



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS CLÓVIS MOURA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO



PAULO ISAAC MORAIS PAIVA

**A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: ENTRE A
PROTEÇÃO SOCIAL E O ABUSO DE DIREITO**

TERESINA
2025

PAULO ISAAC MORAIS PAIVA

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: ENTRE A PROTEÇÃO SOCIAL E O ABUSO DE DIREITO

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Professor Doutor João Luiz Rocha do Nascimento

Defesa Pública em Teresina no Estado do Piauí, junho de 2025

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor João Luiz Rocha do Nascimento
Professor Orientador

Professora Doutora Maria Laura Lopes Nunes Santos
Professora Examinadora

Professor Doutor Willame Parente Mazza
Professor Examinador

TERESINA

2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus. Mesmo sem merecer, sua graça, bondade e misericórdia me sustentaram. Sem a entidade máxima do universo, eu não teria nenhuma força para caminhar até aqui.

À minha mãe, Clotildes Maria da Silva Morais Neta, cujo amor incondicional, sacrifícios extremos e dedicação foram determinantes para tudo o que conquistei e tudo o que sou. Agradeço pelos inúmeros plantões exaustivos e por todo o esforço silencioso que realizou para garantir meu desenvolvimento, mesmo quando, por vezes, eu não merecia tamanha entrega. Este título de bacharel em Direito é meu pedido de desculpas e meu obrigado.

Agradeço, com especial carinho, aos meus avós, José Vieira Paiva e Maria do Amparo Ferreira Paiva, que sempre foram meus segundos pais. Com amor, zelo e apoio incondicional, sustentaram-me para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu grande mentor e amigo, Doutor José Ribeiro Gonçalves, cuja prática e convivência no estágio foram fundamentais para a idealização desta monografia. Agradeço a oportunidade de vivenciar a prática trabalhista ao lado de um dos melhores juristas e de uma das melhores pessoas que já conheci.

Ao meu professor orientador, Doutor João Luiz Rocha do Nascimento, expresso minha profunda gratidão por incentivar não apenas o domínio técnico, mas também por fomentar, em suas aulas, a busca pelo verdadeiro sentido do Direito, das normas e da Justiça, pilares que foram fundamentais para a construção desta monografia. Agradeço, em especial, por ter viabilizado meu acesso à biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, o que foi essencial para o aperfeiçoamento e a conclusão desta pesquisa.

À Professora Doutora Maria Laura Lopes Nunes Santos, meu sincero agradecimento por ter oferecido conforto e apoio ao longo de toda a jornada deste trabalho, muitas vezes assumindo também o papel de amiga.

À Universidade Estadual do Piauí e ao seu corpo docente. Nessa Instituição, aprendi a enxergar o Direito não apenas como mera técnica, mas como um instrumento para se alcançar a verdadeira justiça. Carregarei comigo não apenas um simples diploma, mas, principalmente, os ensinamentos de uma das melhores

universidades do mundo na formação de profissionais comprometidos com a ética. A UESPI é, para sempre, parte da minha história e da realização de um sonho que, um dia, pareceu imensamente distante.

Agradeço, com especial carinho, a alguns professores que ultrapassaram a marca do ofício e se tornaram verdadeiros amigos e referências pessoais: professor Georges Tales Santana de Carvalho Mendes, professor Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz, professor Orlando Mauriz Ramos, professor Dilson Reis da Rocha e professor Albérico Benvindo Rosal. Em cada aula, orientação e conversa, encontrei não apenas o conhecimento técnico que me guiou na formação jurídica, mas também palavras de incentivo, humanidade, escuta e inspiração. A cada um de vocês, levo comigo uma profunda admiração e uma eterna gratidão. Obrigado por acreditarem em mim e por fomentarem ainda mais o meu amor pelas Ciências Jurídicas.

Por fim, estendo minha gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este sonho se realizasse. Tornar-me bacharel em Direito sempre foi o grande propósito da minha vida, desde a mais tenra idade. A cada pessoa que caminhou ao meu lado: muito obrigado.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo a estabilidade provisória da gestante, um direito consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil como instrumento de proteção social à maternidade e à manutenção da mulher no mercado de trabalho. Partindo da origem e da criação do Direito do Trabalho e de seu princípio basilar, o princípio da proteção, o estudo busca compreender a evolução histórica e jurídica desse direito, para então analisar como se originou a estabilidade provisória da gestante e qual o seu verdadeiro ou ideal sentido e aplicação. Além disso, investiga-se em que medida sua aplicação pode ser desvirtuada, configurando abuso de direito. O objetivo geral do trabalho é analisar criticamente a estabilidade provisória da gestante, confrontando sua função constitucional com hipóteses concretas em que o instituto tem sido invocado de forma contraditória em relação aos seus fins protetivos. A justificativa da pesquisa reside nas controvérsias sobre o real alcance dessa estabilidade, o que demanda uma leitura que vá além do texto normativo, incorporando fundamentos filosóficos, hermenêuticos, sociais e principiológicos. Assim, pretende-se contribuir com a construção de uma interpretação mais justa do Direito, resguardando os princípios da boa-fé, da proteção, da segurança jurídica, da justiça e da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Estabilidade Provisória. Gestante. Proteção Social. Abuso de Direito.

ABSTRACT

The object of this monograph is to study the provisional stability of pregnant women, a right enshrined in the Constitution of the Federative Republic of Brazil as an instrument of social protection for maternity and the maintenance of women in the labor market. Starting from the origin and creation of Labor Law and its basic principle, the principle of protection, the study seeks to understand the historical and legal evolution of this right, to then analyze how the provisional stability of pregnant women originated and what its true or ideal meaning and application is. It also investigates the extent to which its application can be distorted, constituting an abuse of rights. The general aim of this work is to critically analyze the provisional stability of pregnant women, comparing its constitutional function with concrete cases in which the institute has been invoked in a way that contradicts its protective purposes. The justification for the research lies in the controversies over the real scope of this stability, which demands a reading that goes beyond the normative text, incorporating philosophical, hermeneutic, social and principiological foundations. The aim is to contribute to the construction of a fairer interpretation of the law, safeguarding the principles of good faith, protection, legal certainty, justice and human dignity.

Keywords: Provisional stability. Pregnant women. Social Protection. Abuse of Law.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
PRIMEIRO CAPÍTULO: ORIGEM HISTÓRICA E A CRIAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1. A ORIGEM HISTÓRICA DO TRABALHO	10
1.2. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O SURGIMENTO DA SUBORDINAÇÃO	11
1.3. DIFERENÇA ENTRE SUBORDINAÇÃO E SUJEIÇÃO	12
1.4. FATORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.5. A LUTA COLETIVA DOS TRABALHADORES E AS PRIMEIRAS CONQUISTAS	14
1.6. AS QUATRO FASES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.7. INSTITUCIONALIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO INTERNACIONAL	17
1.8. A CRISE E A TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	18
1.9. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO NÚCLEO PRINCIPAL DO DIREITO DO TRABALHO	20
1.10. CONCLUSÃO PARCIAL	21
SEGUNDO CAPÍTULO: A PROTEÇÃO SOCIAL DAS MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO	22
2.1. APORTES INICIAIS	22
2.2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	23
2.3. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO	24
2.4. A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO ...	30
2.5. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: DIREITOS ESPECÍFICOS	32
2.6. A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE	35
2.7. CONCLUSÃO PACIAL	36
TERCEIRO CAPÍTULO: O ABUSO DO DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS E JURÍDICAS	38
3.1. APORTES INICIAIS	38
3.2. O QUE SE CARACTERIZA COMO ABUSO DE DIREITO?	39
3.3. A FILOSOFIA DO DIREITO E A HERMENÊUTICA JURÍDICA COMO BASE PARA INTERPREÇÃO, APLICAÇÃO E BUSCA PELA FINALIDADE DA NORMA JURÍDICA	40
3.4. A FILOSOFIA DO DIREITO E O PENSAMENTO DE JUSTIÇA SOBRE UMA PERCEPÇÃO KANTIANA	42
3.5. A JUSTIÇA COMO EQUIDADE PARA JOHN RAWLS (LIBERALISMO IGUALITÁRIO)	43
3.6. A ESTABILIDADE PRÓVISÓRIA DA GESTANTE UMA NECESSÁRIA RELEITURA	45
3.7. A BOA-FÉ COMO PRINCÍPIO BALIZADOR DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE PARA A GESTANTE QUE DETURPA O DIREITO (ANÁLISES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAIS)	46
CONCLUSÃO	57

1. INTRODUÇÃO

A estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), constitui um importante instrumento de proteção social à maternidade e à manutenção da mulher no mercado de trabalho.

Trata-se de uma garantia fundamental que visa resguardar a gestante contra despedidas arbitrárias desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assegurando não apenas a preservação de sua fonte de renda, vínculo de emprego, mas também protegendo-a durante todo o período da maternidade, isso sem dizer da necessidade de se observar o princípio fundante da dignidade da pessoa humana.

Historicamente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma desigual, marcada por exclusões, preconceitos e desvalorização. O Direito do Trabalho, surge como resposta às injustiças provocadas pelo capitalismo predatório, especialmente durante a Revolução Industrial, evoluindo com o objetivo de proteger o trabalhador, figura geralmente hipossuficiente na relação contratual.

Dentre os diversos grupos vulneráveis, as mulheres, em especial as gestantes, sempre demandaram maior proteção. Daí a importância do princípio da proteção, que norteia toda a estrutura do Direito do Trabalho, inclusive quanto à estabilidade gravídica.

No entanto, a efetividade desse direito encontra desafios práticos. Apesar dos avanços legislativos e das garantias constitucionais, a realidade ainda se mostra desigual: segundo o IBGE (2019), apenas 54,6% das mulheres com filhos de até três anos estavam empregadas, enquanto esse percentual era de 67,2% entre aquelas sem filhos. Esses dados revelam a persistente exclusão da mulher-mãe do mercado de trabalho e um aparente descompasso entre o ideal normativo e a prática cotidiana.

Neste cenário, destaca-se a ocorrência de abusos no exercício do direito à estabilidade, em casos que obreiras utilizam essa proteção de maneira desvirtuada, com o objetivo de obter benefícios financeiros, sem demonstrar interesse na manutenção do vínculo empregatício.

Diante disso, o objetivo central deste estudo é analisar as práticas relacionadas

ao abuso do direito à estabilidade provisória da gestante no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro e suas implicações jurídicas e sociais. Para isso, serão examinados três aspectos principais: a evolução histórica dos direitos trabalhistas femininos, o conceito e as manifestações do abuso de direito no contexto da estabilidade gravídica, e as consequências sociais e jurídicas desse fenômeno.

A hipótese que se busca verificar é a de que o problema não reside na norma em si, mas em sua aplicação equivocada no cotidiano contratual e jurídico. A estabilidade provisória da gestante é um direito constitucional essencial, mas sua má utilização pode gerar distorções graves, comprometendo a justiça social e a segurança jurídica das relações laborais. Assim, torna-se necessário um olhar crítico e ponderado por parte dos juristas e da sociedade a fim de concretizar a real função pretendida pela norma constitucional.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e descritiva, com ênfase em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, fundamentada em fontes doutrinárias, dados estatísticos e decisões dos tribunais superiores e regionais, permitindo uma leitura crítica das causas e dos efeitos para a correta aplicação do direito à estabilidade da gestante.

A escolha pela abordagem descritiva justifica-se pela necessidade de compreender os elementos históricos, doutrinários e práticos que envolvem esse instituto, oferecendo um panorama detalhado sobre sua aplicação e possíveis distorções. Além disso, a análise se fundamenta em dados qualitativos extraídos de fontes bibliográficas e jurisprudenciais.

Por fim, a relevância deste trabalho está em contribuir para uma reflexão jurídica e social mais equilibrada sobre o tema, que preserve os direitos arduamente conquistados pelas mulheres, mas que também combata distorções que desvirtuem a finalidade da proteção constitucional à maternidade.

PRIMEIRO CAPÍTULO: ORIGEM HISTÓRICA E A CRIAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. A ORIGEM HISTÓRICA DO TRABALHO

O primeiro capítulo tem como objetivo apresentar um panorama histórico e conceitual sobre o surgimento e a evolução do Direito do Trabalho, desde a Antiguidade até a contemporaneidade para que se possa entender os principais fatores que influenciaram o nascimento desse ramo jurídico, como a transformação das formas de trabalho, a consolidação da relação de subordinação, a luta coletiva dos trabalhadores e a conquista de direitos sociais fundamentais.

Essa contextualização é essencial para, nos capítulos seguintes, compreender de forma mais clara a proteção jurídica da mulher no ambiente laboral, em especial, a estabilidade provisória da gestante, que surgiu como resposta à desigualdade histórica e social vivenciada por essas mulheres.

Há um entendimento pacificado entre a comunidade científica de que a origem da palavra “trabalho” está intrinsecamente ligada ao ato de torturar – *tripaliare*. Inclusive, uma de suas palavras geradoras é *tripalium*, um antigo instrumento de três pontas utilizado para tortura (CALVO, 2020).

Desse modo, é possível perceber que, dentro de uma perspectiva histórica, o trabalho sempre foi visto como um castigo, ou como uma maneira de infligir dor e punir (CALVO, 2020).

Na Idade Antiga, o trabalho estava diretamente relacionado à escravidão, já que os escravizados não possuíam qualquer tipo de livre arbítrio e, para sobreviver, eram obrigados a trabalhar em condições extremamente severas. Nem sequer eram considerados pessoas, mas sim objetos, sobre os quais seus senhores exerciam total domínio, tanto sobre seus corpos quanto sobre sua força de trabalho (CALVO, 2020).

Na Idade Média, ocorre uma transição do regime de escravidão para o regime de servidão. Nesse novo cenário, os servos tinham acesso ao uso da terra e à

proteção militar oferecida por um senhor feudal e, em contrapartida, eram obrigados a entregar a maior parte de sua produção ao referido senhor (CALVO, 2020)..

Ou seja, não houve, de fato, uma mudança significativa nas relações de trabalho; o servo apenas passou a ser reconhecido como uma pessoa e não mais como uma mercadoria, conquistando pequenas vantagens em relação à sua dignidade como ser humano e nas relações jurídicas (CALVO, 2020).

Mais adiante na história, surgem as corporações de ofício, principalmente no continente europeu, o que contribuiu para o fenômeno do êxodo rural, ou seja, a migração em massa do campo para as cidades, em busca de melhores condições de vida e da fuga dos trabalhos forçados e árduos do meio rural. Essa movimentação gerou uma explosão populacional desorganizada nesses novos centros urbanos (CALVO, 2020).

