

GARANTIDA GESTANTE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Aluna: Erine Maria da Silva Guelli*

Professora Orientadora: Maria Inês de Assis Romanholo**

SUMÁRIO: Introdução. 1. Aviso-prévio. 1.1. Conceito. 1.2 Natureza jurídica. 1.3. A nova regulamentação do aviso prévio: Lei Nº 12.506/2011. 2. A garantia no emprego da gestante. 2.1. Proteção do nascituro. 2.2. Teoria objetiva. 3. A gravidez no curso do aviso prévio. 3.1. Argumentos contrários à garantia. 3.2. Argumentos favoráveis à garantia. 3.3. Decisões favoráveis à garantia. Conclusão.

RESUMO

O presente trabalho abordou conceitualmente o que é o aviso prévio, analisando e explicando suas especificidades. Relatou as mudanças recentes na legislação acerca do tema. Permeou sobre os conceitos da estabilidade, fazendo paralelos com a empregada gestante. Trouxe a tona os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais sobre o assunto. Foi discutida a polêmica acerca da gravidez no curso do aviso prévio, se seria ou não hipótese de garantia no emprego. Foram abordados os posicionamentos acerca do tema, porém, defendida a tese de que existe sim estabilidade para empregada que engravida no curso do aviso prévio. Foram anexadas várias jurisprudências comprovando a tese defendida. Fechamos essa peça argumentativa citando a sumula 244, III do TST, que é a mais recente manifestação jurídica sobre o assunto, fazendo um paralelo, completamente pertinente ao assunto abordado.

PALAVRAS-CHAVE: GESTANTE, NASCITURO, AVISO, ESTABILIDADE

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema a garantia provisória no emprego para a gestante no curso do aviso prévio.

Sabe-se que o aviso prévio está assegurado ao trabalhador no art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal, no caso de sua dispensa sem justa causa pelo empregador.

* Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC). E-mail: erine.guelli@hotmail.com

** Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Durante o período de aviso prévio do empregado o seu vínculo de emprego com o empregador subsiste, integrando o contrato de trabalho para todos os fins legais.

Ocorre que durante esse lapso temporal (do aviso prévio), a empregada pode engravidar.

Por seu turno, o art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), assegura a garantia provisória no emprego para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O problema que se coloca neste artigo é a possibilidade ou não da garantia provisória de emprego na hipótese em que a gravidez ocorrer no curso do período de aviso prévio.

O estudo se justifica, em razão da frequência com que ocorre o fato, o que pode ser comprovado pelo grande número de ações que versam sobre essa questão. É extremamente relevante, portanto, encontrar uma solução adequada para esse problema.

O objetivo da pesquisa é verificar a incidência ou não da garantia provisória da gestante quando a gravidez ocorrer durante o aviso prévio.

No tocante a metodologia, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, tendo como fontes principais a doutrina, artigos disponíveis na internet, as decisões judiciais a respeito do tema, em especial a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

1. AVISO PRÉVIO

1.1. Conceito

O aviso prévio está previsto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXI, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

[...]

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

É interessante ressaltar que embora o art. 7º da Constituição mencione o aviso prévio apenas como direito do trabalhador é ele também um direito do empregador nos casos em que o empregado pede demissão.

Como bem apontado por Amauri Mascaro Nascimento, o instituto conceitua-se como a:

comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decidir extingui-lo, com antecedência a que se estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substituída, no caso da ruptura do contrato.¹

Em outros termos, o aviso prévio é um direito assegurado às partes do contrato de trabalho, a fim de que elas possam se reorganizar, possibilitando ao empregado dispensado que ele possa buscar uma nova colocação no mercado de trabalho e ao empregador que ele possa substituir o empregado que se demitiu.

1.2. Natureza jurídica

De conformidade com Amauri Mascaro Nascimento, o aviso prévio tem tríplice dimensão. Daí a sua natureza jurídica ser apresentada de três formas, a saber:

a) Natureza de comunicação: a parte que pretende extinguir o contrato de trabalho sem justa causa deve fazer uma comunicação prévia a outra parte.

b) Natureza de tempo: trata-se do prazo para efetiva terminação do vínculo laboral, podendo esse prazo ser de 30 a 90 dias, de acordo com o tempo de serviço dentro da empresa. Ressalte-se que esse prazo integra o contrato de trabalho para todos os fins legais.

c) Natureza de pagamento: uma vez que este é o dever de quem não avisa². Esse pagamento pode ser feito através do trabalho, o que chamamos aviso trabalhado, ou mesmo através de indenização, aviso indenizado, quando as partes não desejarem continuar a execução do contrato de trabalho.

