº 08/99, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. A NR-5 trata do dimensionamento, processo eleitoral, treinamento e atribuições da CIPA.

empregador propriamente dita. Todavia, para que haja tal prestação de serviço por tempo determinado, deverá necessariamente haver o contrato de trabalho, o qual se trata aqui não é necessariamente o contrato de trabalho individual, podendo abarcar até mesmo os contratos coletivos<sup>10</sup> e estender as garantias de estabilidade provisória a todos formadores daquela coletividade.

Para o Desembargador e doutrinador do Tribunal Regional do Trabalho, Dr. Márcio Flávio Salem Vidigal, houve manifestação entre empregadores e empregados a respeito dos contratos de trabalho, senão vejamos:

Assim, o contrato coletivo que, em sua gênese, fora fruto de espontânea manifestação dos empregadores e trabalhadores e, na era corporativista, possuía natureza eminentemente pública, atuando como fonte objetiva do direito do trabalho, retorna em sua feição pré-corporativa, como fenômeno alheio à ordem jurídica interna ditada pelos três últimos parágrafos do art. 39 da Constituição (VIDIGAL, 2014, p. 139).

Desta forma, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento ratifica sua evolução histórica com todas as consequências oriundas das alterações na lei, tratando dentro e fora do Império acerca dos contratos de trabalho, conforme demonstra:

No Brasil esse processo teve início em 1830 com a Lei de 13 de setembro de 1830 que regulava o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império. Os contratos de locação de serviços de estrangeiros, no entanto, começou a ser regulamentado com a Lei de 11 de outubro de 1837 (NASCIMENTO, 2007, p. 816).

Com a evolução, acordos e desacordos dos contratos de trabalho temporário, o professor Ivan Dias Rodrigues Alves introduz na doutrina princípios para esclarecer pontos controversos:

Atualmente, os contratos de trabalho podem ser classificados como por prazo determinado ou indeterminado. O contrato de trabalho por prazo indeterminado são aqueles que estabelecem o dia em que o empregado começará a trabalhar, mas não o prazo do seu término. O contrato de trabalho por prazo indeterminado tem como base o princípio da continuidade, significando dizer que as partes tem a devida ciência de

---

<sup>10</sup> A doutrina demonstra que o contrato coletivo conformou-se, no curso da história, em um primeiro momento, a três períodos distintos, correspondentes aos sucessivos regimes políticos vigentes no país e à disciplina do direito sindical italiano, contratos estes que se ajustaram, respectivamente: a) ao período pré-corporativo, pertinente aos primórdios do direito sindical no país, caracterizado por seu perfil incipiente; b) ao período corporativo, vigente durante o ordenamento jurídico corporativo fascista, instituído pela Lei nº 563/1926; e, por último, c) ao período republicano, que gestou o denominado contrato coletivo de direito comum no espaço do direito sindical inserido em uma rede de contratação que também sofreu sucessivas mutações (VIDIGAL, 2014, p. 120)

quando esse contrato começa, mas não quando termina. Apesar de não ser um contrato eterno, sua intenção é que perdure no tempo (ALVES, 1985).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê em seu artigo 443, parágrafo primeiro que os contratos temporários possuem início e término pré-estabelecidos. Esse tipo de contrato ora abordado deverá ser utilizado mediante caso específico de prestação de serviços cuja natureza de sua celebração entre empregador e empregado justifique a transitoriedade a prazo determinado, em caráter exclusivo de experiência do obreiro.

O contrato de trabalho é estabelecido pela lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998<sup>11</sup> que trata do contrato de trabalho determinado, com previsão do início do contrato celebrado, já é estipulado entre o empregado e o empregador o prazo que será contratado os seus serviços. Essa espécie de contrato precisa ser autorizada por convenção ou acordo coletivo de trabalho, antes do ato da contratação. A CLT se preocupou em estabelecer, de forma expressa, o conceito de um contrato de trabalho por prazo determinado. O Artigo 443 da CLT § 1º dispõe que:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Para que se entenda melhor, tem-se que apresentar que existem não somente uma espécie de contrato de trabalho, mas diversas espécies, inclusive as temporárias, cada qual com sua particularidade e prazos determinados. Entre as várias espécies de contrato por tempo certo e determinado, está o Contrato de Experiência, cujo qual determina que o empregado poderá laborar para a apreciação do empregador e haver uma futura continuidade da relação jurídica, caso este venha a concordar com novos termos, verificando aptidões e qualificações do obreiro como forma a permitir melhor aferição no período de experiência.