A relação de trabalho nas corporações de ofício funcionava da seguinte maneira: os mestres eram os proprietários das oficinas; os companheiros, trabalhadores mais experientes, recebiam remuneração e eram subordinados aos mestres; já os aprendizes, geralmente menores de idade, buscavam aprender a profissão sob a supervisão dos mestres (CALVO, 2020).

1.2. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O SURGIMENTO DA SUBORDINAÇÃO

Posteriormente, a humanidade passou por uma de suas maiores transformações nas relações de trabalho com o surgimento das máquinas e o advento da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII. Esse processo substituiu a produção artesanal e manufatureira pela produção em massa, realizada em larga escala com o uso intensivo de tecnologias (CALVO, 2020).

Para o ilustre doutrinador Mauricio Godinho Delgado, o núcleo central do Direito do Trabalho é o trabalho subordinado, representado, especificamente, pela relação empregatícia entre um superior hierárquico e um trabalhador. A partir dessa relação social derivam-se os institutos, princípios e normas que estruturam os direitos trabalhistas (DELGADO, 2019).

Assim, a subordinação é a palavra-chave sobre a qual o Direito do Trabalho se fundamenta, pois nela o trabalhador se sujeita voluntariamente às ordens do empregador quanto à forma de execução de seu labor. Embora esse conceito de liberdade seja discutível, considerando que, muitas vezes, o trabalhador não possui outras opções e se torna mais vulnerável, para fins de estudo entende-se liberdade como a situação jurídica em que a pessoa está formalmente livre para escolher a prestação de seu trabalho (DELGADO, 2019).

Para o professor Mauricio Godinho Delgado, a liberdade é um elemento tão essencial para a existência da subordinação nas relações de trabalho que, diferentemente da professora Adriana Calvo, ele não considera os regimes de escravidão e servidão como historicamente relevantes para o surgimento do Direito do Trabalho. Isso porque, nesses regimes, os trabalhadores não possuíam qualquer forma de liberdade, poder de negociação ou remuneração pelo uso de sua força de trabalho.

Dessa forma, a ideia de subordinação surge apenas na Idade Moderna, especialmente com a Revolução Francesa, no final do século XVIII, marcada pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, e também com a Primeira Revolução Industrial, que introduziu um novo modelo de produção e consolidou a ideia de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo por meio do emprego (DELGADO, 2019).

1.3. DIFERENÇA ENTRE SUBORDINAÇÃO E SUJEIÇÃO

Nesse cenário, é importante compreender a diferença entre subordinação e sujeição. A subordinação refere-se às atividades e condutas realizadas pelo trabalhador sob as ordens do empregador, dentro do ambiente de trabalho. Já a sujeição é de natureza pessoal, representando uma condição de completa dependência e ausência de liberdade, como ocorria nos regimes de escravidão e servidão (DELGADO, 2019).

A doutrinadora Adriana Calvo acrescenta que o trabalho, historicamente, passou a ser exercido de duas formas principais: a locação de obra (*locatio operis*), em que o pagamento era feito mediante a entrega do resultado final do trabalho; e a locação de serviços (*locatio operarum*), na qual o objeto do contrato era a própria prestação contínua da força de trabalho (CALVO, 2020).

1.4. FATORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Nesse ponto, os doutrinadores Adriana Calvo e Mauricio Godinho Delgado compreendem que o surgimento do Direito do Trabalho decorre da combinação de diversos fatores econômicos, sociais e políticos, e não de um único motivo isolado. Cada um desses elementos exerce múltiplos impactos e reflexos sobre a organização da sociedade e do mundo do trabalho.

Inicialmente, para Delgado, sob a perspectiva econômica, dois fatores principais favoreceram o surgimento do Direito do Trabalho. O primeiro foi a utilização do trabalho livre subordinado, o que possibilitou a consolidação das relações de emprego. Essa nova dinâmica permitiu que os empregadores extraíssem ao máximo a energia, a inteligência, a emoção e a criatividade dos trabalhadores, criando um mecanismo de integração entre a pessoa e o sistema produtivo com grande potencial de geração de bens e serviços (DELGADO, 2019).

O segundo fator foi o surgimento de uma nova forma de organização do processo produtivo, com o advento das grandes indústrias, que passaram a substituir as formas mais simples de produção, como o artesanato e a manufatura. Esse fenômeno, conhecido como concentração industrial ou empresarial, exigia grande número de trabalhadores e uma estrutura organizacional mais complexa. Assim, tornou-se necessária a criação de normas específicas para proteger essas novas relações de trabalho, promovendo mais organização, controle e segurança no sistema produtivo que emergia (DELGADO, 2019).

Ademais, sob a perspectiva social, destaca-se a grande concentração de trabalhadores nas cidades industriais da Europa e dos Estados Unidos, o que favoreceu o fortalecimento do sentimento de identidade coletiva entre esses indivíduos. Essa identificação surgiu a partir das experiências comuns vividas nas fábricas e empresas onde atuavam (DELGADO, 2019).

Sob o aspecto político, o Direito do Trabalho começa a se delinear a partir das mobilizações dos trabalhadores e da sociedade, que passaram a exigir melhores condições laborais e maior proteção jurídica nas relações de trabalho (DELGADO, 2019).

1.5. A LUTA COLETIVA DOS TRABALHADORES E AS PRIMEIRAS CONQUISTAS

Nessa mesma linha, os trabalhadores passaram a perceber que a atuação coletiva lhes conferia muito mais força para reivindicar seus direitos do que a atuação individual frente ao Estado e aos empregadores. Essa constatação impulsionou o surgimento de diversas ideias e movimentos políticos, como os movimentos sindicais, socialistas e comunistas (DELGADO, 2019).

Ainda nesse contexto, vale destacar as diferentes formas pelas quais os governos reagiram às pressões e exigências dos trabalhadores organizados coletivamente. A primeira reação predominante por parte do Estado foi a repressão direta aos movimentos operários (DELGADO, 2019).

Entretanto, com o tempo, alguns governos passaram a reconhecer e ceder a certas pressões exercidas pelos trabalhadores. Um exemplo claro disso foi a política social de Otto von Bismarck, na Alemanha, ao final do século XIX (DELGADO, 2019).

Nesse momento histórico, os trabalhadores compreenderam que seus dilemas, necessidades e interesses não poderiam ser resolvidos de forma isolada, sendo indispensável uma abordagem coletiva. Assim, passaram a defender soluções jurídicas que representassem o interesse comum da classe trabalhadora, desafiando

a visão individualista do Estado liberal e do Direito Civil tradicional, especialmente frente ao poder econômico e social exercido pelos empregadores (DELGADO, 2019).

Os movimentos sindicais passaram a compreender que as empresas, enquanto coletividades organizadas, são estruturalmente mais fortes e influentes que o trabalhador isolado, o qual, sozinho, não possui condições reais de negociar melhores condições de trabalho. Por isso, os trabalhadores passaram a se organizar coletivamente, como forma de reduzir a desigualdade na relação negocial frente aos empregadores (DELGADO, 2019).

1.6. AS QUATRO FASES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Além do contexto histórico, para fins de estudo, os autores identificam quatro fases históricas no desenvolvimento do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia (DELGADO, 2019).

A primeira fase, chamada de fase de formação, foi marcada por manifestações esparsas que buscavam reduzir os efeitos mais violentos da superexploração da mão de obra, principalmente de mulheres e crianças. Nesse estágio inicial, pode-se dizer que o objetivo era preservar a dignidade da pessoa humana dentro de um sistema jurídico mínimo, e não propriamente instituir uma ciência autônoma como o Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

A segunda fase, conhecida como fase de Sistematização e Consolidação, vai de 1848 até 1919. Seu marco inicial está na publicação do Manifesto Comunista (1848), além de importantes manifestações sociais, como o cartismo, na Grã-Bretanha, e a Revolução de 1848, na França (DELGADO, 2019).

Tais eventos marcam o início de grandes ações organizadas pelas massas trabalhadoras contra a ordem econômica vigente, evidenciando uma crescente consciência coletiva dos trabalhadores.

Como consequência desses movimentos, na França houve o reconhecimento do direito de associação (formação de sindicatos), o direito de greve e a fixação de uma jornada máxima de 10 horas diárias. De forma semelhante, na Inglaterra, a

jornada de trabalho também foi reduzida para 10 horas, como resultado das pressões exercidas pelo movimento cartista (DELGADO, 2019).

Com a publicação do Manifesto Comunista, consolida-se a ascensão de pensamentos e estratégias coletivas e organizadas. Os trabalhadores passaram a se reconhecer como uma classe subordinada aos empresários e ao Estado, compreendendo essa dinâmica de conflito como parte do processo histórico. A partir disso, passaram a exigir mudanças reais nas estruturas jurídicas que regulavam as relações de trabalho (DELGADO, 2019).

Diante desse cenário dialético, marcado pela luta de classes, pelo fortalecimento dos movimentos sindicais e socialistas, o Estado passou a ser pressionado a intervir nos constantes conflitos entre capital e trabalho, ora adotando medidas repressivas, ora cedendo e reconhecendo determinados direitos trabalhistas aos obreiros (DELGADO, 2019).

Nesse contexto, diversos países europeus passaram a reconhecer o direito dos trabalhadores à associação sindical. Na Alemanha, ocorreu a descriminalização do associacionismo sindical e a regulamentação desse direito. Na Dinamarca, França, Espanha, Portugal e no Reino Unido, iniciaram-se iniciativas legislativas voltadas à liberdade sindical. Por fim, a Itália também passou a descriminalizar a união dos trabalhadores (DELGADO, 2019).

Posteriormente, observou-se na Europa o surgimento de legislações trabalhistas e o avanço das práticas de negociação coletiva, mesmo em países com regimes autoritários, como foi o caso da Alemanha unificada sob o comando de Otto von Bismarck, entre os anos de 1871 e 1890 (DELGADO, 2019).

A Conferência de Berlim, realizada em 1890 e que reuniu 14 países, marcou um momento importante para o reconhecimento internacional da necessidade de regulamentar os mercados de trabalho, de forma compatível com a realidade política, social e econômica de cada nação. Embora não tenha produzido resultados imediatos, representou o início de um diálogo internacional sobre a proteção trabalhista (DELGADO, 2019).

Por fim, em 1891, foi publicada a Encíclica *Rerum Novarum*, pelo Papa Leão XIII, documento oficial da Igreja Católica que teve grande influência naquele período.

Nessa encíclica, o Pontífice reconhecia os problemas enfrentados pelos trabalhadores e solicitava uma postura mais justa, digna e compreensiva na regulação das condições de trabalho (DELGADO, 2019).

1.7. INSTITUCIONALIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO INTERNACIONAL

A terceira fase da história do Direito do Trabalho tem início após o fim da Primeira Guerra Mundial, por volta de 1919. Essa fase é conhecida como a fase de institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, tendo como marcos principais dois acontecimentos relevantes: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Constituição de Weimar, na Alemanha (DELGADO, 2019).

Ressalta-se ainda que a Constituição Mexicana de 1917 foi inovadora para sua época, ao incorporar expressamente direitos trabalhistas em seu texto, servindo de exemplo para países considerados subdesenvolvidos (DELGADO, 2019).

Nesse momento histórico, o Direito do Trabalho passa a ser reconhecido como um ramo jurídico com existência autônoma, possuindo legislação e fontes próprias. Ele passa a integrar formalmente o ordenamento jurídico dos países por meio das Constituições, deixando de ser um conjunto de normas esparsas para tornar-se parte estruturada das leis nacionais (DELGADO, 2019).

Além disso, é nesse mesmo período que se estrutura a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e as legislações trabalhistas passam a conquistar maior autonomia e estabilidade dentro do sistema jurídico dos Estados (DELGADO, 2019).

Dessa forma, o Direito do Trabalho passou a ser amplamente respeitado nos países desenvolvidos e democráticos, após anos marcados por violência, miséria e intensas manifestações sociais. Nesse processo, desenvolveram-se duas formas distintas de criação de normas: de um lado, os sindicatos, por meio das negociações coletivas, passaram a criar regras e acordos de maneira autônoma; de outro, o Estado

manteve sua função de elaborar leis trabalhistas de forma centralizada (DELGADO, 2019).

Logo, o Direito do Trabalho se institucionaliza com base em dois pilares: as negociações estabelecidas entre empregadores e empregados no âmbito da sociedade civil, e as normas elaboradas pelo poder público por meio do Estado (DELGADO, 2019).

O ponto alto desse momento histórico ocorreu no período posterior à Segunda Guerra Mundial. Os países, devastados pelos conflitos e pela violência, passaram a adotar Constituições democráticas que valorizavam fortemente o Estado de Bem-Estar Social, atribuindo centralidade ao trabalho e à dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2019).

Além disso, essas Constituições passaram a reconhecer como normas obrigatórias e diretamente aplicáveis princípios fundamentais como o respeito à integridade física e mental, a valorização do trabalho e do emprego, a função social da propriedade, a igualdade material (e não apenas formal), e o princípio da justiça social (DELGADO, 2019).

1.8. A CRISE E A TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A quarta fase do Direito do Trabalho é denominada fase da crise e da transição, iniciando-se no final do século XX e estendendo-se pelas primeiras décadas do século XXI. Nesse período, instalou-se uma grande crise econômica, iniciada por volta de 1973/1974, conhecida como a crise do petróleo. Esse episódio causou inflação, aumento da concorrência entre empresas, elevação das taxas de desemprego e agravamento do déficit fiscal, limitando a capacidade de intervenção do Estado nas questões sociais e trabalhistas (DELGADO, 2019).

Paralelamente, ocorreram importantes inovações tecnológicas, como os avanços da microeletrônica, da robotização e da microinformática. Embora representassem progresso, esses avanços também contribuíram para a redução do número de empregos, especialmente na indústria, gerando preocupações quanto à

possibilidade de uma sociedade futura sem trabalho. Essas transformações também deram origem a novas formas de prestação de serviço, como o teletrabalho, que se distanciam dos modelos tradicionais de contratação (DELGADO, 2019).

Essas tecnologias também impactaram profundamente as formas de comunicação global, eliminando barreiras de tempo e espaço, e ampliando exponencialmente a competição entre empresas em escala mundial (DELGADO, 2019).