1.3. A nova regulamentação do aviso prévio: Lei nº 12.506/2011

Somente a partir da publicação da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 é que a proporcionalidade ao tempo de serviço prevista na Constituição Federal de 1988 passou a ser respeitada. Antes desta lei o aviso era de no mínimo 30 dias, independentemente do tempo trabalhado. Vale lembrar que o contrato individual de trabalho e o acordo coletivo podiam estipular um prazo maior.

Assim, conforme a nova legislação:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

¹ NASCIMENTO, 2011, p.424

² NASCIMENTO, 2011, p.424.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2o Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Apesar do direito da proporcionalidade do aviso prévio já se encontrar estampado na Carta Magna há algum tempo, agora, com o advento desse dispositivo, o trabalhador exercerá tal direito com mais plenitude. Fica assegurado uma condição especial de tempo para aqueles que trabalharem um período maior numa determinada empresa, diferenciando daqueles que trabalharam um tempo menor.

2. A GARANTIA NO EMPREGO DA GESTANTE

O mercado de trabalho evoluiu criando um espaço para a mulher. Tal modernidade precisou se adequar às necessidades da mulher, sendo que uma delas é a maternidade.

No ordenamento jurídico pátrio existem vários dispositivos que asseguram um tratamento “especial” para gestante, dentre tais, um dos mais relevantes é o art. 10, II, b do ADCT que afirma:

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

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

(...)

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

Pode-se mencionar, ainda, além da garantia no emprego, o direito que a empregada gestante tem de suspender seu contrato de trabalho, sem prejuízo do emprego e do salário em virtude do nascimento de filho, ou seja, o benefício da licença maternidade:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

Nesse enfoque observamos que a gestante trabalhadora tem no seu contrato de trabalho uma estabilidade provisória de não demissão, sem justa causa, pelo período legalmente instituído.

A estabilidade jurídica de acordo o entendimento do Amauri Mascara Nascimento:

O direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito ao emprego. É o direito de não ser despedido. É a garantia de ficar no emprego, perdendo-o unicamente se houver uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei. Funda-se, portanto, no princípio da causalidade da dispensa. Destina-se a impedir a dispensa imotivada arbitrária, abusiva.³

2.1. Proteção do Nascituro

Hoje em dia temos como conceito que a estabilidade provisória da gestante é um direito que tenta proteger o nascituro. Sendo assim a garantia do emprego da gestante é um direito fundamental do nascituro, previsto constitucionalmente, que deve ser preservado mesmo quando a mulher engravida no curso do aviso prévio.

É nítido que o interesse do legislador é proteger, viabilizar um cuidado especial para o nascituro, cujos direitos encontram-se preservados desde a concepção, de acordo com o artigo 2º do Código Civil.

2.2. Teoria Objetiva

Para melhor entendimento sobre o assunto é citada abaixo a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

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

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

O que o TST tentou fazer com a concepção dessa norma foi indicar um parecer no sentido de que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à estabilidade provisória, sendo necessário apenas que a empregada demonstre que a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho.

³ NASCIMENTO, 2011, p.394.

A responsabilidade da empresa, portanto, é objetiva, pouco importando a ciência do empregador quanto ao fato (gravidez), visto que além da proteção à gestante, o maior bem jurídico tutelado pela estabilidade em questão é o nascituro.

Nesse posicionamento o TST garante ao nascituro um direito de cuidado, por um período legalmente instituído, o que visando assim a proteção e segurança mínima ao nascituro em seus primeiros meses de vida, que poderiam ser comprometidos no caso de desemprego repentino de sua mãe.

3. A GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Para adentrarmos no tópico da gravidez no curso do aviso prévio precisamos fazer algumas considerações.

A gravidez da empregada seria um dos casos que geraria uma estabilidade provisória do emprego.