Neste sentido, trouxe a luz o entendimento do ilustre Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. Maurício Godinho Delgado, com conceito do contrato de experiência como:

---

<sup>11</sup> O Ministério Público Federal, através do Procurador Geral da República, apresentou em 30 de julho de 2013, parecer opinando pela inconstitucionalidade da Lei nº 9.601/98, que trata sobre o contrato de trabalho temporário. O parecer foi apresentado na ADI 1.765, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio – CNTC. A Procuradoria Geral da República, essa se posicionou pela procedência da ação. Ressaltou que a tese de inconstitucionalidade formal não merecia ser acolhida. Todavia, entendeu existir vícios de inconstitucionalidade material, visto que a viabilização de contrato por prazo determinado de maneira irrestrita, sem delimitar as atividades a que se aplica tal regime, viola o princípio constitucional da continuidade da relação de emprego. A relatoria das ADIs coube ao Ministro Gilmar Mendes, não existindo, ainda, previsão de julgamento.

Contrato de experiência é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada (DELGADO, 2008, p. 631).

## **V. DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PARA GESTANTE.**

O contrato de Experiência como tem previsão legal na Lei 9601/98, tem imposição de prazo máximo, o qual não poderá ultrapassar o período de experiência de noventa dias, podendo ter sua prorrogação pelo empregador uma única vez, sob pena de ser descaracterizado da modalidade, considerado como contrato indeterminado. Sua característica principal é servir não apenas como um teste do serviço que será prestado pelo empregado, mas também para que este possa analisar a empresa em que está ingressando. Este contrato de trabalho temporário não garante ao empregado o emprego definitivo, tampouco obriga o empregador a oferecer esta garantia.

As modalidades do contrato de trabalho são melhores explicadas pelo professor Renato Saraiva, senão vejamos:

O empregador irá verificar se o empregado cumpre corretamente a jornada de trabalho, se atende as determinações emanadas, se realiza o serviço com zelo e dedicação, se o relacionamento com os demais empregados é adequado, etc. Já o empregado, durante o pacto experimental, observará se o empregador lhe trata com urbanidade, se cumpre em dia com suas obrigações salariais pactuadas, verificando também o ambiente de trabalho, as condições oferecidas etc (SARAIVA, 2009, p. 89).

Diante do exposto, resta abordar os contratos de experiências, também chamado de contrato temporário, das mulheres gestantes, durante sua vigência do contrato de experiência laboral.

A estabilidade da gestante está prevista no artigo 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos seguintes termos:

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

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

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

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

A preocupação com a mulher gestante teve início na Constituição da República de 1988 que, apesar de garantir a isonomia entre homens e mulheres, distingue-os quando o caso for evidente como, por exemplo, no caso da maternidade<sup>12</sup>. Essa distinção parece óbvia pelo fato das mulheres gerarem os filhos e ainda passarem por procedimento médico e internação. Ainda que as mulheres busquem a igualdade nos setores comerciais e industriais o qual o presente trabalho vem abordando, haverá sempre uma distância entre as classes trabalhadoras, quando o assunto é maternidade.

Tratar da maternidade de forma simples não é tarefa fácil, haja vista as inúmeras teorias acerca da estabilidade da gestante, dentre elas que se pode abordar, a priori, é a responsabilidade objetiva e subjetiva. A subjetiva considera que a empregada deve comprovar a gravidez, perante o empregador, por meio de atestado médico ou exame laboratorial para que, a partir dessa comunicação seus direitos sejam protegidos não podendo o empregador ser penalizado se a empregada não comunicou que está grávida. A responsabilidade objetiva considera garantida a estabilidade sem a necessidade de comunicação da gravidez ao empregador, bastando apenas a confirmação pela própria empregada.

## **VI. DA CONTRATAÇÃO DA MULHER GRÁVIDA.**

Atualmente, os empregadores traçam perfis mais rígidos na contratação da mulher em idade fértil. Não se trata de discriminação, tampouco de distinção, mas tão somente procuram evitar a perda da funcionária por longos meses pela garantia da maternidade. Para ter segurança, a gestante precisa repassar informações seguras sobre seu estado, tornando clara sua situação para

---

<sup>12</sup> O vocábulo maternidade se define de muitas maneiras, como se pode observar com os dicionários mais populares e suas definições a seguir: Estado, qualidade de ser mãe. Laço que liga a mãe aos filhos. Ação de pôr uma criança no mundo: a maternidade não chegou a alterá-la. Estabelecimento hospitalar onde se fazem partos. Representação artística de uma mãe com o filho.

que o contrato possa ser celebrado, pois o início desta estabilidade é a confirmação do estado de gravidez e não sua comprovação.