Nesse cenário, muitas empresas passaram a adotar novos modelos de gestão, descentralizando suas atividades e distribuindo funções entre várias empresas menores, com menor controle centralizado. Esse movimento foi fundamental para o surgimento da terceirização, fenômeno que até hoje representa um dos maiores desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Nesse contexto, conforme explica o professor Maurício Godinho Delgado, as vitórias expressivas de líderes ultraliberais em países desenvolvidos, como Margaret Thatcher, no Reino Unido; Ronald Reagan, nos Estados Unidos; e Helmut Kohl, na Alemanha, marcaram o início de uma forte retração do Estado nas áreas social e trabalhista. Esses líderes passaram a defender a livre atuação do mercado, e o Direito do Trabalho passou a ser visto por eles como um entrave à implementação de suas políticas econômicas (DELGADO, 2019).

Desse modo, embora o Direito do Trabalho tenha desempenhado um papel fundamental na consolidação das políticas sociais de distribuição de riqueza no sistema capitalista, os últimos anos do século XX foram marcados por uma intensa flexibilização das leis trabalhistas, impulsionada pela expansão global do pensamento ultraliberal no Ocidente (DELGADO, 2019).

Para o professor Maurício Godinho Delgado, as relações de trabalho não desapareceram com as inovações tecnológicas, mas sofreram transformações significativas ao longo dos últimos trinta anos. Houve um processo de desregulamentação, aumento da informalidade e desorganização do mercado de trabalho, inclusive em países como o Brasil, especialmente durante a década de 1990 e, mais recentemente, a partir de 2016/2017 (DELGADO, 2019).

No entanto, segundo o professor, mesmo após esse enfraquecimento do Direito do Trabalho, não surgiram soluções justas e eficazes que justificassem a retirada de direitos trabalhistas em larga escala (DELGADO, 2019).

Durante a crise, o Direito do Trabalho demonstrou ainda mais sua relevância, sobretudo em sua função de distribuir riquezas de maneira mais equitativa dentro de um sistema desigual como o capitalismo. Mesmo em um Estado que assegura liberdade individual e democracia, não é possível garantir uma convivência social justa e pacífica sem um conjunto mínimo de regras que protejam os trabalhadores (DELGADO, 2019).

Portanto, aquilo que inicialmente parecia ser uma crise que levaria ao fim do Direito do Trabalho passou a ser interpretado, na atualidade, como uma fase de transição. Essa fase evidencia a necessidade de renovação e adaptação inteligente desse ramo do Direito, a fim de preservar sua função social diante das novas realidades do mundo do trabalho (DELGADO, 2019).

1.9. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO NÚCLEO PRINCIPAL DO DIREITO DO TRABALHO

Considerando todo o cenário de reivindicações e lutas da classe trabalhadora, para o professor Maurício Godinho Delgado, existe um conjunto de nove princípios considerados especiais que compõem o denominado núcleo basilar dos princípios do Direito do Trabalho. Esses princípios são chamados de basilares porque expressam a função finalista desse ramo jurídico: proteger o trabalhador, em regra, parte mais vulnerável na relação empregatícia (DELGADO, 2019).

Entre todos esses princípios, destaca-se, sem dúvidas, o princípio da proteção. Trata-se de um dos pilares centrais do Direito do Trabalho, pois determina que a estrutura dessa disciplina deve ter como principal função garantir a proteção da parte hipossuficiente, normalmente, o trabalhador (DELGADO, 2019).

Isso ocorre porque o objetivo maior do Direito do Trabalho é atenuar, através do mundo jurídico, o desequilíbrio natural existente entre empregador e empregado.

Essa lógica de proteção influencia toda essa ciência jurídica, moldando a legislação, a doutrina, os princípios e até mesmo a interpretação das normas, sempre buscando um resultado mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2019).

Inclusive, para o ilustre doutrinador, sem essa ideia de proteção jurídico-social, a existência do Direito do Trabalho não se justificaria histórico-cientificamente. Essa também é a posição vários doutrinadores, que reconhecem o princípio da proteção como o principal dentro desse ramo jurídico (DELGADO, 2019).

A partir desse princípio fundamental, derivam, praticamente, todos os demais princípios do Direito do Trabalho, como: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica, o princípio da obrigatoriedade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da proibição de alteração contratual prejudicial ao trabalhador, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da despersonalização do empregador e o princípio da não aplicação retroativa das nulidades, entre outros (DELGADO, 2019).

Todos esses princípios compartilham uma mesma lógica, garantir uma proteção especial ao trabalhador, reconhecendo sua posição de desvantagem econômica, técnica e social frente ao empregador (DELGADO, 2019).

1.10. CONCLUSÃO PARCIAL

Dentre todos os trabalhadores, a mulher, em especial as gestantes, notoriamente, enfrentaram maiores adversidades ao longo de sua história. dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, em 2019, o percentual de mulheres com filhos de até três anos que tinham alguma ocupação era de 54,6%, enquanto de mulheres sem filhos era de 67,2% (IBGE, 2019).

Como foi possível perceber ao longo deste capítulo, o Direito do Trabalho surgiu como resposta às desigualdades econômicas e sociais decorrentes da exploração desumana da força de trabalho, especialmente durante a Revolução Industrial

culminando na criação de um sistema jurídico voltado à proteção da parte mais vulnerável da relação empregatícia, o trabalhador

O princípio da proteção, nesse sentido, torna-se o principal elemento dessa ciência, norteador da criação, interpretação e aplicação das suas fontes com foco na atenuação das desigualdades buscando-se a justiça social.

A partir desse entendimento, é possível aprofundar a análise sobre trabalhadores ainda mais estigmatizados, como é o caso das mulheres, em especial, as gestantes.

Desse modo, no capítulo seguinte, poderemos ver a relação das mulheres com o Direito do Trabalho, com destaque para a estabilidade provisória da gestante, seus fundamentos constitucionais e sua aplicação jurisprudencial.

SEGUNDO CAPÍTULO: A PROTEÇÃO SOCIAL DAS MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO

2.1. APORTES INICIAIS

Como foi abordado no capítulo anterior, segundo o pensamento do professor Maurício Godinho Delgado e demais doutrinadores, a proteção social é um princípio basilar do Direito do Trabalho, pois esse ramo busca alcançar a igualdade jurídica

entre as partes, equilibrando relações que são naturalmente desiguais, como ocorre nas relações de trabalho.

Dessa forma, o trabalhador é a parte a que se destina essa proteção, pois, como visto no primeiro capítulo, o movimento histórico-dialético de classes causou inúmeras injustiças e conflitos sociais, uma vez que, em regra, os obreiros não estão no mesmo patamar econômico e técnico de seus empregadores.

Nesse sentido, dentre os diversos perfis de trabalhadores, destacam-se aqueles que necessitam de uma proteção ainda mais específica em razão de suas peculiaridades e do histórico de desigualdades, como é o caso das mulheres, que, por suas particularidades biológicas, demandam maior atenção do Estado para que se efetive, de fato, a igualdade de gênero nas relações laborais.

Dessa forma, o presente capítulo tem como objetivo analisar os principais aspectos da proteção social das mulheres no âmbito do Direito do Trabalho, os direitos garantidos em decorrência dessa proteção e os desafios práticos enfrentados por elas no ambiente laboral, evidenciando a necessidade de sua efetivação como instrumento de justiça social.

2.2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No início da história, tanto homens quanto mulheres desempenhavam funções semelhantes de subsistência, como a caça de grandes animais. Assim, não havia ainda uma divisão de tarefas fundamentada no gênero biológico, o que demonstra que não existe uma predisposição natural para determinados tipos de trabalho entre os sexos (Baía, 2024).

Com o surgimento das sociedades organizadas e, principalmente, com o avanço do sistema capitalista, desenvolveu-se uma ideologia que restringia a atuação da mulher. Desde a Antiguidade até o início da Idade Contemporânea, esse processo consolidou o homem como figura central nas relações familiares e de poder, estruturando um modelo patriarcal que relegava à mulher uma condição de inferioridade, tanto social quanto intelectual (Baía, 2024).

Durante a Segunda Guerra Mundial, muitos homens foram convocados para lutar, o que aumentou a demanda por mão de obra nos países europeus. Esse cenário possibilitou o ingresso em massa das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em setores antes considerados exclusivamente masculinos, como o industrial (Barros, 1995).

Durante esse período, as mulheres comprovaram plena capacidade de desempenhar as mesmas funções que os homens. Contudo, com o término da guerra e o retorno dos soldados, muitas foram reconduzidas aos serviços domésticos, retomando os papéis que lhes eram historicamente atribuídos (Barros, 1995).

Nesse contexto, conforme reflexão da professora Silvana Mandalozzo com base na obra *Derecho del trabajo*, as mulheres eram marginalizadas no mercado de trabalho, sendo equiparadas a trabalhadores com limitações físicas ou enfermidades. Eram vistas como incapazes de exercer funções que exigissem esforço físico, o que as levava a aceitar qualquer tipo de trabalho e remuneração (Mandalozzo, 2002).

2.3. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO

Apesar desse cenário, algumas mulheres permaneceram ativas no mercado de trabalho. No entanto, foi apenas a partir das décadas de 1950 e 1960 que sua inserção passou a ocorrer de forma mais expressiva (Barros, 1995).

Com o avanço da tecnologia, surgiram aparelhos domésticos que facilitaram significativamente as tarefas domésticas, proporcionando às mulheres mais tempo livre para se dedicarem a outras atividades, inclusive profissionais (Barros, 1995).

Ainda nesse contexto, a mecanização e a automação permitiram o ingresso das mulheres em ocupações mais penosas e cansativas. Assim, a força física deixou de ser um critério relevante para justificar a exclusão feminina desses ambientes (Barros, 1995).

A professora Alice Monteiro de Barros destaca que, embora a tecnologia tenha criado modalidades de emprego, também há dúvidas se essas novas vagas seriam

suficientes para compensar os postos de trabalho eliminados, especialmente em setores como escritórios, onde predominava a mão de obra feminina (Barros, 1995).

Essa reflexão mostra-se extremamente atual, sobretudo diante do avanço do uso da inteligência artificial em funções tradicionalmente ocupadas por mulheres, como secretariado e atendimento ao público.

Além disso, a professora ressalta que o avanço tecnológico teve o mérito de amenizar as desigualdades físicas entre os sexos, graças à utilização de máquinas e automação em determinados empregos. No entanto, a modernização também extinguiu cargos predominantemente femininos, e as novas demandas exigem formação técnica especializada, realidade que, frequentemente, acaba excluindo as mulheres desse novo cenário (Barros, 1995).

O argumento da professora sustenta-se na realidade, pois embora representarem 60,3% dos concluintes de cursos presenciais de graduação, as mulheres compunham apenas 22% dos formandos em áreas como Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (IBGE, 2023).

Por conseguinte, em razão do atraso histórico causado pela desigualdade e discriminação de gênero, os cargos mais relevantes e bem remunerados, em geral, continuam sendo ocupados por homens. As mulheres, por sua vez, acabam concentradas em funções secundárias, muitas vezes por não terem tido acesso ao conhecimento técnico necessário para concorrer em condições de igualdade (Barros, 1995).

Nesse mesmo sentido, a professora Barros também aborda a gravidez como fator determinante para o afastamento da mulher do mercado de trabalho. Segundo ela, o acesso à informação sobre métodos contraceptivos está diretamente relacionado à redução das taxas de natalidade e de mortalidade infantil, além de proporcionar maior liberdade às mulheres para exercerem suas profissões ou investirem em uma carreira (Barros, 1995).

Adicionalmente, a doutrinadora observa que quanto maior o número de filhos, menor tende a ser a participação feminina no mercado de trabalho. Esse fenômeno é visível, por exemplo, na sociedade espanhola, onde a queda nas taxas de natalidade

acompanha o aumento do nível educacional das mulheres e, conseqüentemente, a ampliação de seu acesso a melhores salários (Barros, 1995).

É evidente, portanto, que a presença de filhos no ambiente doméstico eleva a carga de trabalho da mulher, desestimulando sua inserção ou permanência no mercado de trabalho. Em geral, apenas aquelas com maior escolaridade ou que enfrentam necessidade financeira conseguem conciliar a maternidade com a vida profissional (Barros, 1995).

Ademais, embora a educação tenha por finalidade manter os valores da sociedade, ela também pode reforçar papéis tradicionais e desencorajar as mulheres a buscarem níveis mais elevados de escolaridade. Desde cedo, muitas meninas são ensinadas de que sua feminilidade está atrelada aos cuidados domésticos e à dedicação à família, em detrimento da vida profissional (Barros, 1995).

Essa construção social baseia-se em ideias arcaicas e desprovidas de fundamento científico sobre os supostos papéis naturais de homens e mulheres. Tais concepções colidem diretamente com a organização e as exigências da sociedade contemporânea (Barros, 1995).

Por outro lado, os meninos são incentivados desde a infância a se envolverem em atividades que promovem a criatividade, o raciocínio lógico e a liderança, como brinquedos de construção, jogos de estratégia e práticas esportivas. Em contraste, as meninas são direcionadas a brincadeiras com bonecas e utensílios domésticos, reforçando o papel tradicional da mulher (Barros, 1995).

Além disso, a atuação da família frequentemente contribui para perpetuar essas desigualdades, ao atribuir ao homem o papel de liderança dentro do casamento e encorajar as meninas a seguirem profissões com menor prestígio social. Essa reprodução cultural colabora para a manutenção de estruturas sociais desiguais (Barros, 1995).

Embora o pensamento da professora Barros possa parecer contundente, é inegável que muitos pais ainda desejam que seus filhos perpetuem o modelo familiar tradicional, com o homem representando força e liderança, enquanto a mulher assume o papel de mãe cuidadosa e dedicada, ainda que exerça uma profissão.

Para a doutrinadora Camila de Paula Guimarães Baía, a divisão sexual do trabalho é resultado de estereótipos de gênero, visões preconcebidas sobre capacidades, papéis e características atribuídas a determinados grupos, sem levar em conta as particularidades individuais. Esse tipo de estereótipo impõe ônus ou bônus indevidos e viola gravemente os direitos humanos, perpetuando a discriminação contra a mulher (Baía, 2024).

Adicionalmente, a autora salienta que um dos maiores obstáculos ao desenvolvimento profissional feminino é a maternidade, sobretudo quando os filhos ainda são pequenos. As estatísticas mostram que, nesse período, muitas mulheres se afastam do mercado ou aceitam empregos de menor qualificação (Baía, 2024).