Conforme já dito acima, sabemos que a Constituição Federal resguarda a empregada gestante estabilidade no emprego, por um determinado prazo, não podendo ser demitida, salvo por justa causa.

O fundamento disso seria a garantia no emprego que a empregada gestante precisa para manter as necessidades básicas do nascituro, vez que, este não pode ser prejudicado pela dispensa repentina de sua genitora.

No nosso caso, em específico, uma vez que a gravidez ocorreu no curso do aviso prévio, acreditamos que precisamos de uma abordagem jurídica para enfrentar o caso fático.

Sobre tal polêmica existem vários posicionamentos respeitáveis. Doutrinadores posicionam-se sobre o assunto de acordo com entendimentos pessoais, de formas diferentes, mas, ao fim, todos têm como finalidade resolver a questão. Cada jurista preocupa-se em trazer um entendimento que vise satisfazer a ordem jurídica, sem prejudicar o direito descrito nas normas constitucionais.

Há um desafio jurídico muito grande desvendar tal polêmica. A base jurídica tem sempre que atinar pelo bem estar do nascituro. Também é importante frisar sempre o direito das mulheres, mais precisamente das gestantes, vez que, a própria Carta da República atenta para um tratamento diferenciado as mesmas.

No caso em específico há uma questão. Aviso prévio tem um período determinado. A empregada estaria desligada da relação de emprego ao fim deste período. Uma gravidez no

curso desse período complicaria tal objetivo. O questionamento resiste nesse enfoque. Se a mulher engravidar, no curso desse período, repita-se, determinado, geraria ou não uma estabilidade provisória?

Essa questão é juridicamente respondida de duas maneiras abordadas a seguir.

3.1 Argumentos contrários à garantia

Existe um entendimento do TST afirmando que não há garantia provisória para a empregada gestante. Seu entendimento está consubstanciado na Súmula 371. Segundo esta súmula, o aviso prévio projeta o contrato de trabalho para o futuro apenas para os efeitos limitados das vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Portanto, engravidando a empregada no curso do aviso prévio, não teria direito à estabilidade, pois “a concepção poderia se converter em meio de frustrar o exercício do direito potestativo do empregador, de rescisão do contrato de trabalho” (TST – RR 1957/2003-067-15-00.0-15ª R.)”.

Conforme a doutrinadora Juliana Augusta Medeiros de Barros:

A corrente que defende a não aquisição ainda prevalece. O principal argumento é o de que tal como num contrato de trabalho por prazo determinado, em que o empregado já está ciente do termo final, no caso do aviso prévio dado pelo empregador, a empregada já tem consciência de que o pacto irá se manter apenas até o final do aviso, de tal modo que a gravidez adquirida durante esse lapso temporal em nada modifica a extinção do contrato na época determinada.⁴

Apesar de tais argumentos terem fundamentos jurídicos pertinentes não retratam a realidade absoluta da questão.

3.2 Argumentos favoráveis à garantia

Na defesa dos argumentos favoráveis à garantia, esclarece Juliana Augusta Medeiros de Barros:

Por seu turno, a corrente contrária afirma que o aviso prévio não põe fim ao contrato de trabalho, pois ele projeta o final do pacto laboral para todos os efeitos, estabelecendo uma data para sua extinção, de maneira que a concepção no curso do aviso, trabalhado ou indenizado não traria prejuízo a empregada que adquiria a estabilidade, usufruindo do período da garantia e, ao seu final, voltaria a cumprir os restantes do aviso prévio. A OJ 82 que estabelece que a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho deve ser a do término do prazo do aviso prévio, ainda que

⁴ BARROS, 2002, p. 532-533.

indenizável, e a OJ 83, afirma que a prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio, corroboram esse entendimento. Outro argumento é a proteção a maternidade e a vida do nascituro através de uma gravidez mais calma, amparada pela estabilidade pelo trabalho, que garante maior tranquilidade econômica e psicológica para gestante.⁵

Na verdade o contrato só se extingue ao final do prazo do aviso. O comunicado marca apenas a denúncia do contrato, ou seja, a intenção de por fim ao pacto.