Segundo a professora e Dulce Diniz, citando a súmula 244 acolhida pelo TST, o empregador não se isenta de pagamento da rescisão trabalhista a gestante por não conhecer o estado da mesma, pelo fato de ter garantido a estabilidade:

Portanto de acordo com a jurisprudência sumulada no TST, é desnecessário o conhecimento do empregador acerca da gravidez da empregada, para a incidência da vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa. E sendo a concepção anterior à contratação não prejudica a garantia de emprego, pois não há distinção pelo legislador quanto à concepção antes ou durante o contrato de trabalho (DINIZ, 2010, p. 05).

Contudo, pode-se afirmar que diante da súmula acima mencionada, a intenção do ministro foi dar uma garantia de caráter social, estipulando apenas a confirmação do estado gravídico, uma vez que independe do conhecimento prévio do empregador ou até mesmo de qual modalidade contratual celebrada.

Apesar de tal entendimento, existem atualmente diversos julgados que trouxeram questionamentos a respeito dos princípios constitucionais que merecem o devido destaque, tendo em vista a proteção do trabalhador, saúde, proteção à vida, bem como de sua família, abarcando não somente a vida da trabalhadora enquanto gestante, mas da criança que nascerá, já com seus direitos resguardados constitucionalmente. Principalmente, pois:

A Justiça do Trabalho reconhece à gestante despedida injustamente o direito aos salários de todo o período da gravidez, do salário maternidade correspondente aos 120 (cento e vinte) dias de afastamento legal bem como da estabilidade provisória, inibindo desta forma as frequentes dispensas de empregadas grávidas. (BACHUR; MANSO, 2011, p. 21).

Atualmente, para que a gestante tenha seus direitos reconhecidos, faz-se necessário a comprovação da gravidez. Tão logo comprovada a gravidez<sup>13</sup>, a estabilidade a qual apresenta previsão legal entra automaticamente em funcionamento, com o fim de ampliar as garantias, o que antes já existia agora passa a vigora em sua plenitude. O empregador poderá, dentro dos limites legais exigir que tal comprovação possa ser fornecida para que o contrato temporário de

---

13 Classicamente o diagnóstico comprobatório de gravidez pode ser feito de duas maneiras: a) Dosagem sanguínea ou urinária do hormônio hCG (Beta-hCG); b) Ultrassonografia do útero. Qualquer outro método diagnóstico que não os dois acima não pode ser considerado adequado.

Após comprovado pelo laboratório, o médico responsável emite laudo técnico discriminando o estado da mulher, se positivo ou negativo, bem como os meses em que se encontra grávida.

trabalho seja efetivamente cumprido. Desta forma, evitam-se demissões corriqueiras pelo fato da mulher encontrar-se em período de gestação, e tal garantia não se dará apenas para o momento da gestação, mas tão logo haja o nascimento essa garantia da estabilidade se estenderá ainda por mais alguns meses.

## **VII. DA ESTABILIDADE DA GESTANTE.**

Há discussão no tocante a proteção não apenas à grávida, mas também do seu filho. Acontece quando julgados distintos e entendimentos contrários dizem que a estabilidade não apenas protege a maternidade, mas, também, a criança. Logo, a continuidade do vínculo empregatício, ainda que temporário será de suma importância. Esta manutenção se dará no momento do nascimento, propiciando caráter mais social à situação em tela e menos burocrática, conforme tem sido o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região – Rio Grande do Sul, nos anos de 2007 e 2011, a saber:

**EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ' b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (Súmula/TST nº 244, III). Recurso de revista conhecido e provido.

Eg. 2ª Turma, TRT 4ª Região, RR – n. 8128520135150085 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relator Min. Renato de Lacerda Paiva, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015.

e também:

**EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

A jurisprudência desta Corte, na esteira do entendimento do Supremo Tribunal Federal, inclinou-se no sentido de reconhecer a estabilidade provisória decorrente de gestação no curso dos contratos por prazo determinado, fato que culminou na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST, in verbis: "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" . Recurso de revista conhecido por violação do art. 10, II, b, do ADCT e provido.

Eg. 3ª Turma, TRT 4ª Região, RR – n. 1986520115200003 Data de Julgamento: 25/02/2015, Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015.

