

## A estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado <sup>1</sup>

Lorraine da Silva Ribeiro<sup>1</sup>  
Angélica dos Santos Batista<sup>2</sup>

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)

### Resumo

Este estudo irá tratar do tema estabilidade da gestante em contrato com prazo determinado discorrendo a parte histórica e suas atualidades; amparada sempre pela visão teórica e jurisprudencial. A partir de toda análise sistemática e história da trabalhadora do sexo feminino e chegando ao momento de sua gravidez, quando será possível desfrutar que o objetivo deste estudo é de grande relevância, pois foi perceptível a importância da fiscalização constante nas empresas através da inspeção pelo SINAIT. Desta forma, o órgão do Ministério Público estaria atuando nos casos em que o inspetor apresentar irregularidades comprovadas de notificações e que as empresas tiveram oportunidade de se adaptarem e nada o fizeram.

**Palavras-chave:** Gestante; Contrato; Fiscalização;

### Introdução

É preciso lembrar um pouco do passado em meados do século XX, para falar do espaço que as mulheres ganharam no mundo para aprofundar ao tema. A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, determina igualdade a todos, ou seja, sem distinção de sexo, raça e/ou de qualquer natureza, no mesmo viés a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, no pacto de São José da Costa Rica em seu artigo 1º, confirma esta igualdade.

Por via de regra o contrato é formalizado por prazo indeterminado, porém em algumas situações dependendo da atividade da empresa e a natureza do serviço a

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito na Faculdade PUC/MG. Integrante do Grupo de pesquisa (CEPOP) Centro de Estudos da Posse e da Propriedade da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, sob supervisão do Professor Doutor Adriano Stanley Rocha Souza. E-mail: lorraine.s.r.89@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda em Direito na Faculdade PUC/MG. Monitora por um ano em Direito Empresarial na PUC/MG. Integrante do grupo de estudo do Instituto de Investigação de Iniciação Científica Constituição e Processo da PUC/MG, sob supervisão do Professor pós Doutor Fernando Horta Tavares. Integrante do Grupo de pesquisa (CEPOP) Centro de Estudos da Posse e da Propriedade da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, sob supervisão do Professor Doutor Adriano Stanley Rocha Souza. E-mail: asbsantosbatista@gmail.com



legislação permite algumas exceções, um dos contratos mais comum que se observa é o contrato de experiência, pois ostenta uma natureza de contrato por prazo determinado, mas como o próprio nome já diz possui um prazo inicial e o termo final pré-definido. Quando as partes assinam o contrato elas já sabem deste termo final.

O tema estabilidade da gestante é um assunto que antes não era tratado no Brasil, porém somente após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é que o assunto veio a ter espaço privilegiado em seus artigos 5º e 7º dos direitos sociais e garantias fundamentais. Denota-se que este assunto há de se discutir bastante e que ainda merece uma reflexão mais detalhada sob o tema exatamente por conta da controvérsia existente.

## **Metodologia**

A metodologia utilizada na pesquisa foi à revisão da literatura e em leis. A pesquisa apresenta um estudo semelhante às seções e/ou sequências utilizadas na lei do trabalhador.

## **Resultados e Discussão**

### **Contratos por prazo determinado**

Quer dizer uma obrigação de prestar serviço ou emprego por um tempo inicial e final. Definindo o lapso temporal em uma relação bilateral. Maurício Godinho Delgado apresenta o tema contrato por tempo determinado como modalidades do contrato de trabalho. Delgado ensina ainda que este tipo de contrato por prazo determinado é utilizado como exceção uma vez que estes possuem lei específica. Apresenta também uma relação mais estreitas e rígidos e de lapso temporal determinado.

A indeterminação da duração contratual constitui, como visto, regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem jus trabalhista considera excetivos os pactos por prazo prefixado existentes na realidade sociojurídica. (DELGADO, 2012, p.534).

Continua Delgado:

[...] por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazo prefixado; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem a mesma amplitude de efeitos própria a interrupção e a



suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto os contratos de duração indeterminada. (DELGADO, 2012, p.534).