Em contrapartida, a taxa de emprego entre homens com filhos tende a aumentar, revelando um estigma persistente: a mulher como responsável pelo lar e o homem como provedor. Esse cenário pode, inclusive, induzir os empregadores a preferirem candidatas sem vínculos familiares (Baía, 2024).

Dando continuidade, a professora Silvana Mandalozzo apresenta o argumento de diversos doutrinadores do Direito do Trabalho no sentido de que os legisladores buscaram assegurar a dignidade da mulher no ambiente laboral, tendo em vista razões históricas, a diferença física entre homens e mulheres, a preservação da moralidade e, sobretudo, a proteção da maternidade.

Entretanto, para a professora Mandalozzo, essa proteção não deve ser compreendida exclusivamente em função da maternidade em si, mas também considerando a sobrecarga social enfrentada pelas mulheres, como a necessidade econômica, a dupla jornada de trabalho e outros desafios estruturais. Tais elementos evidenciam a importância da proteção como meio de garantir a dignidade humana (Mandalozzo, 2002).

Sob essa perspectiva, vale destacar que a Alemanha foi um dos primeiros países a adotar medidas legais de proteção ao trabalho da mulher. Em 1878, foi garantido o direito a três semanas de descanso após o parto e, em 1891, passou a ser proibido o trabalho noturno feminino (Mandalozzo, 2002).

Posteriormente, durante a Conferência de Berna, realizada em 1905 e 1906, diversos países europeus, com exceção de Rússia, Turquia, Grécia, Sérvia e

Romênia, reuniram-se para discutir medidas de proteção ao trabalho feminino. Entre os avanços, destacam-se a proibição do uso de fósforo branco por mulheres e a vedação ao trabalho noturno, visando preservar a saúde das trabalhadoras (Mandalozzo, 2002).

Nesse mesmo caminho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua terceira convenção, aprovada em 1919 e ratificada pelo Brasil, trouxe importantes inovações legislativas, como a concessão de licença-maternidade mediante apresentação de atestado médico (Organização Internacional do Trabalho, 1919).

De forma mais detalhada, essa convenção estabelecia que as mulheres empregadas na indústria e no comércio deveriam gozar de licença de seis semanas antes e seis semanas após o parto, totalizando doze semanas de afastamento. Durante esse período, as empresas deveriam fornecer atendimento médico e parteiras gratuitamente. Além disso, as mães trabalhadoras teriam direito a dois intervalos diários de trinta minutos para amamentação (Organização Internacional do Trabalho, 1919).

Importante frisar que essa proteção abrangia todas as mulheres, independentemente de idade, estado civil ou nacionalidade, e incluía todos os filhos, fossem legítimos ou não. Em 1952, a convenção foi revisada para ampliar essa proteção às trabalhadoras da agricultura (Mandalozzo, 2002).

Contudo, é necessário observar que, à época, essas garantias não se estendiam às mulheres que exerciam atividades no âmbito doméstico e familiar. Isso porque se partia da presunção equivocada de que o ambiente familiar seria naturalmente cuidadoso e, portanto, isento de esforços prejudiciais à gestante e ao nascituro (Mandalozzo, 2002).

Ainda nesse panorama histórico, cabe destacar um episódio curioso ocorrido na França. Em 1940, foi promulgada uma lei que, com o objetivo de conter o desemprego masculino decorrente da Segunda Guerra Mundial, proibiu a contratação de mulheres casadas. Embora tenha representado um retrocesso, essa legislação foi posteriormente anulada, em 1942, e as mulheres dispensadas com base nela foram reintegradas ao mercado de trabalho. De certa forma, essa revogação também se constituiu em um avanço na proteção do trabalho feminino (Mandalozzo, 2002).

Além disso, países sul-americanos como Brasil, Bolívia e Chile já contavam, naquele período, com legislações voltadas à proteção da maternidade. A OIT, por sua vez, continuou a ampliar os direitos das mulheres trabalhadoras em suas convenções posteriores, consolidando um sistema internacional de proteção social à maternidade (Mandalozzo, 2002).

Além disso, observa-se que a Constituição brasileira de 1934, em seus artigos 121 e 170, deu os primeiros passos significativos para garantir direitos às gestantes. Ela assegurou assistência médica, repouso nos períodos anteriores e posteriores ao parto, além da licença-maternidade de três meses (Brasil, 1934).

Em seguida, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, reforçou o direito das mulheres à licença-maternidade por meio dos artigos 391 e 392 (Brasil, 1943). Posteriormente, a Convenção nº 103 da OIT, ratificada em 1965, consolidou a vedação à dispensa da gestante durante o período de afastamento por maternidade (Organização Internacional do Trabalho, 1965).

Vale ressaltar que a Convenção de 1919 previa inicialmente seis semanas de licença após o parto. No entanto, a revisão promovida pela Convenção 103 ampliou esse prazo mínimo para doze semanas, sendo obrigatória a fruição de parte desse período após o parto (Mandalozzo, 2002).

Na mesma linha, a Constituição brasileira de 1967 manteve o compromisso com a proteção da maternidade, estabelecendo que a remuneração da gestante não poderia sofrer qualquer tipo de redução durante os períodos de descanso pré e pós-parto (Brasil, 1967).

Por fim, destacam-se dois marcos históricos na trajetória da proteção à maternidade no Brasil. O primeiro ocorreu em 1825, quando José Bonifácio apresentou um projeto com o objetivo de garantir a proteção às mulheres escravizadas em estado gravídico. O segundo foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, que regulamentou o trabalho das mulheres na indústria e no comércio, proibindo o exercício de determinadas atividades insalubres (Mandalozzo, 2002).

Ademais, com o passar dos anos, as Constituições brasileiras passaram a demonstrar maior preocupação com o trabalho feminino. Com exceção da

Constituição do Império de 1824, a primeira a abordar esse tema de forma mais clara foi a de 1934 (Mandalozzo, 2002).

Essa Carta Magna proibiu a diferenciação salarial por motivo de sexo e assegurou assistência médica e repouso à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo de salário ou emprego. Também estabeleceu que a maternidade seria amparada pela previdência e determinou que os cuidados com a maternidade e a infância fossem, preferencialmente, executados por mulheres habilitadas (Brasil, 1934).

Na sequência, a Constituição de 1937 manteve essas garantias e reforçou a proibição do trabalho de mulheres em ambientes insalubres (Brasil, 1937). Já a Constituição de 1946 ampliou os direitos ao proibir a diferença salarial entre homens e mulheres que exercessem a mesma função. Também reafirmou o direito ao repouso antes e depois do parto e assegurou a assistência médica e previdenciária em casos de maternidade (Brasil, 1946).

Enquanto, a Constituição de 1967 reafirmou o princípio da igualdade entre homens e mulheres, proibindo qualquer discriminação por motivo de sexo, cor ou estado civil. Além disso, manteve as garantias relativas à proteção da maternidade, à assistência médica e ao direito à previdência social (Brasil, 1967)

2.4. A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Mais tarde, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor em 1943, reuniu diversas garantias legais, dedicando um capítulo inteiro à proteção do trabalho feminino. No Capítulo III, que abrange os artigos 372 a 401, é estabelecido um conjunto extenso de normas protetivas voltadas especificamente às mulheres.

A começar pelo artigo 372, estabelece-se que todos os preceitos que regulam o trabalho masculino também se aplicam ao feminino, desde que não entrem em conflito com as proteções especiais destinadas às mulheres. Essa equiparação visa

garantir uma igualdade formal, sem desprezar as peculiaridades que exigem tratamento específico para as mulheres trabalhadoras.

Desse modo, o direito do trabalho aplica-se a ambos os sexos, estabelecendo direitos como a jornada normal de trabalho de oito horas diárias; adicional noturno de no mínimo 20%; intervalo interjornada de onze horas; intervalo intrajornada para refeição; repouso semanal remunerado; horas extraordinárias; adicionais de transferência, insalubridade e periculosidade; bem como a equiparação salarial (Brasil, 1943).

O artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, trata diretamente da vedação de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Entre as condutas expressamente proibidas, destacam-se: a publicação de anúncios de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar; a recusa de contratação ou de promoção com base nesses critérios; o estabelecimento de diferenças salariais ou de acesso à formação profissional e à ascensão na carreira; a exigência de exames para comprovação de gravidez ou esterilidade; a vedação à participação em concursos por motivo de sexo; bem como a realização de revistas íntimas em funcionárias. Já o artigo 377 reforça que essas normas possuem natureza de ordem pública, o que significa que sua observância é obrigatória e independe da vontade das partes envolvidas (Brasil, 1943)..

No que tange à saúde e segurança no trabalho, o artigo 389 impõe às empresas a obrigação de adotar medidas voltadas ao bem-estar das mulheres, como garantir ventilação e iluminação adequadas; instalar bebedouros, lavatórios e sanitários; fornecer cadeiras apropriadas para evitar o esgotamento físico; e disponibilizar vestiários com armários individuais.

Além disso, as empresas devem fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual (EPIs), como óculos, máscaras, luvas e vestimentas adequadas, sempre que a natureza do trabalho envolver riscos à saúde (Brasil, 1943).

Caso o estabelecimento empregue ao menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade, deverá dispor de local apropriado para que as mães possam deixar seus filhos sob vigilância durante o período de amamentação. Essa exigência

pode ser cumprida mediante creches distritais, mantidas pelas empresas, em regime comunitário, ou mediante convênios com entidades como o SESC, o SESI, a LBA ou entidades sindicais (Brasil, 1943).

O artigo 390 proíbe expressamente o empregador de exigir das mulheres o levantamento de cargas superiores a vinte quilos em trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos em trabalho ocasional. Essa norma visa preservar a integridade física da trabalhadora. Vale destacar que tal restrição não se aplica quando a movimentação de peso for feita com auxílio de equipamentos mecânicos, como vagonetes ou carros de mão.

Ainda dentro do esforço de garantir igualdade e capacitação, o artigo 390-E estimula a formação e qualificação profissional da mulher, permitindo que empresas possam se associar a entidades públicas ou privadas para promover projetos de incentivo ao trabalho feminino, assegurando sua permanência e crescimento no mercado de trabalho (Brasil, 1943).

2.5. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: DIREITOS ESPECÍFICOS

No tocante à proteção à maternidade, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto robusto de garantias que visam assegurar a dignidade e a continuidade do vínculo empregatício da mulher gestante ou adotante.

Inicialmente, o artigo 391 determina que o fato de a mulher haver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho. O parágrafo único reforça essa proteção ao proibir cláusulas contratuais, regulamentos ou convenções coletivas que imponham restrições ao emprego da mulher em razão do casamento ou da gestação (Brasil, 1943).

O artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 12.812, de 2013, em plena harmonia com os preceitos constitucionais, garante a estabilidade provisória da gestante, também prevista no art. 10, II, b, do Ato das

Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), inclusive nos casos em que a gravidez seja confirmada durante o aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado. Essa estabilidade também é estendida ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida a guarda provisória para fins de adoção, conforme dispõe o parágrafo único do art. 391-A, incluído pela Lei nº 13.509, de 2017 (Brasil, 1943).

A partir do artigo 392, cuja redação foi alterada pela Lei nº 10.421, de 2002, assegura-se à empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração. Esse afastamento pode ter início a partir do 28º dia antes do parto, mediante atestado médico. O repouso também poderá ser prorrogado por até duas semanas antes e/ou depois do parto, caso haja recomendação médica. Em situações de parto antecipado, a mulher mantém o direito ao gozo integral dos 120 dias (Brasil, 1943).

Durante a gestação, a trabalhadora tem garantido o direito de ser transferida de função, caso sua condição de saúde assim exija, com retorno assegurado à função anterior após a licença. Além disso, ela poderá se ausentar do trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares, sem prejuízo do salário ou de demais benefícios (Brasil, 1943).

Essas mesmas garantias são asseguradas à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, conforme previsto no artigo 392-A, incluído pela Lei nº 13.509, de 2017. A licença-maternidade será concedida nos mesmos moldes da gestação biológica, sendo que, nos casos de adoção conjunta, apenas um dos adotantes poderá usufruir do benefício (Brasil, 1943).

O artigo 392-B, introduzido pela Lei nº 12.873, de 2013, garante ao cônjuge ou companheiro empregado o direito à licença-maternidade em caso de falecimento da mãe biológica, por todo o período ou pelo tempo restante do afastamento, salvo nos casos de morte do filho ou abandono. O artigo 392-C, por sua vez, também foi incluído pela Lei nº 12.873, de 2013, e amplia esses direitos ao adotante, em condições similares (Brasil, 1943).

Segundo o artigo 393, cuja redação foi dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, durante o período de licença, a trabalhadora tem direito ao salário integral. Quando a remuneração for variável, o valor será calculado com base na média dos

seis últimos meses de trabalho. Ao fim do afastamento, a mulher terá assegurado o retorno à função que anteriormente ocupava, com todos os direitos e vantagens preservados (Brasil, 1943).

Conforme o artigo 394, integrante da redação original da CLT, mediante apresentação de atestado médico, a mulher grávida poderá rescindir o contrato de trabalho caso este represente risco à sua saúde ou à gestação. Já o artigo 394-A, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, determina o afastamento da empregada de atividades insalubres em qualquer grau durante a gestação e a lactação, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo o adicional de insalubridade. Caso não haja possibilidade de realocação para ambiente salubre, o afastamento será considerado como decorrente de gravidez de risco, sendo devido o salário-maternidade (Brasil, 1943).

O artigo 395, também integrante da redação original da CLT, assegura à mulher o direito a duas semanas de repouso remunerado no caso de aborto não criminoso, desde que comprovado por atestado médico oficial. Findo o período, a empregada poderá retornar à função anteriormente ocupada (Brasil, 1943).

Adicionalmente, o artigo 396, que teve a redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017, estabelece que, durante os primeiros seis meses de vida do filho, inclusive em caso de adoção, a mulher tem direito a dois intervalos diários de trinta minutos para amamentação. Esse período poderá ser prorrogado, conforme necessidade de saúde do bebê, a critério da autoridade competente. Os horários desses intervalos devem ser definidos por acordo entre a empregada e o empregador (Brasil, 1943).

O artigo 397, cuja redação foi dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, dispõe que instituições como o SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas deverão manter ou apoiar escolas maternas e jardins de infância em regiões com alta concentração de trabalhadoras. O artigo 400, por sua vez, estabelece os requisitos mínimos para os locais destinados à guarda dos filhos durante a amamentação, os quais devem contar com berçário, sala para amamentação, cozinha dietética e instalações sanitárias adequadas (Brasil, 1943).