Desta forma, a estabilidade da gestante nos contratos de trabalho em período de experiência, já no ano de 2012, eram acordados por prazo indeterminado, sem a cláusula de término ou os noventa dias mínimos previstos em lei, embasado no inciso III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

TST Enunciado nº 244 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 - Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Garantia de Emprego à Gestante - Reintegração, Salários e Vantagens.

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

Com toda garantia ora exposta, admite-se que de certa forma é benéfica a contratação utilizando o contrato de experiência como meio, para testar os conhecimentos e desenvoltura dos obreiros para o cargo que almejam. Logo, essa particularidade na contratação atende ambos, empregador e empregado, buscando a concreta certeza de que a oferta de trabalho é condizente com as necessidades do empregado.

O professor Bruno Klippel orienta que a licitude da dispensa com prazo predeterminado é lícito, senão veja:

[...] a predeterminação do prazo já torna a dispensa totalmente lícita, pois quando da contratação a empregada já sabia da data de seu término. Assim, sabia que, independentemente da superveniência de gravidez, o vínculo trabalhista terminaria em uma data certa (KLIPPEL, 2013, p. 312-315).

No entanto, alguns autores entendem que há discriminação<sup>14</sup> por parte do empregador mascarada pela falta de competência ou aptidão ao serviço ofertado, o que resultaria na dispensa da empregada, conforme assevera a seguir o doutrinador Álvaro Ricardo de Souza Cruz, senão vejamos:

---

<sup>14</sup> Pratica ato discriminatório a empregadora que desiste de contratar uma trabalhadora, em razão de sua gravidez. Considerando que essa conduta viola, entre outros, o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à não discriminação.

Toda e qualquer forma, meio, instrumento ou instituição de promoção da distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios como a raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, opção sexual, idade, religião, deficiência física, mental ou patogênica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer atividade no âmbito da autonomia pública ou privada (CRUZ, 2003, p. 21)

Segundo o professor Ricardo Lobo Torres, essa prática discriminatória fere o princípio da igualdade, sendo este princípio fundamental abarcada na Constituição da República de 1988:

O princípio da igualdade é vazio, recebendo o conteúdo emanado dos diversos valores e harmonizando-lhes as comparações intersubjetivas. A igualdade é o tema fundamental do constitucionalismo e penetra, como medida, dando-lhes a unidade. Participa, portanto, das ideias de justiça, segurança e liberdade, sendo que, no concernente a essa última, aparece tanto na liberdade negativa, como na liberdade positiva, como condição de liberdade, a assegurar a todos a igualdade de chance (TORRES, 1995, p. 266).

A dispensa da empregada grávida não é um fator de simples deliberação, haja vista a possibilidade de ferir o princípio da boa-fé, pois conforme entendimento majoritário, as partes, inclusive nesta situação específica, devem agir de moto probo, clara e objetiva, não apenas de forma correta antes, mas também após o término do contrato de trabalho, podendo haver ainda efeitos residuais com a extinção contratual. Não colocando óbices na relação contratual da empregada, nem dificultando a rescisão contratual.

O empregador que constatar o estado de gravidez da empregada deverá observar os possíveis impactos jurídicos e sociais que poderão ocorrer com a dispensa da empregada. O estado de gravidez não diminui a força laborativa dela, mas em grande maioria dos casos, por saberem que estão em um momento frágil da relação de emprego, elas dedicam mais atenção e colocam mais força para que em sua ausência não seja encontrado rupturas de suas atribuições corriqueiras, além de que diminui consideravelmente as chances de conseguir um novo emprego.

Desta forma, percebe-se que as contradições a esses princípios ora abordados intensificaram as discussões favoráveis e contrárias sobre a estabilidade provisória da empregada grávida em período de experiência, pois se passou a entender que somente assim a empregada poderia se defender das arbitrariedades dos empregadores e o Direito passaria a cumprir seu real

papel, ou seja, para a jurista Maria Berenice Dias os princípios e garantias ora abordados tem por finalidade assegurar a dignidade da pessoa humana, senão vejamos:

Tem por finalidade assegurar a dignidade humana pelo implemento de todas as condições gerais e básicas que lhe são necessárias, postos como direitos difusos de toda a humanidade. Na busca de um Estado de direito pleno, produzido pela conversão de todos os direitos fundamentais em direitos humanos difusos e integrais, cuja titularidade sujeite todos os indivíduos da espécie humana e cujo objeto compreenda todos os valores da dignidade humana. [...] Traduzem o humanismo íntegro: a humanidade em toda a sua plenitude, subjetiva e objetiva, individual e social (DIAS, 2003, p. 54-55).