Fiuzza (2013), parte da premissa que o contrato é a base, pois em todo momento realiza-se um contrato no dia a dia. O contrato é benéfico, pois é um viés para o melhoramento social, gera riqueza, empregos, e ensinando o Direito e Dever de todos, ou seja, fazendo as pessoas viverem na coletividade. Os Contratos são fenômeno econômico-social. (FIUZA, 2013, p.518). Ainda menciona que o contrato se forma pela vontade das partes e por força da necessidade e ou desejo de duas pessoas e sua essência já subentende temporário, mas pode ser denominado por prazo determinado e indeterminado.

Sendo determinado o prazo, deverá este ser respeitado, salvo se o consignante demonstrar em juízo a necessidade urgente e imprevista de reaver a coisa. Terá que pagar multa contratual, por força de cláusula penal, se for o caso. (FIUZA, 2013, p.645).

Já o respeitado Código Civil italiano dispõe que o conceito de contrato está na vontade de duas ou mais pessoas em constituir acordo em geral terá uma das partes o particular.

Podemos ver em Nicola Giudiceandrea alguns esclarecimentos sobre os contratos em face do código civil italiano, em que tal instituto teria por definição o fato de ser um acordo de duas ou mais partes para constituir, regular ou extinguir uma relação jurídica patrimonial. (MACIEL JÚNIOR, 1996, p.58 e 59).

A lei nº 9.601/98 dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, além e dar poderes as convenções e acordos coletivos a instituírem contratos de trabalho por prazo determinado, fazendo menção ao art. 443 da CLT, que trata dos contratos individuais sejam de forma tácita ou expressa com vigência fixada. Já dos artigos 479 a 481 aborda os meios de dispensa e os prejuízos resultantes.

### **Da duração, condições de trabalho e da discriminação contra a mulher.**

A Lei 9.029/1995 foi criada para inibir qualquer prática discriminatória na relação de emprego por motivo de sexo. Esta lei tem grande reflexo social, pois foi necessária sua criação devido aos inúmeros casos de discriminação que ocorriam.



A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 372 Capítulo III - Da Proteção Do Trabalho Da Mulher - determina que todo regulamento que for aplicável ao trabalho dos homens caberá à mulher, e no que não colidirem será aplicado proteção especial, da mesma forma, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 iguala homens e mulheres em Direitos e obrigações. (CARRION, 2014. p. 318).

A Constituição, bem como a CLT, veda discriminação de salário por motivo de sexo. Entretanto, a última prevê no artigo 373, a jornada não excedente há 8 horas diária trabalhada. Limitando a 48 horas semanais, sendo 20% sobre o horário compensando o sábado, isso, pois, os contratos coletivos ou acordo elevava em mais duas horas nos casos de trabalho diurno.

Antônio Nunes Barbosa Filho menciona ainda os cuidados que professoras e cuidadoras de crianças devem ter com as possíveis doenças de infectocontagiosas e lesões decorrentes das retiradas das crianças dos berços. As gestantes destas profissões devem ter cuidados redobrados, não apenas pela gestação mais em especial com o feto. O hormônio e a postura no ciclo gestacional são propícios a desenvolver diabetes devido a mudança do metabolismo ao andar e sentar; pode ocorrer também acidentes na movimentação. Além do acompanhamento do médico da gestante é importante que a organização da saúde ocupacional da empresa esteja presente. (BARBOSA, 2011).

### **Do Trabalho Noturno**

Será aplicado para todo trabalhador, ou seja, o trabalho noturno terá salário superior ao diurno, dispõe a CLT em seu art. 381 § 2º que a cada hora do trabalho diurno da mulher aplicasse em 52 minutos e 30 segundos. E no mínimo de 20% serão acrescidos no salário. São exemplos de direitos que a legislação concedeu a gestante e que devem ser respeitados por todos.

### **Do Período de Descanso**

Os assuntos tratados nos artigos: 382, 383, 385 e 386 da CLT, valerão para todos os sexos, à exceção do artigo 384 não mencionado, pois devido à equidade prevista da Constituição, acabou por ter julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho; em 2008, no sentido de que a cada prorrogação do horário normal, será obrigatório descanso de 15 minutos no mínimo para começar a jornada extraordinária, isso ocorreu pensando no bem-estar da mulher.

### **Da proteção a Maternidade e Estabilidade**

Eis, um dos tópicos de maior relevância para o tema abordado. Dispõe o artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, que motivos de contraído matrimônio e gravidez não acarretarão rescisão contratual, sua relevância é tamanha, que no ano de 2013 a Lei Federal de número 12.812, promulgada em de 16 de maio, na qual inseriu o artigo 391-A.

O Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que para fixar à garantia da gestante a licença-maternidade será de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário; resguardando seus direitos. Cabendo este prazo ser prorrogado nas empresas chamadas cidadã que passam a ser de 180 dias.

A partir do momento de sua gravidez, a gestante não pode ser demitida. O benefício é garantido desde o momento em que a gestação iniciou, até 120 dias após o parto. Art. 391-A da CLT. A gestante pode pedir licença para realizar exames e consultas durante a gravidez quantas vezes forem suficientes.

Segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento, a natureza do salário-maternidade, denomina-se como “o ingresso econômico assegurado a mulher durante o período de repouso obrigatório, por ocasião do parto, em nossa lei são de 12 semanas”. (NASCIMENTO.1984, p. 68 e 69). Assim, muitas empresas não contratam trabalhador do sexo feminino evitando onerar a empresa com a contratação de pessoas durante o período de licença maternidade.

As mulheres grávidas não podem ser dispensadas nem mesmo se estiverem cumprindo aviso prévio. A comparação do salário-maternidade é como o das férias que são pagas pelas interrupções do contrato de trabalho.

A mulher terá direito a jornada reduzida para amamentar o filho até os 6 meses, esta redução será de 30 minutos por amamentação. Se seis meses não for necessário, o médico atestando poderá haver dilação deste prazo, conforme determinado em lei.

Havia questionamentos a certa do cumprimento do aviso prévio indenizado e trabalhado; atualmente pacificou a jurisprudência que se a gravidez ocorre no curso do aviso prévio trabalhado a empresa terá responsabilidade de cumprir com os devidos pagamentos, já no aviso prévio indenizado, esta não se responsabiliza pelos direitos à estabilidade da gestante.

Cabe ressaltar que, em caso de parto antecipado e ou em consequência de falecimento do nascituro será mantido o prazo de 120 dias de estabilidade a gestante. Caso a gestante seja dispensada antes do período mencionado de 120 dias, ela terá



direito a receber todas as vantagens contratuais. Cabendo o ônus totalmente ao empregador sem ter possibilidade de reembolso. Para a jurisprudência é inadmitida esta dispensa.

Caso a gestante trabalhe em empresa que pode colocar em risco sua gestação esta poderá romper seus trabalhos sem necessidade de cumprir o aviso prévio, entretanto, não valerá o recebimento de qualquer indenização. Os cuidados realizados com a gestante não se pautam apenas na mãe em si, mas na proteção, saúde, cuidado e integralidade física do nascituro.

Vale ressaltar que havendo gravidez de risco a gestante poderá pedir auxílio-doença ao INSS, para afastamento conforme determinado pelo médico responsável.

Em caso de aborto não criminal e devidamente comprovada por laudo médico à empregada será remunerada por duas semanas e retornará à função anteriormente exercida. Estes 15 dias se dará para repouso.

### **Da Amamentação**

O que prevê o artigo 396 da CLT, é que há direito à amamentação do próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho. Há 2 descansos especiais, de meia hora cada um. Entretanto há um projeto de lei que estabelece dois intervalos de 30 minutos por dia, durante a jornada de trabalho, para que a mãe amamente o bebê até que ele complete um ano de idade.

É muito importante para a saúde da mãe e da criança a amamentação, pois de acordo com o Ministério da Saúde o aleitamento Materno promove a saúde física e mental da mãe e o bebê. Este último traz a redução da mortalidade infantil, redução de desnutrição e outras doenças. Vale ressaltar que para a mulher é muito importante à amamentação, pois é uma forma de prevenção de doenças crônicas.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e o MS preconizam o Aleitamento Materno Exclusivo (AME) até os seis meses de vida, determinando que até essa idade o bebê deve receber apenas leite materno, sem a complementação de outros alimentos. Somente a partir dos seis meses a criança deve receber alimentos complementares, mantendo o AM até os dois anos de vida (Silva; Souza, 2005).



É um projeto de bastante valia para as futuras mães, porém caso venha a ser aprovado as empresas terão que se adaptar mudando os ambientes para receber as mulheres que amamentam.

### **A REALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Ensina a ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO que por anos as mulheres buscam igualdade social e econômica, mas o que está distante é o equilíbrio pleno, pois através da igualdade jurídica é que se chegará a igualdade social e econômica, mas isso só terá resultando com aplicação das leis.