Por fim, em 1988, a Constituição Federal consolidou o direito à estabilidade provisória da gestante por meio do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das

Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), proibindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Brasil, 1988).

Essas disposições evidenciam que, há décadas, o ordenamento jurídico brasileiro vem avançando na proteção da mulher gestante e lactante, tanto no plano normativo quanto institucional. No entanto, é preciso ressaltar que, em alguns casos, ainda existem lacunas na fiscalização e na sanção de condutas que desrespeitam esses direitos.

2.6. A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A proteção à maternidade ainda suscita discussões quanto ao seu verdadeiro destinatário: se a mãe ou o filho. Do ponto de vista materno, é importante destacar que a gestação impõe intensos desgastes físicos à mulher ao longo de vários meses. Nesse sentido, faz-se necessária a intervenção legislativa para resguardar o vínculo empregatício e a integridade física da gestante durante esse período (Mandalozzo, 2002).

Por outro lado, sob a perspectiva da criança, especialmente nos primeiros meses de vida, é fundamental a presença contínua da mãe, sobretudo em razão da amamentação, que exige dedicação quase integral e cuidados específicos (Mandalozzo, 2002).

Em 1988, o direito à estabilidade provisória da gestante foi consolidado pelo artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), com o objetivo de proteger a empregada gestante contra demissões arbitrárias desde a descoberta da gravidez até cinco meses após o parto. (Brasil, 1988).

A estabilidade provisória da empregada gestante é o direito que a obreira tem de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador sendo válido sua dispensa apenas nos casos previstos em lei como a rescisão por justa causa prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do trabalho (Ferreira, 2025).

Nesse ponto, uma dúvida comum é quando inicia a estabilidade provisória da gestante. A Constituição Federal afirma que a estabilidade começa com a "confirmação da gravidez", mas isso gera a seguinte discussão em torno de se saber se tal confirmação refere-se ao momento de descoberta por parte da própria empregada ou se se inicia quando o empregador toma conhecimento (Mandalozzo, 2002).

Desse modo, a Justiça do Trabalho mantém a interpretação que essa confirmação é válida quando a empregada descobre a gravidez, independentemente do conhecimento do empregador. (Mandalozzo, 2002).

Isso significa que a empresa tem responsabilidade objetiva, ou seja, independentemente saber que a funcionária está grávida, ela não poderá ser demitida sem justa causa prevista em lei. Esse entendimento é visto como um avanço importante na proteção à maternidade pela professora Mandalozzo e outros Doutrinadores da ciência do Direito do trabalho. (Mandalozzo, 2002).

2.7. CONCLUSÃO PACIAL

Diante de todo o exposto, é possível constatar que a proteção à maternidade e ao trabalho da mulher constitui um dos pilares mais relevantes do Direito do Trabalho no que se refere à efetivação do princípio da igualdade material e o princípio da proteção.

A história evidencia que a inserção feminina no mercado de trabalho foi marcada por muita luta, discriminação e dificuldades, muitos dos quais ainda não foram superados

Entretanto, a legislação brasileira evoluiu consideravelmente, incorporando garantias constitucionais e infraconstitucionais para proteger a saúde física e psíquica tanto da mulher como do nascituro, principalmente através da condição de estabilidade provisória, assegurar a permanência da mulher no mercado de trabalho, reduzindo desigualdades, preservando a maternidade e a dignidade da pessoa humana como exposto pela professora Mandalozzo.

Portanto, a proteção à mulher, à gestante e à lactante, não é um privilégio pelo simples fato de gênero de nascimento, mas um mecanismo do Estado para de fato exercer a valorização da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, é importante destacar que, na relação jurídica estabelecida entre o Estado, o empregador e a empregada, podem ocorrer equívocos na aplicação da norma jurídica, especialmente no que se refere à sua finalidade primordial. Em determinados casos, a má interpretação ou o uso desvirtuado dessas normas pode ocasionar o abuso de direito por parte de um dos sujeitos da relação, resultando em prejuízos significativos à outra parte. Essa problemática será objeto de análise no terceiro capítulo deste trabalho.

TERCEIRO CAPÍTULO: O ABUSO DO DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS E JURÍDICAS

3.1. APORTES INICIAIS

No capítulo anterior, analisou-se a relação do princípio da proteção, originado das intensas lutas trabalhistas decorrentes da exploração predatória da força de trabalho e do capital por parte dos empregadores, com a condição da mulher no mercado de trabalho, especialmente no que se refere às gestantes.

Conforme visto no capítulo anterior, a inserção feminina no mercado laboral sempre se deu de forma muito conturbada, marcada por preconceitos e desigualdades. Daí a importância das significativas conquistas jurídicas alcançadas pelas mulheres ao longo da história.

A legislação trabalhista brasileira evoluiu consideravelmente, refletindo uma preocupação cada vez maior com a proteção da dignidade e da saúde física e psíquica das mulheres, especialmente durante a gestação e lactação, consequentemente protegendo o próprio princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, como muito bem exposto pela professora Mandalozzo (Mandalozzo, 2002).

Destacou-se, sobretudo, a estabilidade provisória da gestante, que visa assegurar a permanência das mulheres no emprego, protegendo-as de dispensas arbitrárias ou injustas desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, com o intuito de proteger o labor da genitora e assegurar uma estabilidade ao nascituro, que é tão importante nos primeiros meses de vida.

Entretanto, apesar do importante avanço legislativo, na prática trabalhista brasileira tem-se observado uma utilização/interpretação inadequada ou abusiva dessa garantia constitucional, comprometendo a segurança jurídica e o equilíbrio nas relações laborais.

Nesse cenário, conforme estudos do IBGE, ainda é possível perceber que as mães enfrentam muitas dificuldades para ingressar ou manter-se no mercado de trabalho.

Assim, este capítulo tem como objetivo analisar criticamente os casos de abuso do direito à estabilidade provisória da gestante, identificando suas consequências jurídicas e sociais, e analisando a real finalidade da norma.

3.2. O QUE SE CARACTERIZA COMO ABUSO DE DIREITO?

O conceito de abuso de direito está previsto no artigo 187 do Código Civil brasileiro, que diz: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002).

Nesse ponto, a doutrinadora Maria Helena Diniz determina que o indivíduo, no exercício de seu pleno direito, extrapola os limites, atentando contra o princípio da boa-fé, a moral e os bons costumes. Ainda que o ato possa aparentar legalidade, há um desvio da finalidade socioeconômica originalmente pretendida pelo legislador, caracterizando, assim, o abuso de direito (DINIZ, 2012).

Logo, é válido analisar que toda norma jurídica não existe em um “vácuo”, mas é cercada de princípios e outros balizadores, como a moral, os bons costumes e o senso de justiça, conforme análise da professora Maria Helena Diniz (Diniz, 2012)

Assim, se alguém utiliza seu direito buscando “brechas”, extrapolando limites e agindo contrariamente à boa-fé, estão abusando do seu direito, ainda que tenha ele legitimamente garantido pelo diploma legal.

Nesse contexto, identificar e coibir abusos de direito é indispensável para assegurar que a norma cumpra sua função social, promovendo justiça e equilíbrio nas relações de trabalho.

3.3. A FILOSOFIA DO DIREITO E A HERMENÊUTICA JURÍDICA COMO BASE PARA INTERPREÇÃO, APLICAÇÃO E BUSCA PELA FINALIDADE DA NORMA JURÍDICA

A Filosofia do Direito reflete exatamente sobre temas como a finalidade da norma jurídica e a justiça. Conforme explica o professor Jean Vilbert, o ordenamento jurídico é um sistema unitário; ou seja, as normas têm interdependência entre si, uma necessita da outra para que se chegue a uma correta interpretação. É também hierarquizado, ou seja, as normas superiores são o fundamento de validade das inferiores, sendo o topo do ordenamento jurídico a Constituição Federal. E é dinâmico, pois o ordenamento jurídico se altera conforme a sociedade avança ou até mesmo, segundo o professor, retrocede. Isso vale tanto para as fontes mais tradicionais, como a lei, quanto para os princípios e a aplicação do Direito (VILBERT, 2025).

Considerando isso, o juiz pode ter problemas com o conteúdo da própria norma. A lei, por vezes, é imprecisa, vaga, conflita com outras normas ou, simplesmente, não existe. Assim, a “*facultas agendi*”, que é a capacidade de agir do juiz aplicando a lei ao caso concreto, não é tão simples, pois a busca pela verdade é justamente o que se persegue no processo. Por isso, o juiz precisa interpretar, completar, ponderar e buscar outras fontes no ordenamento jurídico para alcançar a justiça (VILBERT, 2025).

Por isso, muitas vezes não é fácil entender o sentido das normas, e isso não é algo negativo, mas sim uma parte natural do Direito, já que ele trabalha com normas gerais e abstratas, para serem aplicadas em vários casos concretos diferentes (VILBERT, 2025).

Isso significa que o Direito é um instrumento voltado para a harmonização das condutas dentro da coletividade. Vencer esses obstáculos linguísticos, esclarecer o conteúdo da norma e possibilitar sua aplicação concreta corretamente é o que o professor Jean Vilbert chama de “*vivificação e humanização do Direito*”, realizado com base na hermenêutica jurídica (VILBERT, 2025).

Nesse contexto, a norma jurídica não se reduz à sua literalidade. Inclusive, há autores que defendem existir hierarquia entre normas constitucionais, e o sistema se conformaria em torno dos princípios, que teriam prevalência, sendo o elemento principal do ordenamento jurídico. Por isso, orientam as demais normas, norteiam as finalidades da norma e a atividade interpretativa, sendo regras de calibração,

conforme brilhantemente exposto pelo professor Vilbert (VILBERT, 2025).

Conforme também exposto por ele, o Direito não é mera técnica; a técnica é um suporte: ajuda a ciência jurídica, mas é meio para um fim que é a justiça (VILBERT, 2025).

Toda e qualquer lei visa a uma finalidade social pensada pelo legislador, representante do povo. Além disso, a finalidade da norma não é imutável, ou seja, pode evoluir sem modificação do texto, inclusive perdendo a razão de existir (VILBERT, 2025).

Veja-se o artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro:

“Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.”

Nesse sentido, tanto a LINDB quanto os doutrinadores destacam a importância da interpretação teleológica, isto é, aquela que considera o “fim social” da norma. O professor Jean Vilbert enfatiza que toda norma possui uma “ratio legis”, ou fundamento racional, que pode evoluir ao longo do tempo, inclusive perdendo sua razão de existir, ainda que o texto permaneça formalmente em vigor. Cabe ao aplicador do Direito buscá-lo, interpretá-lo e aplicá-lo da maneira mais coerente, ponderada, precisa e justa para cada caso (VILBERT, 2025).

Diante das explicações do professor, a compreensão do Direito como ordenamento jurídico exige a observância da interligação entre as normas, entendimento da estrutura hierárquica do Direito (a famosa pirâmide de Hans Kelsen) e a consideração dos fundamentos teleológicos, ou seja, da finalidade da norma, que deve ser analisada no caso concreto com apoio dos princípios, pois esses são as regras de calibração (VILBERT, 2025).

Assim, pode-se concluir que o jurista que age, simplesmente, por uma lógica positivista pura, não é capaz de entender e aplicar o Direito corretamente. Logo, não é capaz de levar justiça ao caso concreto.

3.4. A FILOSOFIA DO DIREITO E O PENSAMENTO DE JUSTIÇA SOBRE UMA PERCEPÇÃO KANTIANA

A justiça sempre foi uma das ideias mais refletidas pela Filosofia do Direito. Ao longo dos séculos, pensadores de distintas épocas se debruçaram sobre essa noção, buscando compreendê-la. Assim, é possível afirmar que o Direito, em sua essência, é orientado para a realização da justiça, e a Filosofia Jurídica tem o papel importante de questionar. Por isso, ela valoriza mais o uso da razão como caminho para buscar resolver os dilemas do que as respostas obtidas em si (VILBERT, 2025).

Entre os pensadores que mais influenciaram essa concepção, principalmente na modernidade, está Immanuel Kant, cuja teoria jurídica tem como centro o questionamento sobre a noção de moralidade (VILBERT, 2025).

Para Kant, uma boa vontade determina-se a si mesma e independe de qualquer causalidade, sem se preocupar com o prazer ou a dor que aquela ação possa provocar. Em outras palavras, é como a noção popular de que “o certo é o certo e o errado é o errado”. Não se deve entender a justeza de uma ação pelo seu resultado prático, mas sim conforme a possibilidade de essa ação ser universalizada (VILBERT, 2025).

Dessa forma, Kant constrói a teoria do imperativo categórico, segundo a qual somente as ações que podem ser universalizadas podem ser consideradas boas, justas e corretas. Isso significa que o agir do indivíduo ainda é livre, mas essa liberdade deve coexistir com a liberdade dos demais (VILBERT, 2025).

Assim, a justiça, para Kant, é a liberdade de agir conforme o imperativo categórico: todos devem ser livres para exercer sua liberdade, desde que essa liberdade não agrida a coletividade. Caso contrário, a ação é egoísta, pois busca apenas fins privados, tratando pessoas como objetos e meios para a satisfação pessoal (VILBERT, 2025).

Tudo que existe na natureza é guiado por instintos, exceto o homem, que, por meio de sua racionalidade, pode fugir dos instintos, criar leis, refletir sobre justiça e viver em sociedade. Por isso mesmo, o ser humano possui uma dignidade especial, que decorre da sua própria natureza racional (VILBERT, 2025).

Assim, no pensamento kantiano, o Direito não é meramente um conjunto de normas impostas coercitivamente pelo Estado, mas um instrumento para ordenar a

convivência entre as pessoas (VILBERT, 2025).

O papel do Direito, portanto, é criar um ambiente no qual o exercício das liberdades individuais ocorra de forma harmoniosa, garantindo que a liberdade de um não se sobreponha ou destrua a liberdade do outro. Isso porque a liberdade é, justamente, a base para a própria existência humana e das civilizações.

3.5. A JUSTIÇA COMO EQUIDADE PARA JOHN RAWLS (LIBERALISMO IGUALITÁRIO)

O pensamento kantiano se entrelaça bastante com a lógica liberal-capitalista de sociedade. Entretanto, quando o livre mercado se torna predatório, temos caos e desigualdade, conforme visto no primeiro capítulo. Nesse contexto, o jusfilósofo John Rawls estabelece a sua teoria do liberalismo igualitário.