Com a redação do § 6º artigo 487 da CLT, alguns juristas entendem existir uma extensão ao direito da empregada, pois integra a duração do aviso prévio em seu tempo de serviço e para todos os efeitos legais, não é possível deixar de interpretar que a garantia de emprego é um efeito legal, se “legais” também a estabilidade aqui está contemplada, como caracteriza Sergio Pinto Martins: “Provando a empregada gestante que, durante o aviso prévio, se encontrava grávida, mesmo recebendo aviso prévio indenizado, fará jus à garantia de emprego, em razão de que o contrato de trabalho só termina no último dia do aviso prévio indenizado”⁶.

No mesmo sentido, podemos citar a redação do artigo 487, § 1º, CLT:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra de sua resolução com antecedência mínima de:

(...)

§ 1º. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

3.3 Decisões Judiciais favoráveis à garantia

Conforme argumentado, existe sim estabilidade provisória no curso do aviso prévio. Prova disso são as ementas dos Recursos de Revistas julgados recentemente no Tribunal Superior do Trabalho. Vejamos:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. Consoante a jurisprudência desta Corte, a comprovação da gravidez, ainda que confirmada no período atinente à projeção do aviso prévio indenizado, é suficiente para que a empregada tenha reconhecido o direito à garantia de emprego. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.

Na visão do magistrado, o efeito do encerramento do contrato de trabalho somente se concretizaria após o término da garantia de emprego, que deve prevalecer até por uma questão de respeito aos princípios e normas de proteção ao valor social do trabalho e à dignidade do nascituro e da mãe trabalhadora. Entendimento diverso

⁵ BARROS, 2012, p. 533.

⁶ SITE:<http://www.professortrabalhista.adv.br/Estabilidade.html>

resultaria em prejuízos para a reclamante e seu bebê, fato que o julgador considera inadmissível. Por esses fundamentos, o juiz sentenciante declarou a garantia de emprego decorrente da gravidez da reclamante e condenou a empresa pública ao pagamento de indenização substitutiva correspondente a todo o período da garantia de emprego, devendo o pagamento ser efetuado em 15 dias, sob pena de incidência da multa de 10% sobre o valor atualizado da condenação, nos termos do artigo 475-J, do CPC.⁷

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO.

De acordo com o entendimento atual da SDI-1, a concepção durante o curso do aviso-prévio dá direito à estabilidade provisória da gestante, porquanto, além de o contrato de trabalho ainda não ter-se expirado, há que ser observada a dicção do artigo 10, II, b, do ADCT, o qual é enfático ao determinar que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes deste Tribunal Superior. Recurso de revista conhecido e provido.⁸

O Tribuna Regional do Trabalho de Minas Geras (3ª Região) também se pronunciou favorável:

EMENTA: GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. IRRELEVÂNCIA. Na Súmula n. 244, item I, do Col. TST, está disposto, in verbis: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT). Dessa feita, a gravidez, por si só, é suficiente para gerar o direito, se não ao reatamento do liame laboral, pelo menos à indenização substitutiva, uma vez que, mais do que regular a relação entre as partes diretamente obrigadas pelo contrato, o dispositivo constitucional, nesta hipótese, destina-se à proteção do nascituro, donde o desconhecimento da empresa do estado gravídico da mãe não teria o condão de afastar a aplicação da legislação em comento, nem mesmo em se tratando de cumprimento de aviso prévio. Isso porque a gravidez que ocorre no curso do aviso prévio trabalhado denota acontecimento em meio ao regular cumprimento do contrato de trabalho. E não havendo sequer a suspeita de que a gestante teria se comportado de maneira a fraudar a proteção trabalhista, imperioso é reconhecer que o direito de resilir o contrato de emprego por parte da empregadora sucumbe à garantia constitucional em favor da gestante e do nascituro.⁹

Para fecharmos a abordagem do assunto discutido, importante lembrar que o Tribunal Superior do Trabalho modificou a redação da Súmula 244, III, para admitir que “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato

⁷ TST. 8ª Turma. RR 35100-28.2007.5.02.0054. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Julgamento: 09/05/2012. Publicação: DEJT 11/05/2012.

⁸ TST. 8ª Turma. RR1070-11.2010.5.20.000. Relatora: Dora Maria da Costa. Julgamento: 29/08/2012. Publicação: DEJT 31/08/2012.