#### ***Adaptação do sexo feminino no mercado de trabalho***

Segundo João Batista Cascudo Rodrigues, na Obra sobre a Modernização, divulga o crescimento simbólico no mercado de trabalho da presença feminina. As mulheres em certos setores não apresentavam participação, ou quando apresentava era bem pouco, em especial dos anos de 1965 a 1973.

Em contrapartida nas profissões como doméstica, lavadeira e passadeira apresentavam um crescimento expressivo e significativo. A profissão de professor foi analisada por sexo e por graduação dos níveis escolares, o autor apresenta números que comprovam a participação do sexo feminino em maioria. Entretanto, em níveis primários, ou seja, é menor a participação da mulher como professora de nível superior (RODRIGUES. 1983, p. 41 e 42).

#### ***A igualdade salarial***

No início da 1ª Revolução industrial que os homens foram remanejados pelas mulheres, naquela época não se falavam em igualdade de salários, pois os níveis salariais eram diferenciados. Com o advento do Decreto Lei 5.452/1943 a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição da República Federativa do Brasil, que comportou a igualdade entre homens e mulheres. Ademais, analisando a letra fria da lei só caberá igualdade no que for compatível, ou seja, caso o trabalho exercido seja de igual valor, aplica-se o princípio de igualdade de remuneração.

Apesar de grande discrepância do homem em relação às mulheres, aquelas mulheres que eram conhecidas como mulheres chefe estavam ganhando espaço significativo, mas nem por isso existia a igualdade na renda salarial delas. João Batista Cascudo Rodrigues discorre em sua obra que nos anos de 1973 e 1976 as mulheres



Brasileiras não agrícolas chegariam a estado de miséria com exceção ao Estado de São Paulo, que continha índices diferenciados. O nível salarial mudava de acordo com sexo mesmo que existia idêntica escolaridade ou conhecimento técnico. Elas recebiam menos de um salário mínimo mesmo com elevado conhecimento educacional. (RODRIGUES, 1983, p. 44).

Nessa época, nascer do sexo feminino era extremamente desfavorável e totalmente discriminatório. A questão salarial sempre foi um problema para os acordos e convenção coletiva por sua formação histórica.

“O centro principal é o problema salarial, que corresponde à sua formação histórica. Porém, a complexidade da relação do trabalho, espelhando o vínculo entre o empregado e o empregador, não se limita mais apenas à questão salarial. O sinalagma trabalho x salário, embora seja o núcleo da relação de emprego, desdobra-se numa série de obrigações paralelas igualmente importantes, que trazem para o contrato de trabalho elementos de ordem econômica, social e política, autênticas conquistas do Direito Coletivo do Trabalho através da atuação das associações profissionais.” (SILVA, Antônio Álvares da, 1981, p.55 e 56).

Com relação a serviços braçais a força muscular da mulher não se diferencia das dos homens, mas no que tange ao tempo das tarefas, terá sim diferenciação analisando caso a caso.

“No tocante à garantia de emprego à gestante, a jurisprudência tem-se inclinado para a confirmação objetiva da gravidez e não ao empregador. Todavia, na hipótese de indenização ou readmissão por ato discriminatório, não nos parece que baste a confirmação objetiva, sendo mister a ciência do empregador para que se possa averiguar se houve ato segregacionista ou não de sua parte.” (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 1996, p.15 e 16).

No que se refere aos salários, este será contabilizado a partir do ajuizamento da demanda, fazendo jus a estabilidade de seu salário desde o momento.

### **Órgão competente para o pagamento da licença-maternidade**

Como o reembolso passaria a ser realizado pela Previdência Social incluindo assim as leis previdenciárias; ocorreram então modificações. Atualmente, o salário-maternidade é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Leis





Previdenciárias. Apesar da Previdência Social no final acabar sendo responsável pelo pagamento, o empregador paga os valores de recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) atuando como salários é o que contempla em seu art. 185 da lei da previdência social. Este sistema sempre teve o objetivo de garantir ao empregado um recebimento efetivo nos momentos de desamparo.

O FGTS, independente da opção do empregado para o seu sistema, admite uma visão de conjunto que se deduz do próprio objetivo a que visa a atingir – proteger o tempo de casa do empregado de uma maneira mais eficiente e opcional. (SILVA, Antônio Álvares da.1985, p.172). Cabe ressaltar que há alguns anos não era o que acontecia, em caso de indenização, por exemplo, os depósitos eram utilizados como empréstimo.