Complementando o entendimento supra, a professora Sandra Perrone-Moisés aduz que:

[...] no mundo contemporâneo, o direito deve assumir, além da função de controle, um papel de instrumento de direção, não se circunscrevendo ao papel clássico de permissão ou proibição, mas promovendo comportamentos e desestimulando condutas indesejáveis. Isto é o que podemos chamar de função educativa do direito, que consiste no estabelecimento de um 'dever ser' (PERRONE-MOISÉS, 2005, p. 242)

Com o passar dos anos, ainda que a jurisprudência pacífica não corroborasse com o entendimento de a empregada grávida ter a estabilidade devida, haja vista o desenvolvimento histórico da mulher no trabalho, ainda que em contratos de trabalho de experiência, os juristas não tiveram o mesmo entendimento, garantindo aos poucos esses direitos insubstituíveis. Os casos concretos em que tinham em mãos fizeram com que seus entendimentos, muitas vezes contrários aos doutrinadores mais clássicos da era moderna, sobrepujassem o óbvio e permitisse que a gestante pudesse usufruir do mínimo existencial e dar melhores condições, ao menos naquele curto período de segurança empregatícia, ao nascituro. O herdeiro que sem ter consciência já nasceria com a certeza de que sua genitora estaria ao seu lado nos primeiros meses de vida, sem sofrer a opressão indireta que o próprio mercado de trabalho impõe as mulheres gestantes.

Logo, em setembro de 2012 a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho foi alterada passando a ter a seguinte redação:

Súmula nº 244 do TST: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012  
I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

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

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

Diante do exposto, verifica-se que a alteração da súmula ora referida pacifica as garantias da empregada enquanto gestante, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, eliminando restrição imposta anteriormente no ADCT, em seu artigo 10º, inciso II, alínea “b”, possibilitando a empregada gestante, ainda que sob a condição de empregada em fase de experiência a estabilidade provisória, propiciando não somente a gestante mas afetando sua família de forma indireta, permitindo uma melhor qualidade de vida e impactando o mercado de trabalho positivamente.

Todavia a estabilidade que se aborda no presente estudo terá termo com a morte da gestante, por óbvio, é ato personalíssimo e não caberá transmissão de tal direito, tampouco terá continuidade por falta grave que cometer ou o pedido de rescisão contratual através de sua demissão por parte da empregada.

O TST com sua decisão permitiu a continuidade da saúde, trabalho, moradia, proteção ao nascituro e previdência social com a edição da súmula 244, de forma benéfica, bem como fez cessar os desmandos corriqueiros dos empregadores que não temiam pela demissão tampouco pelo estado precário que causaria a obreira após o parto. Todavia há que se observar que isso também compromete a contratação de mulheres em idade fértil, pois haverá sempre um estudo mais apurado por parte dos recrutadores na seleção, sem que alardes sejam dados. Caberá à mulher está sempre à frente de seus concorrentes, capacitada e reciclada, em conformidade com as exigências do mercado de trabalho, evitando, assim terem suas oportunidades ceifadas pela concorrência.

## **VIII. CONCLUSÃO.**

As mulheres em todos os momentos históricos têm passado por lutas afio, seja antes da Revolução Industrial ou até mesmo na própria Revolução Industrial onde lutavam pela

possibilidade de uma chance de trabalhar fora de suas casas. Essa luta ainda não chegou ao seu fim, muito embora em pleno século XXI a luta aparece mascarada de outras formas. Também neste sentido, não se trava luta apenas pela colocação no mercado de trabalho, mas pela dignidade e igualdade nas empresas, pelo reconhecimento que são mulheres que em dado momento de suas vidas irão aumentar sua família com novos membros e que, neste caso, precisam de um olhar diferenciado da sociedade e do legislador.

Todavia, essas mesmas mulheres de que se trata no presente trabalho, mulheres lutadoras e persistentes, trazem aos legisladores, doutrinadores, pesquisadores dentre outros a discussão do que pode ou não, do que é o certo ou não, levantando opiniões contrárias à sua necessidade básica, que é o direito a vida digna. Vida esta que além de exigir atenção com urgência, também acaba por trazer outra personagem a este cenário corriqueiro, o nascituro. Logo, pensando nas controvérsias causadas ao longo desta proteção não apenas para a grávida, mas também para a criança, que em 25 de junho de 2014 editou-se a Lei complementar n. 146, passando a vigorar em 26 de junho de 2014, estendendo o ciclo das garantias para o detentor da guarda da criança, o qual se observa no artigo primeiro da referida lei:

Art. – 1º. O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Tratar de tema tão controverso, na visão de uns é necessário, e na visão de outros é tocar em parte sensível, todavia, neste turbilhão de informações, é tratar de garantias e certezas de estabilidade também após o parto, haja vista que o homem também tem de certa forma, sua garantia adquirida, a de ficar com a criança por até 20 dias após o parto, e se lhe ocorrer a falta da mãe por falecimento, essa garantia se estende por período integral a que lhe era de direito. Os homens são de certa forma agraciados, do benefício adquirido pelas mulheres, das lutas combatidas ao longo de todos os anos de trabalho sem o devido reconhecimento e muitas vezes sem o descanso merecido.

Diante de todo o exposto, nada mais resta do que demonstrar que a lei que vigora em favor dos contratos de experiência para a gestante, bem como a lei complementar ora abordada é funcional e eficaz.

A Súmula 244 do TST é vista como uma súmula protecionista, pois trata de garantir direitos anteriormente não concedidos à mulher grávida, que pode provocar um efeito contrário

no mercado de trabalho, como fora abordado anteriormente, em recrutamento pelas empresas de pessoas sem a pretensão de gerar filhos, todavia, as mulheres em idade fértil e gestantes sabem do risco que correm ao se candidatar a uma vaga, ou engravidar no decurso do contrato de experiência, causando silenciosamente o adoecimento emocional e psicológico na mulher.

Conclui-se, portanto, que essa mudança pode onerar empregadores e gerar mais desconforto nas relações de trabalho entre empresas e profissionais do sexo masculino.

## REFERÊNCIAS.

ALVES, Ivan Dias Rodrigues. **Teoria e prática do direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: LTr., 1995.

BARROS, Alice Monteiro.de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2012.

\_\_\_\_\_. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade. Na Teoria e na Prática**. São Paulo: Editora Lemos e Cruz, 2011.

BRAIK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História das cavernas ao terceiro milênio**. São Paulo: Moderna, 1997.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho, TST – Súmula 244 de 14 de setembro de 2012**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)>. Acesso em: 12 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 30 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm)>. Acesso em: 30 mai. 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito ao trabalho da mulher: questão de igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr., 2007.

CUNHA, Maria Isabel da. **Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DIAS, Maria Berenice. **A Igualdade Desigual**. Revista Brasileira de Direito Constitucional n. 2, Escola Superior de Direito Constitucional, São Paulo. jul/dez – 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr., 2012.

DINIZ, Dulce. **Estabilidade e Garantia no Emprego**. Disponível em: <[http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade\\_e\\_Garantia\\_no\\_Emprego.pdf](http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade_e_Garantia_no_Emprego.pdf)> Acesso em 08 de maio de 2017.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado– TST**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e regra geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Contratos de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

PERRONE-MOISÉS, Cláudia. **Tolerância, Desenvolvimento e Direitos Humanos** In: MERCADANTE, A; MAGALHÃES José Carlos de (Org). Reflexões sobre os 60 anos da ONU. Ijuí, RS: Unijuí, 2005.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Método, 2009.

TORRES, Ricardo Lobo. **Os Direitos Humanos e a Tributação: imunidades e isonomia**. Rio de Janeiro: Renovar, 1995.

VIDIGAL, Márcio Flávio Salem. **Origem e evolução do contrato coletivo de trabalho no direito italiano: cenas**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n. 2, abr./jun. 2014.

WIKIPÉDIA. **Ourivesaria**. Disponível em <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Ourivesaria>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

WIKIPÉDIA. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_Internacional\\_do\\_Trabalho](https://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

WIKIPÉDIA. **Rotatividade de pessoal - Turnover**. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Rotatividade\\_de\\_pessoal](https://pt.wikipedia.org/wiki/Rotatividade_de_pessoal)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

WIKIPÉDIA. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Comiss%C3%A3o\\_Interna\\_de\\_Preven%C3%A7%C3%A3o\\_de\\_Acidentes](https://pt.wikipedia.org/wiki/Comiss%C3%A3o_Interna_de_Preven%C3%A7%C3%A3o_de_Acidentes)>. Acesso em: 26 mai. 2017.

WIKIPÉDIA. **Previdência Social**. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Previd%C3%Aancia\\_social](https://pt.wikipedia.org/wiki/Previd%C3%Aancia_social)>. Acesso em: 26 mai. 2017.