Antes, as pessoas viviam em um modelo aristocrático de distribuição de riqueza, oportunidades e poder, que eram definidos de acordo com o “acidente do nascimento”, ou seja, o futuro de alguém dependia exclusivamente da classe social em que nascia. Um plebeu jamais poderia tornar-se um nobre ou um rei (VILBERT, 2025).

Rawls, obviamente, contesta esse modelo, por não o considerar justo, uma vez que ninguém escolhe nascer, muito menos escolher sua classe social ao nascer (VILBERT, 2025).

Ademais, Rawls também critica o modelo meritocrático, embora reconheça alguns avanços dessa linha de pensamento. A meritocracia parte da ideia de que posições de destaque intelectual, riqueza ou poder estão abertas a todos que se esforçarem para alcançá-las (VILBERT, 2025).

Entretanto, Rawls explica que essas posições estão apenas formalmente abertas. As pessoas partem de pontos de partida muito diferentes, caindo novamente nas desigualdades oriundas do que o professor Vilbert brilhantemente chama de “loteria de nascimento” (VILBERT, 2025).

Assim, somente se as pessoas partissem de um ponto de partida comum, ou seja, todas com as mesmas oportunidades e cobertas pelo “véu da ignorância”, isto é, sem influência de suas crenças, vivências, religiões, etnias, entre outros,

escolheriam os melhores princípios para reger a sociedade. Esses princípios seriam os da igualdade e da diferença (VILBERT, 2025).

Em relação ao princípio da igualdade/equidade, Rawls se aproxima do pensamento kantiano, pois defende que cada pessoa deve ter direito à liberdade compatível com a liberdade dos demais. Para ele, os direitos individuais são inegociáveis, e as pessoas não podem ficar à mercê da “loteria de nascimento”. Ademais, defende que os bens sociais devem ser distribuídos com certa igualdade, observando-se o princípio da diferença (VILBERT, 2025).

O princípio da diferença estabelece que, para que haja mais esforço da humanidade em prol da própria evolução e do benefício coletivo, as desigualdades econômicas e sociais são aceitas na teoria de Rawls, mas devem ser distribuídas de forma razoável, de modo a beneficiar a todos, especialmente os menos favorecidos, desde que essas posições e funções estejam abertas a todos, ou seja, com igual oportunidade de acesso (VILBERT, 2025).

Por isso, o pensamento de John Rawls é tão influente até os dias atuais. Sua linha de pensamento inspira políticas públicas, como as ações afirmativas (por exemplo, a política de cotas), e estabelece um equilíbrio nesse movimento histórico-dialético que move a sociedade desde o Iluminismo (Direita x Esquerda, patrão x empregado, Comunismo x Liberalismo).

Rawls busca justamente encontrar um ponto de equilíbrio, até mesmo entre pessoas que nasceram em famílias estruturadas ou com talentos e inteligência natural, e pessoas que podem não ter os mesmos dons ou privilégios, mas também podem contribuir e produzir avanços para o bem da sociedade. Sendo assim, ele expõe que essa é sua teoria de justiça: a justiça como equidade ou justiça distributiva (VILBERT, 2025).

A crítica mais relevante ao pensamento de Rawls é a feita por Gerald Ford (38º presidente dos Estados Unidos), que disse: “Um governo grande o suficiente para lhe dar tudo que você quer é forte o suficiente para tirar tudo que você tem.”

E, de fato, quando olhamos para a história, sempre precisamos estar atentos e vigilantes para não repetir nossos próprios erros e cair novamente em ciclos de autoritarismo.

3.6. A ESTABILIDADE PRÓVISÓRIA DA GESTANTE UMA NECESSÁRIA RELEITURA

A estabilidade da gestante constitui uma garantia legal contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, assegurando a continuidade do vínculo empregatício durante o período de proteção. Caso a empresa promova a dispensa da empregada gestante por motivo imotivado, estará violando essa proteção legal, o que enseja o direito à reintegração ao emprego ou, se inviável, à indenização correspondente (Gaia, 2022).

Mas, se for comprovado que a trabalhadora cometeu alguma falta grave, nos casos previstos no artigo 482 da CLT, a empresa pode demiti-la por justa causa, mesmo que ela esteja grávida (GAIA, 2022).

Para que isso se concretize é ideal que o empregador, ajuíze inquérito judicial para apuração de falta grave perante a justiça do trabalho para que não haja nenhuma mácula nesse processo delicado (FERREIRA, 2025)

Existe também o caso em que a própria gestante decide sair do emprego. Isso pode acontecer por vontade dela (demissão voluntária, desde que não haja vício de consentimento) ou por falta grave do empregador (rescisão indireta) (GAIA, 2022).

Nesses casos, o direito à estabilidade precisa ser analisado com mais cuidado, porque a regra geral é que os direitos trabalhistas fundamentais, como a estabilidade, são irrenunciáveis. No entanto, até mesmo os direitos fundamentais não são absolutos. Eles podem entrar em conflito entre si e, quando isso acontece, o juiz precisa fazer uma ponderação (GAIA, 2022).

Por exemplo, o princípio da liberdade individual e o da proteção ao trabalho podem entrar em conflito nos casos em que a gestante decide sair da empresa de forma voluntária. Esse exercício da liberdade pode justificar a perda da estabilidade, desde que não haja nenhum meio ardiloso por parte da empresa para que esse ato ocorra. Além disso, a liberdade não pode entrar em rota de colisão com os valores da sociedade (GAIA, 2022).

Essa visão do professor Gaia vai ao encontro dos ensinamentos do professor Jean Vilbert, que ensina como os princípios servem como balizadores da norma.

Com tudo isso em mente, é possível dizer que a estabilidade da gestante, mesmo sendo um direito fundamental, pode ser relativizada, ou seja, pode não se

aplicar em certas situações, quando houver outro direito ou princípio igualmente importante em jogo (GAIA, 2022).

O ponto principal de toda a argumentação do presente trabalho é a mesma conclusão exposta pelo professor Gaia: o motivo da existência do direito. A estabilidade provisória da gestante serve para proteger a mulher contra a discriminação no trabalho (GAIA, 2022).

Assim, pode-se concluir que a estabilidade não é uma vantagem concedida unicamente pelo fato de um ser humano nascer mulher, mas sim uma forma de equilibrar as desigualdades históricas que as mulheres sempre sofreram nas relações laborais, especialmente durante a gravidez, conforme exposto no segundo capítulo, além de proteger a maternidade e a própria dignidade da pessoa humana.

A professora Iara Alves Cordeiro Pacheco elucida que o espírito da norma é garantir à mulher grávida uma gestação tranquila, afastando o temor de uma dispensa arbitrária que retiraria seu sustento e prejudicaria os primeiros meses de formação da criança (PACHECO, 1992).

3.7. A BOA-FÉ COMO PRINCÍPIO BALIZADOR DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE PARA A GESTANTE QUE DETURPA O DIREITO (ANÁLISES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAIS)

O Código Civil Brasileiro estabeleceu a obrigatoriedade da observância da função social do contrato e da boa-fé. Essas regras estabelecem padrões de conduta que reforçam a ideia de lealdade, honestidade, respeito e limitação da autonomia da vontade nos contratos (SANTOS, 2013).

A má-fé é o contrário da boa-fé. Ela acontece quando uma pessoa age de forma consciente para prejudicar outra, geralmente com o intuito de obter alguma vantagem (SANTOS, 2013).

Mesmo que o Código Civil não diga claramente que é proibido agir com má-fé, quando alguém age com intenção de enganar ou causar prejuízo, a lei nitidamente trata esse comportamento de forma diferenciada, aplicando medidas mais gravosas do que para o indivíduo que agiu de boa-fé (SANTOS, 2013).

No passado, acreditava-se que as pessoas eram todas iguais perante a lei, lógica meritocrática já atacada por Rawls, como visto anteriormente. Por isso, pensava-se que ninguém tinha o direito de interferir nos contratos firmados entre pessoas, mesmo que esses contratos fossem injustos para uma das partes (SANTOS, 2013).

Assim, a autonomia da vontade era praticamente absoluta. O lema da época era “pacta sunt servanda”, uma expressão em latim que significa: “os contratos devem ser cumpridos”, mesmo que o contrato fosse abusivo ou injusto, pois se entendia que as duas partes assinaram por vontade própria (SANTOS, 2013).

Esse pensamento criou inúmeros problemas, pois as pessoas mais necessitadas, comumente, acabavam aceitando contratos com cláusulas abusivas por não terem outra escolha. Assim, os mais fortes, seja economicamente ou intelectualmente, impunham suas condições aos mais fracos, conforme analisado no primeiro capítulo, causando desigualdades e explorações predatórias excessivas (SANTOS, 2013).

Autores como Pablo Stolze criticaram essa visão antiga e afirmaram que o contrato mudou. Ele deixou de ser apenas um acordo entre duas partes isoladas e passou a ter uma função social, levando em conta seu importante papel dentro da sociedade (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2007).

Essa nova visão também foi acolhida pela Constituição Federal, que, no artigo 3º, afirma que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (BRASIL, 1988), e também está refletida no artigo 422 do Código Civil de 2002. Veja-se:

“Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

Agora, aplica-se tudo isso ao Direito do Trabalho. Quando uma gestante é demitida sem saber que está grávida e só vai atrás dos seus direitos tempo depois de descobrir seu estado gravídico (SANTOS, 2013).

Segundo a lei (art. 10, II, “b” do ADCT), desde o começo da gravidez ela já tem direito à estabilidade no emprego, mesmo que ela ou o patrão não saibam. Por isso,

ela pode requerer a reintegração ao trabalho ou a indenização pelo período de estabilidade (SANTOS, 2013).

Entretanto, se a gestante espera até o sexto mês após o parto para entrar com uma ação, quer dizer que o prazo da estabilidade já passou, e ela não pode mais pedir a reintegração, apenas a indenização (SANTOS, 2013).

Esses dois direitos não são iguais. O direito à indenização só acontece se ela não puder mais voltar ao trabalho. A reintegração é considerada melhor tanto para a empresa, que pagaria o mesmo valor, mas teria a funcionária de volta ao posto de trabalho, quanto para a própria gestante, que voltaria ao emprego e teria sua dignidade e estabilidade garantidas (SANTOS, 2013).

Retornando ao caso, a funcionária que, mesmo tendo sido demitida sem justa causa, não entrou com nenhum pedido de volta ao emprego nem pediu indenização durante o período da estabilidade, somente seis meses depois do parto ingressou com a Reclamação Trabalhista (SANTOS, 2013).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou o entendimento de que isso é legal. Mesmo que a estabilidade já tenha terminado, ela ainda pode pedir indenização, desde que esteja dentro do prazo de dois anos. Veja-se:

:

TST ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL OJ N. 399 DO SDI1 DO TST

“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. 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 estável.” (BRASIL, 2010)

A crítica do professor Leonardo Valverde Susart dos Santos é que, se a funcionária ficou calada durante toda a gravidez, o parto e mais cinco meses e só entrou com a ação depois disso, ela violou o dever de agir com lealdade. Ou seja, ela

esperou terminar o período de estabilidade para, então, apenas requerer a indenização pecuniária, mesmo tendo tido a chance de voltar ao trabalho antes (SANTOS, 2013).

Por isso, segundo essa visão crítica do professor, ela não faz jus ao direito de pedir indenização substitutiva. Não por questões processuais, mas por ter violado o dever de boa-fé (SANTOS, 2013).

Apesar da crítica feita, é importante lembrar que nem toda demora caracteriza má-fé. Em alguns casos, a gestante pode ter motivos legítimos para só entrar com o processo depois do período de estabilidade, como em casos de internação, por exemplo (SANTOS, 2013).

Por isso, destaca-se a importância do julgador analisar com cuidado o caso concreto, balizando a norma com os princípios do Direito, para saber se a demora foi realmente uma escolha injustificável ou se foi motivada por razões legítimas, como dificuldades emocionais, falta de informação ou impossibilidade de agir.

Assim, se a gestante criou uma situação de confiança na empresa, como por exemplo, ao não entrar com ação durante todo o período de estabilidade, o empregador tem o direito de confiar que cumpriu com suas obrigações contratuais. Essa segurança jurídica deve ser protegida, mesmo que a outra parte esteja em situação de vulnerabilidade (SANTOS, 2013).

Existem casos em que a empresa até oferece a reintegração da gestante, e ela mesma recusa, buscando apenas a indenização. Isso mostra que ela não deseja retornar ao labor, mas apenas obter o valor indenizatório. E isso evidencia o abuso do direito (MORAES, 2022).

Mesmo quando a ação é movida dentro do prazo de dois anos, isso não significa automaticamente que a trabalhadora agiu de boa-fé. Pode haver abuso de direito se ela esperou propositalmente para requerer somente a indenização (MORAES, 2022).

Não há dúvida de que a estabilidade da gestante é um direito social muito importante. No entanto, para usar esse direito, a empregada deve agir com honestidade e respeito à finalidade da norma. O objetivo da estabilidade é garantir segurança no emprego e proteção ao bebê. Não é receber a indenização, mas sim

proteger o vínculo de trabalho e o bem-estar do nascituro. Casos de recebimento da indenização substitutiva devem ser a exceção, não a regra (MORAES, 2022).

No Brasil, o “espírito aventureiro” de buscar o resultado com o mínimo de esforço ou por meio de estratégias oportunistas, bem descrito por Sérgio Buarque de Holanda em seu livro *Raízes do Brasil*, infelizmente, ainda está profundamente entrelaçado na cultura (HOLANDA, 1995).

Logo, isso se reflete na aplicação das leis, visto que ambas as partes litigantes na esfera trabalhista, por vezes, abusam dos seus direitos ou deixam de exercê-los corretamente.

Conforme muito bem elucidado pela ilustre magistrada do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, Nara Zoe Furtado Gomes, no processo número 0000592-11.2017.5.22.0002, a obreira, sem justo motivo, ocultou a gravidez e, também sem justo motivo, somente ajuizou ação trabalhista após o nascimento de seu filho, requerendo a indenização substitutiva. A magistrada proferiu o seguinte entendimento:

“Portanto, plenamente caracterizado o abuso do direito à estabilidade por parte da trabalhadora. Não se pode remunerar uma pessoa que faz mau uso de um direito que tem por fim existencial salvaguardar interesses que, a propósito, ultrapassam a mera esfera patrimonial, evidenciando o intuito de beneficiar-se financeiramente, sem oferecer a contrapartida correspondente, o trabalho.” (BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2017, n.p).