O art. 18 da Lei nº 5.107/67 estabelece que, no caso de extinção de contrato de trabalho de empregado não optante, havendo indenização a ser paga, a empresa pode utilizar o valor do depósito da conta vinculada, até o montante da indenização por tempo de serviço. (SILVA, Antônio Álvares da.1985, p.173).

Depois de muitas medidas provisórias e alterações na lei, o que prevê o FGTS no que define os direitos e deveres é a de nº 8.036/90. No artigo 392 da CLT, prevê que as mulheres gestantes tem garantido o direito de afastarem-se do emprego de forma remunerada por 120 dias.

### **Novo texto legal introduz artigo 394-A na CLT**

O Tribunal Regional de Justiça da 3ª Região, representado pelo ILMO. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, em 28 de setembro de 2016 proferiu uma palestra com a presença do 1º vice-presidente do TRT e o 2º vice-presidente da escola judicial, com a participação de vários magistrados para analisar a nova redação introduzida no artigo 394 – A da CLT. A Gestante e o Trabalho Insalubre- Nova Lei nº 13.287/2016.

Vale ressaltar que apesar da criação desta lei já existia previsão Constitucional, e na CLT, assim como a Convenção 103 da OIT que traz: a Convenção Relativa ao Amparo à Maternidade, que prevê a proteção à mulher gestante e lactante. A lei dispõe que a gestante seja afastada imediatamente do trabalho sobre exposição insalubre e quando estiver em lactação.

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”.

### **Ambiente do trabalho e sua aplicabilidade**

Dispõe o artigo 389 da CLT e seus incisos, a obrigatoriedade da empresa em adequar o estabelecimento de forma segura, confortável e higiênica para as mulheres que ficará a cargo da autoridade competente a fiscalização. Assim como, todo equipamento necessário para que não haja esgotamento físico, ou seja, armários se necessários, pois dependerá da atividade empresaria. O recurso de proteção individual será disponibilizado a todos os funcionários gratuitamente.

Em caso de estabelecimento com mais de 30 mulheres, terá local para amamentação; mas a lei aplica a substituição por creches através de convênios públicos. Durante a gravidez toda gestante contratada tem o direito a no mínimo, 6 dispensas para realizar exames e consultas é o que prevê o art.392, § 4º, II da CLT.

É normatizado que a mulher não poderá exercer atividade de trabalho contínuo com peso superior a 20 quilos e trabalho ocasional não excedente aos 25. Um macro importante de se destacar é que cada vez mais as mulheres vêm ocupando frente as famílias, brasileiras, ou seja, como chefia é dever fundamental de proteção da mulher no âmbito preventivo e protetivo, pois as mulheres por natureza tende a ser mais fracas que os homens em relação aos músculos. (BARBOSA, 2011). Em certas áreas para curso de formação e aperfeiçoamento, por exemplo, não terá vagas limitadas em função do sexo.

### **Orgão fiscalizador e sua aplicação**

O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho - Sinait foi fundado no dia 7 de outubro de 1988, dois dias depois da promulgação da Constituição, a qual deu direito aos servidores públicos de se organizarem em entidades sindicais. Nos anos de 1990 o órgão responsável para a fiscalização do empregado e do trabalhador era o SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho) ele agia como interventor, pois através do trabalho de fiscalizar, assessorar, e dar pareceres às autoridades responsáveis, ou seja, o Ministério Público.

Os Auditores-Fiscais, além de fiscalizar e zelar pelo cumprimento das leis trabalhistas e das normas de saúde e segurança, também combatem o trabalho escravo, o trabalho infantil e a discriminação no trabalho, todas as formas que degradam o ser humano, humilham os trabalhadores e destroem o futuro. São responsáveis também pela fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que visam a proteção dos trabalhadores contra acidentes de trabalho.

O trabalho das inspeções do trabalho começou a crescer tanto que era necessário aliar com os sindicatos e escolas para divulgar a legislação trabalhista e apresentar o papel principal deste trabalho a visibilidade social. Mesmo com função amplamente estatal e social, não era garantindo sua aplicação, pois apesar de ser órgão estatal muito desejavam que fossem ONGs para que atendesse todo o tipo de trabalhador o formal e informal.