⁹ TRT 3ª Região. Turma Recursal de Juiz de Fora. RO 0001071-68.2010.5.03.0037. Relator: José Miguel de Campos. Data de Publicação: 10/02/2011. DEJT Página: 187.

das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”, conforme já explicitado no item 2.2 do presente trabalho.

Pela nova redação da Súmula 244, III, TST, alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14 de setembro de 2012, observamos o intuito da jurisprudência em conceder à gestante estabilidade provisória no curso do contrato de trabalho por tempo determinado. Tal conclusão se confirma se observarmos que a redação anterior da Súmula 244, III, TST era exatamente em sentido oposto, ou seja, não se reconhecia direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção do contrato pelo término do prazo não era interpretada como dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Embora a decisão do TST na Súmula 244, III, refira-se à contrato por prazo determinado, o entendimento do Tribunal é um indicativo de que no curso da execução do contrato, todos os direitos e deveres serão garantidos às partes, dessa forma, se o prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, é considerado prazo contratual para todos os efeitos, nada mais justo que concluir que havendo gravidez no curso do prazo do aviso prévio é devido à gestante a proteção que a ordem jurídica confere à maternidade, ou seja, garantia no emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Sendo assim, o que há de mais pertinente a se pensar é que no caso da empregada engravidar do decorrer do aviso prévio há sim direito a estabilidade provisória. Esse posicionamento do TST é recente, sendo que a atual mudança da Súmula veio trazer modernidade ao direito.

CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou assunto polêmico na execução do contrato de trabalho: a gravidez no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, confere à mulher o direito à garantia no emprego nos termos do art. 10, II, “b”, ADCT.

É imprescindível numa sociedade democrática respeitar o “diferente”, trazendo para situações mais vulneráveis decisões que sustentem um vértice de igualdade social.

Precisamos aniquilar os resquícios da sociedade patriarcal fazendo sobressair a dignidade do trabalho da mulher. Ser mãe é uma condição especial e que demonstra a força e a importância da mulher no mundo. Essa importância da mulher deve estender para o mercado de trabalho e o direito deve corroborar para isso.

Preservar a gravidez, bem como o nascituro é preservar dignidade do ser humano. É entender que tudo se desdobra para um bem comum e as implicações especiais são tão ou mais relevantes do que o entendimento comum e simplório das coisas.

É ineficaz o entendimento jurídico antigo que vise desproteger uma fase tão importante para o social. Entender que gravidez não merece um cuidado especial, no nosso tema, a garantia da estabilidade provisória, é endossar um conhecimento ignorante, incapaz de ser sensível com uma necessidade do mundo.

Por isso, o presente trabalho trouxe a tona os conceitos de aviso prévio, estabilidade e citamos os dispositivos jurídicos de tais temas.

Os dispositivos mais relevantes são a OJ 82, 83 e a sumula do TST 244, III que afirma que contrato por tempo determinado gera direito a estabilidade. Comparamos tal contrato com o aviso prévio e afirmamos que os dois temas têm uma natureza parecida, podendo ser tratados da mesma maneira.

Se no contrato por prazo determinado já foi sumulado nesta forma (direito a garantia da gestante) nada mais justo que tal garantia se estenda ao aviso prévio.

O aviso prévio está dentro do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Enquanto existir contrato de trabalho existirão todos os direitos.

Anexamos na tese as mais recentes decisões judiciais com argumentos favoráveis ao que foi alegado. Para concluir tal argumentativa foi utilizado entendimentos de doutrinadores que endossam o presente posicionamento.

Visto isto, argumenta-se favorável a garantia provisória no curso do aviso prévio para trabalhadora gestante. Há uma necessidade especial e é preciso um esquema jurídico para proteger tal necessidade, visto se tratar de bens jurídicos extremamente importantes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. Temas controvertidos na jurisprudência trabalhista. In: VIANA, Márcio Túlio et al (org.). **O que há de novo em direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.527-536.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 19 out. 2012.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 12 out. 2012.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/web/guest/jurisprudencia>>. Acesso em: 21 set. 2012.

Gravidez e demissão. Garantia de emprego é direito fundamental do nascituro. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-jan-26/garantia-emprego-direito-fundamental-nascituro-decide-trt-rs>>. Acesso em 17 out. 2012.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em 21 set. 2012.

SITE: <http://professortrabalhista.adv.br/Estabilidade.html>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.