Com base nesse caso concreto e no entendimento da magistrada, o direito utilizado de maneira desvirtuada provoca prejuízo à outra parte, afastando o objetivo da norma e resultando em enriquecimento sem causa para a gestante, uma vez que não houve a prestação de sua força de trabalho como contrapartida.

Além disso, segundo a juíza, reconhecer a indenização substitutiva facilitaria abusos por parte de trabalhadoras e deixaria de cumprir o objetivo legal pretendido, que vai além da indenização pecuniária: visa, sobretudo, à proteção da maternidade e do nascituro.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já teve entendimentos no mesmo sentido de reconhecer que a mera busca por indenização a qualquer custo pode se caracterizar como abuso de direito. Embora o direito à estabilidade provisória da gestante seja assegurado constitucionalmente, seu exercício não pode se dissociar dos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato. Veja-se:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de apreciar a alegação, com fundamento no art. 282, § 2º, do CPC, em face da possibilidade de julgamento em favor da parte a quem aproveitaria a declaração de nulidade. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Evidenciada a má aplicação do art. 10, II, b, do ADCT, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de se deferir indenização substitutiva nos casos em que há recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho. Esta Corte Superior firmou jurisprudência no sentido de que a recusa à reintegração não constitui renúncia à estabilidade provisória, porque a norma constitucional se destina à proteção não apenas da empregada gestante, mas também do nascituro. Contudo, há particularidades nos autos que afastam a aplicação desse entendimento. NO PRESENTE CASO, É INCONTROVERSO NOS AUTOS QUE A RECLAMADA, APÓS TOMAR CONHECIMENTO DA GRAVIDEZ, PROMOVEU AO MENOS TRÊS TENTATIVAS DE REINTEGRAR A AUTORA: A PRIMEIRA, DE FORMA INFORMAL, POR MEIO DE APLICATIVO DE MENSAGENS; A SEGUNDA, POR MEIO DE DOIS TELEGRAMAS ENVIADOS NO MÊS DE FEVEREIRO DE 2017; A ÚLTIMA, POR TELEGRAMA ENVIADO LOGO APÓS A PROLAÇÃO DA SENTENÇA. NÃO HÁ REGISTRO DE NENHUMA CIRCUNSTÂNCIA QUE TORNE DESACONSELHÁVEL O RETORNO DA EMPREGADA AO TRABALHO. PELO CONTRÁRIO, O QUE SE EXTRAÍ DOS AUTOS É QUE A RECLAMANTE INJUSTIFICADAMENTE RECUSOU A REINTEGRAÇÃO. DEPREENDE-SE, PORTANTO, QUE A RECLAMANTE OBJETIVA UNICAMENTE O RECEBIMENTO DA INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA E NÃO O RESTABELECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, O QUE DENOTA AUSÊNCIA DE BOA-FÉ (CONCEITO ÉTICO DE CONDUTA E OBRIGAÇÃO IMPLÍCITA ÀS RELAÇÕES SOCIAIS E CONTRATUAIS) E CARACTERIZA ABUSO DE DIREITO, JÁ QUE EVIDENCIADO O SEU EXERCÍCIO IRREGULAR, DECORRENTE DA PRETENSA

ILICITUDE NO RESULTADO (ART. 187 DO CÓDIGO CIVIL). NÃO É RAZOÁVEL ADMITIR QUE A FINALIDADE PROTETIVA DO DIREITO ASSEGURADO À EMPREGADA GESTANTE E AO NASCITURO ALCANCE SITUAÇÕES COMO A DELINEADA NOS AUTOS. JULGADOS DA OITAVA TURMA DO TST. RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO.”

(Tribunal Superior do Trabalho - ARR: 105380520175030012, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 22/05/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2019) (BRASIL, 2019).

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Em face da demonstração de possível má aplicação do art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de se deferir indenização substitutiva nos casos em que há recusa injustificada da empregada gestante à proposta do empregador de retorno ao trabalho. Na hipótese dos autos, ficou devidamente comprovado que o empregador, TÃO LOGO TEVE CONHECIMENTO DO ESTADO GESTACIONAL DA RECLAMANTE, ESPONTANEAMENTE LHE OFERECEU O RETORNO AO POSTO DE TRABALHO, SENDO QUE ESTA INJUSTIFICADAMENTE SE RECUSOU A RETORNAR. LOGO, NÃO HÁ COMO DAR GUARIDA À PRETENSÃO INDENIZATÓRIA, DIANTE DO IMPLÍCITO ABUSO DE DIREITO POR PARTE DA GESTANTE. RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO.”

(TST - RR: 113958120185180082, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 26/08/2020, 8ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2020) (BRASIL, 2020).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. RECUSA DA OFERTA DE RETORNO AO EMPREGO. ABUSO DE DIREITO. NÃO PROVIMENTO. A controvérsia da presente demanda cinge-se a examinar se a recusa injustificada da reclamante à reintegração, no curso do período de estabilidade, afasta o seu direito à percepção da indenização substitutiva, por representar verdadeira renúncia de direito. Segundo o entendimento consolidado no item I da Súmula nº 244, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito da empregada à indenização decorrente da estabilidade. O item II do aludido verbete jurisprudencial, por

sua vez, preconiza que a empregada terá direito à reintegração apenas se essa ocorrer durante o período de estabilidade, de modo que, ultrapassado esse período, terá direito apenas à indenização substitutiva. Na hipótese, o Tribunal Regional reconheceu o direito da reclamante à estabilidade provisória, sob o fundamento de que essa teria engravidado no curso do aviso prévio indenizado. Concluiu, contudo, ser indevido o pagamento de indenização substitutiva, em razão de a empregada não ter aceitado a proposta de reintegração apresentada no curso do período da estabilidade provisória, sem apresentar qualquer justificativa razoável. Nesse contexto, não há falar em contrariedade aos itens I e II da Súmula nº 244, porquanto a matéria neles examinada não é o objeto da discussão no feito em análise. Ademais, é cediço que o artigo 10, II, b, do ADCT veda a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Não se pode olvidar que a norma positivada possui uma finalidade social, dirigida às exigências do bem comum, tanto que o julgador, por ocasião da sua aplicação, dela não pode se descurar (artigo 5º da LICC). Tem-se, por essa razão, que as partes, no exercício de seus direitos, devem observar os limites estabelecidos pelos fins sociais da norma, pela boa-fé objetiva e pelos bons costumes, a teor do artigo 187 do CC, no qual encontra previsão a teoria objetiva do abuso de direito. Verifica-se que o preceito contido no artigo 10, II, b, do ADCT destina-se a resguardar os interesses da mãe e do nascituro contra a despedida arbitrária, garantindo-lhes a subsistência durante a gestação e os primeiros meses de vida desse. DESSE MODO, A DESPEITO DE TER SIDO GARANTIDO À RECLAMANTE O SEU DIREITO À REINTEGRAÇÃO, ESSA, SEM A APRESENTAÇÃO DE QUALQUER JUSTIFICATIVA, O RECUSOU, SOB A ALEGAÇÃO DE QUE PRETENDIA APENAS A PERCEPÇÃO DA INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA, EVIDENCIANDO O EXERCÍCIO ABUSIVO DESSE DIREITO. AGRAVO DE INSTRUMENTO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.”

(TST - AIRR: 1010240720165010342, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 09/10/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2019) (BRASIL, 2019).

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Em face da demonstração de possível ofensa ao artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de se deferir indenização substitutiva nos casos em que há recusa injustificada da

empregada gestante à proposta do empregador de retorno ao trabalho. Na hipótese dos autos, ficou devidamente comprovado que o empregador, TÃO LOGO TEVE CONHECIMENTO DO ESTADO GESTACIONAL DA RECLAMANTE, ESPONTANEAMENTE LHE OFERECEU O RETORNO AO POSTO DE TRABALHO, SENDO QUE ESTA INJUSTIFICADAMENTE SE RECUSOU A RETORNAR. LOGO, NÃO HÁ COMO DAR GUARIDA À PRETENSÃO INDENIZATÓRIA, DIANTE DO IMPLÍCITO ABUSO DE DIREITO POR PARTE DA GESTANTE. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO.”

(TST - RR: 10005101120175020069, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 10/04/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019) (BRASIL, 2019).

Esse entendimento fortalece a ideia de que o exercício de um direito não pode ser absoluto ou desvirtuado para transforma-se em instrumento de vantagem patrimonial desvinculada de sua finalidade protetiva original o que está em plena consonância com o disposto no artigo 187 do Código Civil, sobre o abuso do direito.

Ademais, O Tribunal Superior do Trabalho tem decidido de forma clara que a recusa da gestante à reintegração, mesmo diante de proposta formal e viável do empregador, desnatura a finalidade protetiva da norma, e enseja o enriquecimento ilícito de uma das partes.

Alguns Tribunais Regionais do Trabalho também vêm se posicionando de maneira firme para coibir o exercício abusivo do direito, especialmente quando há recusa injustificada da gestante em retornar ao emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por exemplo, reconheceu expressamente a renúncia ao direito à estabilidade quando a gestante recusa, sem justificativa, a oferta de retorno ao trabalho:

“ESTABILIDADE GESTANTE. RECUSA INJUSTIFICADA A REINTEGRAÇÃO. A reclamante, ao recusar, injustificadamente, a oferta de retorno ao trabalho, demonstrou não ter interesse na reintegração ao emprego, caracterizando, assim, renúncia à estabilidade provisória garantida à gestante.”

(TRT-1 - RO: 01000085720165010038, Relator: TANIA DA SILVA GARCIA, Data de Julgamento: 16/05/2017, Quarta Turma, Data de Publicação: 26/05/2017)

(BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª Região, 2017, n.p).

No mesmo sentido, o TRT da 6ª Região foi ainda mais incisivo ao destacar que a conduta da trabalhadora que recusa a reintegração, apesar das tentativas reiteradas do empregador, viola os princípios da boa-fé e da segurança jurídica, e não deve ser admitido pela Justiça do Trabalho:

“RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. A atitude da reclamante, que recusou, sem qualquer motivo razoável, a reintegração ao emprego ofertada reiteradamente pela reclamada desde a ciência da gravidez, além de ter confessado em audiência que não tinha interesse em retornar o trabalho, demonstram a intenção única e exclusiva de receber a indenização substitutiva, furtando-se à devida prestação de serviços. A conduta da reclamante viola os princípios da boa-fé e da segurança jurídica, além de configurar evidente abuso de direito, o que não deve ser tolerado por esta Justiça Especializada. Recurso Ordinário Parcialmente Provido. (Processo: ROT - 0001096-50.2017.5.06.0232, Redator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 19/08/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 21/08/2020)”

(TRT-6 - RO: 00010965020175060232, Data de Julgamento: 19/08/2020, Primeira Turma) (BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª Região, 2020, n.p).

O TRT da 2ª Região, reforçando a tese do sentido finalístico da norma, observou que a proposta de reintegração cumpre a função constitucional da estabilidade:

EMENTA: ESTABILIDADE GESTANTE. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. RENÚNCIA AO DIREITO. A conduta da reclamada, em oferecer a retomada da vaga, caracteriza boa-fé e cumpre o disposto no art. 10, II, b, do ADCT, que visa proteger a maternidade e o nascituro. De outra volta, o comportamento da autora em não aceitar o cargo denota comportamento contraditório da parte. Friso que o objetivo da norma constitucional é garantir o emprego à gestante, o qual seria atingido com o aceite da reintegração, não o pagamento de

salários sem a devida contraprestação. Apelo obreiro a que se nega provimento, no ponto.

(TRT-2 10016892620195020613 SP, Relator: SONIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO, 9ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 12/11/2020) (BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª Região, 2020, n.p).

O TRT da 24ª Região e o TRT da 15ª Região, já em fase recursal, também já adotaram posicionamentos semelhantes:

“RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE GESTANTE. RECUSA INJUSTIFICADA À REINTEGRAÇÃO. A recusa injustificada da autora à reintegração equivale à abdicação à estabilidade da gestante prevista no art. 10, II, b, do ADCT-CF/88, mormente quando houve pedido inicial quanto à reintegração e inexistindo incompatibilidade pessoal entre os envolvidos.”

(TRT-24 00252516720165240001, Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, 2ª TURMA, Data de Publicação: 03/05/2017) (BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª Região, 2017, n.p).

“GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. RECUSA EXPRESSA À REINTEGRAÇÃO. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. É forçoso reconhecer a renúncia à estabilidade-gestante quando a empresa, por ocasião da audiência inaugural, coloca o emprego à disposição da trabalhadora e na audiência de instrução reitera a oferta de reintegração, havendo expressa e injustificada recusa por parte da trabalhadora.”

(TRT-15 - RO: 00109919320155150025 0010991-93.2015.5.15.0025, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, 8ª Câmara, Data de Publicação: 16/06/2016) (BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª Região, 2016, n.p).

Por fim, em uma decisão emblemática o TRT da 2ª Região o pedido de demissão pela própria gestante, também reconhecem a possibilidade de renúncia válida à estabilidade, desde que comprovada nos autos do processo sem que haja vício de consentimento:

“ESTABILIDADE DA GESTANTE E PEDIDO DE DEMISSÃO. A finalidade do artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é garantir o emprego da gestante contra a dispensa indiscriminada e injusta, obstando que o estado gravídico seja motivo de discriminação. A gestação merece a devida proteção da continuidade da relação de emprego, não somente para proporcionar a subsistência digna à pessoa da trabalhadora e a proteção aos direitos do nascituro, mas como também para evitar que sua situação agrave-se ainda mais, seja física, seja emocionalmente, com a perda de seu emprego. Contudo, não se pode olvidar que a trabalhadora possui o direito de renunciar à estabilidade, assumindo o ônus gerado pela sua opção. Diante do pedido de demissão da Reclamante, devidamente comprovado nos autos, não se há de falar em estabilidade provisória decorrente do estado gestacional da empregada, na medida em que tal instituto se aplica somente aos casos de dispensa imotivada.”

(TRT-2 10012055520195020372 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 12/06/2020) (BRASIL TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª Região, 2016, n.p).

Esse conjunto de decisões são essenciais para reforçar a necessidade de interpretar a estabilidade provisória dentro de seus limites finalísticos, principiológicos e jurídicos, afastando o seu uso distorcido como mero meio de obtenção de vantagens patrimoniais indevidas.

CONCLUSÃO

A presente monografia analisou o direito à estabilidade provisória da gestante sob dois prismas: a proteção social assegurada constitucionalmente e os desvios dessa proteção que configuram o abuso de direito.