Com a mudança na política e administração passando assim a inspeção ser realizada pelo âmbito federal e sofrendo mudanças significativas o Ministério do Trabalho por meio de portaria delimitam as atividades dos fiscais da inspeção, ou seja, o que até então era amplo passa a ser restringir apenas nos casos de denúncia explícitas e que os fiscais evitassem o uso de medidas coercitivas. Desta forma, o papel da inspeção deixa de ser social.

A partir de 2011, com a reforma do Estatuto da entidade, foram criadas as Delegacias Sindicais que estão aproximando o Sinait da base e fortalecendo as ações locais, que têm grande importância na articulação nacional. Com a criação da lei de contrato de trabalho por prazo determinado acaba por atacar o exercício da inspeção do trabalho.

“Gostaria de mencionar outros fatos que afetam o serviço público de inspeção do trabalho. A introdução do contrato de trabalho por prazo determinado por meio da lei nº 9.601 de 21.1.98, trará maiores dificuldades para o exercício da inspeção do trabalho. A denúncia pelo Governo brasileiro da convenção da OIT que se refere à dispensa imotivada caminha neste mesmo sentido.” (DAL-ROSSO, 1999, p.15).

Em novembro de 2015 foi realizado o I Congresso Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho – Conait, que é mais uma instância, deliberativa, criada pelo Estatuto. Delegados de base foram eleitos em todo o país e participaram de debates sobre temas previamente escolhidos pela categoria, que têm alta relevância para a política sindical e funcionamento interno do Sinait.



## **Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho compreende a Procuradoria-Geral, que funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho e que sua competência encontra-se estabelecida no art. 746 e alíneas da CLT e pela Lei Complementar nº 75/1993 (ZANGRANDO. 2002, p.52). Pode agir como parte ou fiscal da lei (custo legis). Referida lei complementar dispõe a partir do art.83, as funções e competência do Ministério Público do Trabalho e de forma separada cada órgão responsável, fulcro art. 85 dessa lei.

É o órgão competente para fiscalizar o cumprimento da lei e aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho. O Ministério Público do Trabalho, havendo reclamações trabalhistas poderá abrir um inquérito civil público perante a justiça do trabalho, para fazer garantir a proteção da saúde dos trabalhadores e fazer os empregadores cumprir suas obrigações (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. 1997, p. 228).

O Ministério Público Trabalho poderá agir em qualquer momento no processo mesmo que esteja em estágio avançado, podendo declarar nulidades nos casos de acordo ou convenção coletivas. Ao ser designado poderá agir como árbitro, deve agir sempre por interesse social.

## **Penalidades**

O Direito do trabalho também ocupou espaço no código penal no título IV- Dos Crimes contra a organização do trabalho, o que podemos destacar é que no art. 203 § 2º que menciona que a pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é gestante entre outros casos especiais.

A lei nº 9.029/95 prevê no artigo 4º o direito de reparação de danos pelo ato discriminatório e opção do empregado de readmissão com ressarcimento integral e a percepção em dobro da remuneração no período de afastamento.

O Direito do Trabalho segue ainda uma ótica superficial na aplicação das penalidades aos descumprimentos da Lei, a Associação Dos Magistrados Do Trabalho menciona:

“O Direito do Trabalho brasileiro encontra-se, efetivamente, ainda em fase semi-primitiva no tocante ao exercício do poder disciplinar. Não prevê a legislação ordinária qualquer procedimento especial na aferição de faltas e aplicação de penas (excetuada a situação do estável, conforme mencionado)



no contexto infra-empresarial. Muito menos prevê mecanismos de co-participação (e co-responsabilização) no instante de aplicação de penalidades no âmbito empregatício. ” (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 1996, p.293).

As sanções administrativas podem chegar ao valor de 10 vezes o valor do salário pago pelo empregador e em caso de reincidência podendo chegar a 50% e bloqueio de crédito em instituição financeira (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. 1996, p. 14 e 15).

### **Considerações Finais**

Observou-se que o método de sanção utilizado como as multas nas empresas, sem que ocorra uma fiscalização antecipada, não trará um benefício às mulheres, uma vez que dependendo do volume de funcionárias é mais fácil para as empresas pagarem uma multa, que realizar as mudanças na empresa.

