



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

**A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA ESTABILIDADE À LUZ
DA DIGNIDADE HUMANA NOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR 146/2014**

Aluno: Gabriela Gonçalves Santos de Oliveira
Professor-orientador: Prof.^o Me. José Eduardo de
Santana Macêdo

Aracaju
2015

GABRIELA GONÇAVES SANTOS DE OLIVEIRA

**A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA ESTABILIDADE À LUZ
DA DIGNIDADE HUMANA NOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR 146/2014**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do Grau
de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA ESTABILIDADE À LUZ DA DIGNIDADE HUMANA NOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR 146/2014

Gabriela Gonçalves Santos de Oliveira¹

RESUMO

O presente estudo visa analisar a manutenção da relação de emprego apontando os principais pontos referentes ao instituto da estabilidade provisória de emprego, com um foco especial na garantia da gestante e observar a sua ligação com a licença maternidade. Além de assinalar os atuais entendimentos, jurisprudências e a novidade relacionada à garantia de emprego trazida pela Lei Complementar 146/2014. Bem como, ressaltar a importância do princípio da dignidade da pessoa humana sobre a extensão da estabilidade provisória da gestante ao genitor ou ao detentor da guarda, em caso de falecimento da genitora.

Palavras-Chaves: Estabilidade provisória. Gestante. Nascituro. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho debruçará sobre o tema: a manutenção da relação de emprego e sua estabilidade à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, nos termos da lei complementar 146/2014, que Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho, conforme estabelece o Art. 1º. “O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho” (BRASIL, 2014)

Impede destacar que foi com o advento da Constituição Federal de 1988, que a valorização da manutenção da relação de emprego tomou as proporções hodiernas e, por conseguinte o que se denomina de estabilidade provisória tornou-se um tema de bastante relevância jurídica.

Além do mais, para firmar o posicionamento da Carta Magna, rege no direito do trabalho diversos princípios que visam à proteção da parte mais vulnerável da

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT). E-mail:gabizzinha_12@hotmail.com

relação de emprego e conseqüentemente primam a manutenção do vínculo empregatício. Dentre estes, destaca-se o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que é um dos pilares da conservação do liame entre: empregador, trabalho e empregado, ou seja, é fundamental na garantia da preservação da relação de emprego.

O supramencionado princípio visa garantir melhores condições e solidificar a relação de emprego. Ele também está presente em diversos institutos previsto na Consolidação das leis trabalhistas, à guisa ilustrativa tem-se: a transferência do empregado do artigo 469, §3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a interrupção e suspensão do contrato de trabalho, entre outros. Além de estabelecer como regra geral o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A estabilidade provisória é objeto do presente estudo, a qual proíbe a despedida arbitrária ou da despedida sem justa causa, contudo, na ocorrência destas assegura a indenização compensatória. Dentro da esfera da relação de emprego pode-se citar diversos exemplos de estabilidades provisórias, como: a do dirigente sindical, a dos empregados eleitos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), do empregado que gozou de auxílio-doença acidentário, dos empregados eleitos membros de comissão previa, dos empregados membros do conselho curador, entre outras.

Contudo, destaca-se que o foco deste trabalho será sobre a proteção à empregada gestante e a extensão desta ao detentor da guarda do menor em caso do falecimento da genitora, justificando assim o presente estudo, pois a garantia da gestante é apenas uma forma de proteger outros bens constitucionais, como por exemplo: a família, a dignidade da pessoa humana e a vida.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivos: Analisar o instituto da estabilidade provisória; esclarecer as situações às quais se aplicam a estabilidade provisória da gestante; compreender as diferenças entre licença maternidade e licença paternidade; relacionar as ligações e vínculos entre a lei complementar 146/2014 com este princípio constitucional.

Como procedimentos teórico-metodológicos, a análise e abordagem teórica utilizando desenvolvimento deste trabalho é o dialético, que possibilita estabelecer relações possíveis no diálogo entre os vínculos do emprego e a estabilidade provisória, considerando os pontos mais relevantes para responder: Qual a

influência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no instituto da estabilidade provisória da gestante e sua extensão ao genitor ou ao detentor da guarda de seu filho em caso de morte da genitora?

Ao mesmo tempo, são empregados como elementos de análise auxiliar, no desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, a abordagem histórico-comparativa. A histórica como possibilidade de análise dos fatos, alcançando-se a síntese da estabilidade provisória no ordenamento jurídico brasileiro, e demonstrar o surgimento da estabilidade provisória da gestante, suas funções e extensão, no caso de falecimento da genitora. Com a análise comparativa é possível apontar para as mudanças decorrentes do advento da Lei Complementar nº 146/2014 à exegese do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, bem como, comparar diferenças e similitudes entre as licenças maternal e paternal.

As concepções e abordagens teóricas aplicadas para compreensão das relações entre os objetos e sujeitos da pesquisa leva em consideração a análise qualitativa, que toma por base a exposição e descrição de fatos jurídicos.

Por fim, os procedimentos metodológicos foram complementados com extensa pesquisa bibliográfica, considerando como recursos de consulta: a doutrina, os códigos, as jurisprudências, a legislação pertinente ao tema, com destaque para a Constituição Federal de 1988, a Lei Complementar nº 146/2014; bem como, os artigos jurídicos consultados, obras literárias identificadas, além de outras fontes de consulta.

2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A estabilidade provisória é um instituto do direito laboral, que defende a primazia da manutenção da relação de emprego, protegendo o trabalhador, em algumas situações, do poder potestativo do seu patrão, poder este que independe da vontade ou aceitação da outra parte, cabendo a este a sua sujeição, a exemplo deste é o direito de dispensa do empregador.