No primeiro capítulo, abordou-se o contexto histórico de nascimento do Direito do Trabalho e como o princípio da proteção se tornou o princípio balizador dessa ciência, destacando-se as fases evolutivas pelas quais passou até alcançar a positivação da estabilidade gestacional no artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Constatou-se que essa garantia decorre de um movimento histórico-dialético marcado pela luta de classes, em que os trabalhadores sempre estiveram em desvantagem econômica, técnica e social frente aos empregadores.

No segundo capítulo, analisou-se a inserção da mulher no mercado de trabalho, que ocorreu de forma tardia e marcada por discriminação e dificuldades, muitos dos quais ainda não foram superados. Com o avanço do sistema capitalista, desenvolveu-se uma ideologia que restringia a atuação da mulher. Desde a Antiguidade até o início da Idade Contemporânea, esse processo consolidou o homem como figura central nas relações familiares e de poder, estruturando um modelo patriarcal que relegava à mulher uma condição de inferioridade, tanto social quanto intelectual.

Assim, as mulheres eram limitadas aos afazeres domésticos e à criação dos filhos. No entanto, com o chamado dos homens para lutar na Segunda Guerra Mundial, as mulheres comprovaram que podiam realizar as mesmas atividades que os homens, principalmente com o avanço das tecnologias, que diminuíram a disparidade de força física e facilitaram a realização dos afazeres domésticos.

Logo, os direitos trabalhistas femininos e o princípio da proteção ligam-se de forma perfeita, não pelas mulheres serem inferiores, como se acreditava, ou por merecerem um privilégio de nascimento, mas sim para corrigir desigualdades históricas e naturais entre os gêneros, efetivando, assim, o próprio princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Por fim, no terceiro capítulo, foi problematizado como tal direito pode ser usado abusivamente. Para tanto, analisaram-se os conceitos de abuso de direito e de justiça.

Nesse ponto, concluiu-se que toda norma jurídica não existe em um “vácuo”, mas sim em um ordenamento jurídico, rodeado de princípios que estabelecem uma espécie de baliza.

Desse modo, a parte que busca brechas na legislação para subvertê-la e alcançar maiores benefícios extrapola os limites da boa-fé, da moral, dos bons costumes e do ideal de justiça.

O ordenamento jurídico deve ser compreendido como um sistema unitário, hierarquizado e dinâmico. Essa estrutura exige que as normas sejam interpretadas em conjunto, tendo como fundamento maior a Constituição Federal. Como o Direito

acompanha o movimento da sociedade, seu conteúdo está em constante transformação, o que demanda do intérprete jurídico sensibilidade para perceber mudanças não apenas nas leis, mas também nos princípios como balizadores da aplicação do Direito.

Assim, o jurista não pode se limitar à literalidade das normas, pois sua função exige a compreensão do Direito como instrumento voltado à justiça e à convivência social harmônica.

O jurista deve interpretar, completar e ponderar, recorrendo a outras fontes do ordenamento para alcançar a justiça no caso concreto. Trata-se do que o professor Vilbert denomina de “vivificação e humanização do Direito”, em que a hermenêutica jurídica se torna essencial para superar os obstáculos linguísticos e realizar uma aplicação adequada e concretada da norma. Essa abordagem exige uma leitura do Direito como algo vivo e direcionado à realização da justiça, o que se dá mediante a análise do contexto social e da finalidade normativa.

Dessa forma, o Direito não deve ser compreendido como uma técnica neutra ou estagnada, mas como um sistema voltado à concretização do bem comum, em consonância com a interpretação teleológica, prevista inclusive na Lei de Introdução às Normas do Direito brasileiro.

Na história, a justiça tem sido um dos conceitos mais estudados pela Filosofia do Direito, sendo compreendida como a finalidade do ordenamento jurídico. Desde os primeiros filósofos até pensadores modernos, como Immanuel Kant, o Direito foi entendido como um instrumento voltado à racionalidade e à organização da convivência humana.

No pensamento de Kant, nasce o conceito de imperativo categórico, segundo o qual só são éticas as ações que podem ser universalizadas. Isso significa que a liberdade de cada indivíduo só é legítima quando não interfere na liberdade dos demais; ou seja, a justiça está em agir de modo a respeitar a coletividade e a dignidade das pessoas.

O filósofo John Rawls desenvolveu sua teoria da justiça com o conceito de Liberalismo Igualitário, guiado pelos princípios da igualdade e da diferença. Portanto,

propõe uma justiça distributiva e rechaça as teorias que, de alguma forma, têm como base a “loteria de nascimento”.

Ao analisar a estabilidade provisória da gestante, vê-se que essa proteção jurídica não é absoluta, mas sim uma ferramenta para combater desigualdades históricas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Para garantir a própria dignidade da pessoa humana ao proteger a maternidade, em situações específicas, como o pedido voluntário de demissão, o ajuizamento de ação após o período estável ou quando há recusa injustificada de retornar ao labor, o direito à estabilidade deve ser relativizado, a fim de respeitar outros princípios, como o da boa-fé, a liberdade individual, a segurança jurídica, a vedação ao enriquecimento ilícito e a função social do trabalho.

Colocam-se as teorias de justiça dos jusfilósofos como instrumentos para ponderar os casos concretos. Com base em Kant, ao se universalizar a conduta de ajuizar ações trabalhistas por gestantes com o único objetivo de obter indenização pecuniária, percebe-se que tal prática poderia causar um desastre econômico, insegurança jurídica e potencial escalada das desigualdades dentro do mercado de trabalho.

Já com base na teoria de Rawls, a estabilidade provisória da gestante é um exemplo de direito criado com base no princípio da equidade. O objetivo é proteger um grupo historicamente vulnerável no mercado de trabalho. Essa norma jurídica busca corrigir desigualdades estruturais, reconhecendo que a maternidade implica ônus biológicos e sociais que recaem desproporcionalmente sobre a mulher.

Quando uma norma criada para corrigir desigualdades é convertida em ferramenta de privilégio indevido, rompe-se o equilíbrio pretendido pela justiça como equidade. Nessa perspectiva, o abuso mina a confiança no sistema e compromete a função redistributiva da norma.

Conforme elucidado pela ilustre magistrada do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, Nara Zoe Furtado Gomes, o direito utilizado de maneira desvirtuada provoca prejuízo à outra parte, afastando o objetivo da norma e resultando em enriquecimento sem causa para a gestante, uma vez que não houve a prestação de sua força de trabalho como contrapartida.

Esse entendimento encontra consonância em diversas decisões, ainda que minoritárias, dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 6ª, 15ª, 24ª e também do Tribunal Superior do Trabalho, que reconhecem a busca apenas pela indenização pecuniária como uso abusivo da estabilidade.

Rawls critica a meritocracia e a aristocracia, justamente porque não levam em conta os diferentes pontos de partida dos indivíduos. Analogamente, quando o Judiciário ou os operadores do Direito aplicam a estabilidade provisória de forma cega, sem considerar as reais intenções e contextos, incidem numa justiça puramente formal e, nesse caso, injusta.

Por fim, a apropriação indevida de um direito voltado à equidade gera consequências perversas do ponto de vista distributivo: empregadores se tornam mais reticentes à contratação de mulheres em idade fértil, o que reproduz o ciclo de exclusão que o direito da gestante queria romper.

À luz da teoria da justiça como equidade de John Rawls, compreende-se que o Direito deve ser atento à finalidade social dos institutos que protege, evitando que normas legítimas se convertam em instrumentos para propagação de injustiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **BAÍA, CAMILA DE PAULA GUIMARÃES. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e alternativas para sua mitigação.** Camila de Paula Guimarães Baía. - Leme-SP: Mizuno, 2024. p. 209-221.
- **BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995. p. 203-209.
- **BRASIL. Justiça do Trabalho (2ª Vara do Trabalho de Teresina – PI).** Sentença no processo nº 0000592-11.2017.5.22.0002. Sentença proferida pela

Juíza do Trabalho Nara Zoe Furtado Gomes, Teresina, 27 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.trt22.jus.br/>>. Acesso em: 28 maio 2025.

- **BRASIL. Constituição da Republica dos Estados Unidos Do Brasil (de 16 de julho de 1934)** Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>.
Acesso em: 29 set. 2024.
- **BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.**
Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>.
Acesso em: 29 set. 2024.
- **BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**
Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 set. 2024.
- **BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 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: 27 set. 2024.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 4ª Turma. Processo nº RO-0100008-57.2016.5.01.0038. Relatora: Tania da Silva Garcia.**
Julgado em: 16 de maio 2017. Publicado em: 26 de maio 2017. Disponível em: < <https://www.trt1.jus.br/> > Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 9ª Turma. Processo nº 1001689-26.2019.5.02.0613. Relatora: Sonia Aparecida Costa Mascaro**

Nascimento. Publicado em: 12 nov. 2020. Disponível em:

<<https://ww2.trt2.jus.br/> >. Acesso em: 18 jun. 2025.

- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 14ª Turma. Processo nº 1001205-55.2019.5.02.0372. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto.** Publicado em: 12 de junho de 2020. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/> >. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 1ª Turma. Processo nº 0001096-50.2017.5.06.0232. Redatora: Maria do Socorro Silva Emerenciano. Julgado em: 19 de agosto 2020.** Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 8ª Câmara. Processo nº 0010991-93.2015.5.15.0025. Relator: Luiz Roberto Nunes.** Publicado em: 16 jun. 2016. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Teresina. Processo nº 0000592-11.2017.5.22.0002. Juíza: Nara Zoe Furtado Gomes.** Sentença proferida em 28 de outubro de 2018. Disponível em: < <https://www.trt22.jus.br/> >. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2ª Turma. Processo nº 0025251-67.2016.5.24.0001. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior.** Publicado em: 03 de maio 2017. Disponível em: <<https://www.trt24.jus.br/>>. Acesso em: 18 jun. 2025.

- **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-1). Orientação Jurisprudencial nº 399.** Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 28 maio 2025.
- **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Processo nº AIRR-1010240-72.2016.5.01.0342. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julgado em: 9 out. 2018. Publicado em: DEJT 28 jun. 2019.** Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Processo nº ARR-1053805-20.2017.5.03.0012. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Julgado em: 22 maio 2019. Publicado em: DEJT 24 maio 2019.** Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Processo nº RR-1000510-11.2017.5.02.0069. Relatora: Dora Maria da Costa. Julgado em: 10 abr. 2019. Publicado em: DEJT 26 abr. 2019.** Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Processo nº RR-1139581-20.2018.5.18.0082. Relatora: Dora Maria da Costa. Julgado em: 26 de agosto de 2020. Publicado em: DEJT 28 ago. 2020.** Disponível em:<<<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020 p. 18-23.**
- **CONVENÇÃO Nº 003 DA OIT.** Disponível em:
<https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html>. Acesso em: 29 set. 2024.

- **CONVENÇÃO Nº 103 DA OIT.** Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html>. Acesso em: 29 set. 2024.
- **DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 95-113.
- **DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro.** São Paulo, 2012, 32a. Edição, p. 605.
- **Estratégia OAB.** Disponível em: <https://oab.estrategia.com/meus-cursos/filosofia-do-direito-para-a-1a-fase-do-exame-de-ordem/?from_id&from_type&lesson_id=6d127598-a34a-4294-9827-4c1cffc1fa1e&material_id=c3987a9c-38f4-4fea-b769-9bfed598faec>. Acesso em: 27 maio. 2025.
- **Estratégia OAB.** Disponível em: <https://oab.estrategia.com/meus-cursos/filosofia-do-direito-para-a-1a-fase-do-exame-de-ordem/?from_id&from_type&lesson_id=6d127598-a34a-4294-9827-4c1cffc1fa1e&material_id=2cdcd356-950f-4e78-82fe-703f112146bb>. Acesso em: 27 maio. 2025.
- **FERREIRA, Priscila. Aula 03: Direito do Trabalho – Parte IV.** Material didático digital. Disponível em: <<https://oab.estrategia.com>> Acesso em: 13 maio 2025.
- **GAIA, Fausto Siqueira. Contratação por prazo determinado e a estabilidade da gestante: análise do julgamento do RE 842.844/DF sob a perspectiva do direito civil-constitucional.** *Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 11, n. 112, ago. 2022.

- **GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, vol. I, p. 33
- **Gestante que recusou reintegração não perde direito à indenização. Tribunal Superior Do Trabalho.** Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=WLMwRUtn8oU&ab_channel=TribunalSuperiordoTrabalho>. Acesso em: 28 maio. 2025.
- **Holanda, Sâgio Buarque de, 1902-1982. Raizes do Brasil / Sérgio Buarque de Holanda.** — 26. ed. — São Paulo: Companhia das Letras, 1995 p. 14-15.
- **Jurisprudência | Pesquisar e Consultar no Jusbrasil.** Disponível em:
<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 18 jun. 2025.
- **IBGE - Educa | Jovens.** Disponível em:
<<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 29 set. 2024.
- **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2023.** Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em:
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9ac298aaf1203418036ae00bf1272e92.pdf. Acesso em: 04 maio. 2024.
- **MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A maternidade no Direito do Trabalho.** Silvana Souza Netto Mandalozzo. 1a ed., 2a tir./ Curitiba: Juruá, 2002. p. 24-93 p. 125-127.

- **MORAES, Danielle Gonçalves. DIREITO À ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE: UMA ANÁLISE ACERCA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE.** *Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 11, n. 112.
- **PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Enunciado n. 244 do C. TST e a garantia de emprego à gestante.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, ano 5, n. 9, 1992.
- **SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. A boa-fé objetiva e a impossibilidade de deduzir pretensão indenizatória após o término do período de estabilidade gravídica.** *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 2, n. 3, out. 2013.
- **VILBERT, Jean. Aula 00 – Sistema Jurídico. Filosofia do Direito.** Disponível em: <<https://oab.estrategia.com>>. Acesso em: 26 maio 2025.
- **VILBERT, Jean. Aula 01 – Hermenêutica. Filosofia do Direito.** Disponível em: <https://oab.estrategia.com>. Acesso em: 26 maio 2025.
- **VILBERT, Jean. Aula 02 – Justiça. Filosofia do Direito.** Disponível em: <https://oab.estrategia.com>. Acesso em: 26 maio 2025.
- **VILBERT, Jean. Aula 03 – Correntes Filosóficas. Filosofia do Direito.** Disponível em: <https://oab.estrategia.com>. Acesso em: 26 maio 2025.