A inspeção do trabalho tem um objetivo social, pois terá um resultado rápido com pouco custo, todavia realizando um trabalho antecedente irá diminuir as ações na justiça do trabalho e com menor onerosidade, visto que a empresa poderá ser condenada a encerrar suas atividades se não se adequar as normas e princípios exigidos pela Consolidação das Leis Trabalho ou até ao Código Processo Civil no que for omissivo com a CLT.

O interesse pelo tema deu-se em razão de deparar com uma gestante saindo da sala de audiência aos prantos, pois a empresa havia realizado sua demissão. Assim, oportunizando para conhecer e aprender os procedimentos utilizados nas empresas bem como os deveres e obrigações do empregado e empregador.

Através da pesquisa foi possível analisar o déficit com relação ao tema apresentado, pois os autores pesquisados não tratavam de forma específica o assunto. Atualmente este assunto ganha bastante repercussão e a sociedade começa a entender mais os direitos e deveres da mulher gravida em contratos por prazo determinado.

### **REFÊRENCIAS**

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Temas de direito e processo do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.p.9 a 18 e 233 a 330.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Temas de direito e processo do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 1997. p.143 a 229.



BARBOSA, Antônio Nunes Filho. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 240 a 243.

BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST** - Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 08 nov. 2016

BRASIL. Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jan.1974. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)> Acesso em: 02 nov.2016

BRASIL. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez.1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2016.

BRASIL. Lei 9.029 de 13 de abril de 1995. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 abr.1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 06 jul. 2016.

BRASIL. Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jan.1998. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 02 nov.2016

BRASIL. Lei 12.812 de 16 de maio de 2013. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 mai.2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112812.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112812.htm)> Acesso em: 03 abr. 2016.

BRASIL. Lei 13.287 de 11 de maio de 2016. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 mai.2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm)> Acesso em: 02 nov. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, 20 de maio de 1993. Institui o Código Civil 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 mai.1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)>. Acesso em: 08 set. 2016

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=2134>> Acesso em: 03 abr. 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 13 julho. 2016.



BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em:  
<[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/gravida-admitida-por-prazo-determinado-faz-jus-a-estabilidade-provisoria](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/gravida-admitida-por-prazo-determinado-faz-jus-a-estabilidade-provisoria)> Acesso em: 18 julho. 2016.

CARRION, Valentin. Atualizado por: Eduardo Carrion. **Comentários a CLT, legislação complementar jurisprudência**. 2014, ed. 39. Saraiva p. 318 a 320.

DAL-ROSSO, Sadi (Org.). A inspeção do trabalho: opinião pública, perfil dos agentes, tendências internacionais. Brasília: SINAIT, 1999, p.13 a 91.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 11 ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 534 a 549.

FIUZA, César. **Direito civil**: curso completo. 16. ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2013. xxxi, 1368 p. 518 e 654.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. **Convenção coletiva de consumo**: (estudo dos interesses difusos, coletivos e de casos práticos; aspectos comparativos entre a experiência do direito do trabalho e do direito do consumidor na formação da legislação material e processual). Belo Horizonte: Del Rey, 1996.p 248

NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Manual do salário**, editora LTR, São Paulo, 1984, p. 68 e 69.

PRUNES, Jose Luiz Ferreira. **Equiparação salarial**, editora: LTR, São Paulo, 1977. Cap. XIV, p. 67 a 69.

RODRIGUES, João Batista Cascudo. **Modernização**: sociedade, família e província. Mossoró: Fundação Guimarães Duque, 1983. p. 40 a 65 (Coleção Mossoroense; 268).

SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção coletiva do trabalho perante o direito alemão**. Rio de Janeiro: Forense, 1981. p. 206

SILVA, Antônio Álvares da. **Créditos trabalhistas no juízo concursal**. Rio de Janeiro: Aide, 1985. p.199

SILVA, Antônio Álvares da. **A convenção 158 da OIT**. Belo Horizonte: RTM, 1996. p 121.

SILVA, Antônio Álvares da. **Reforma da justiça do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2000. p.174.

SILVA, A. P. da; SOUZA, N. D. **Prevalência do aleitamento materno**. Revista de Nutrição, Campinas, v. 18, n. 3, maio/jun. 2005.

**SINAIT** - Disponível em: <https://www.sinait.org.br/> > Acesso em: 02 nov.2016

SILVA, Antônio Álvares da. **Pequeno tratado da nova competência trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005. p.440.



ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Resumo do direito processual do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 2002. xiv, 632p.