2.1 Breve Relato Histórico

Em um pequeno apanhado histórico do “direito à estabilidade” no ordenamento jurídico brasileiro, com base no ensinamento de Sergio Martins, verifica-se que a ideia de estabilidade surgiu no âmbito do serviço público.

Isso porque surgiu com a Constituição Federal de 1824, a qual determinou que a perda das patentes dos Oficiais do Exército e das forças Armadas só ocorreria por meio de sentença proferida pelo órgão competente.

Posteriormente, a Carta Magna de 1891, estabeleceu o limite mínimo da condenação em mais de 2 (dois) anos para que estes oficiais viessem a perder suas patentes. Além de garantir ao detentor do cargo de Juiz Federal a vitaliciedade, ou seja, este só perderá o cargo exclusivamente por meio de sentença judicial.

Em 1915, com o advento da lei nº 2.924, a estabilidade surgiu para proibir a despedida dos funcionários que tivessem 10 anos de serviço, para o mesmo empregador. (MARTINS, 2012, p. 427), a famosa estabilidade decenal.

Entretanto, de acordo com o professor Sergio Martins (MARTINS, 2012, p. 427), a estabilidade no setor privado adveio com o decreto nº 4.682/1923 (artigo 42), também conhecido como Lei Eloy Chaves, nome do precursor do movimento que visava à proteção dos ferroviários mais velhos, já que estes eram os primeiros a serem despedidos, isto em decorrência da fragilidade, pois estavam mais propícios à doenças.

Desta feita, a referida lei veio para garantir a estabilidade decenal dos empregados ferroviários, afirmando que a dispensa destes só poderia ocorrer em caso do cometimento de falta grave constatada por meio do inquérito administrativo. Com o passar do tempo outras categorias passaram a ter o direito à referida estabilidade decenal.

Com base nos ensinamentos de Sergio Martins (2012, p. 428), a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 fixou a estabilidade provisória decenal, universalizando a todos as classes de empregado que completasse 10 anos na empresa, por conseguinte, garantiu a proteção contra a dispensa arbitrária. Já com a Carta Magna de 1946 o empregado protegido pela estabilidade adquiriu o direito à indenização motivada pela dispensa sem justo motivo.

Preceitua o doutrinador Maurício Delgado (2013, p.1276), que o FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço) trouxe um “sistema alternativo”, pois o empregado passou a poder optar pela estabilidade decenal ou pelo depósito mensal efetuado em uma conta vinculada. E caso o obreiro viesse a eleger o FGTS e fosse despedido sem justa causa, teria o direito a levantar a importância depositada

acrescida do percentual, que atualmente é de 40%, conforme estabelece a lei 8.036/90.

Em 1988, tal sistema foi extinto, uma vez que, a estabilidade decenal foi abolida do ordenamento jurídico brasileiro e o FGTS passou a ser universal a qualquer empregado, salvo para aqueles trabalhadores que antes da promulgação da atual Constituição Federal já tinham adquirido a estabilidade decenal.

À guisa de conhecimento, pode-se verificar no Precedente Normativo nº 85 do TST, uma garantia de emprego que visa a proteção a aposentadoria, pois determina que faltando 12 meses para a aposentadoria voluntária o empregador está “impedido” de demitir o obreiro até que o obreiro complete o tempo e adquira este benefício.

2.2 Conceito

De acordo como o renomado professor Sergio Pinto Martins (2012, p. 429), etimologicamente falando, a expressão Estabilidade “deriva do latim *stabilitas*, tatis, de *stabilire* que significa fazer firme”. Desta forma, conclui-se que palavra estabilidade remete-se a ideia de algo duradouro, imutável, assente, fixo, imóvel, seguro e solido.

Sem embargo, a estabilidade abordada nesta pesquisa, é a relacionada a algumas circunstâncias que impossibilitam a demissão do empregado, denominada pelo Mestre Martins (2012, p. 429) de estabilidade jurídica.

Nesta concepção jurídica, a estabilidade é um instituto que visa proteger a relação de emprego, impedindo que o empregador demita arbitrariamente um determinado obreiro, ressalvando a dispensa por falta grave.

Aduz Mauricio Delgado (2013, p. 1285), que estabilidade é:

“a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.”

Para Sergio Martins (2012, p.429) estabilidade é: “o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista causa objetiva a determinar sua despedida”.

Em contra partida, a estabilidade para o empregador é: “a proibição de dispensar o empregado, exceto se houver alguma causa prevista na lei em que permita a dispensa” (MARTINS, 2012, p.430).

Em outras palavras a estabilidade de emprego nada mais é do que uma restrição do direito do empregador de demitir sem que haja um justo motivo por um determinado tempo.

Sendo assim, a estabilidade visa à manutenção da relação do contrato de trabalho e, por conseguinte o empregador nessas situações terá o exercício do seu direito potestativo limitado, pois em relação à rescisão contratual, esta só ocorrerá se houver justa causa.

Segundo Sergio Martins (2015, p. 498), a estabilidade extingue-se com a morte do empregado, com a aposentadoria espontânea, com um fato de força maior, com o pedido de demissão ou quando o obreiro comete uma falta grave. Ressalta-se que a o direito a estabilidade é pessoal e em caso de morte não é admissível à transferência desta para os herdeiros do empregado.

2.3 Conceito de Garantia de Emprego

Nos ensinamentos de Sergio Martins (2012, p. 429), “não se pode dizer que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato de trabalho”

Com isso, tudo aquilo que popularmente é conhecido como estabilidade de emprego, nada mais é do que garantia de trabalho que também é conhecida como estabilidade provisória, porque estas são limitadas a um determinado lapso temporal.

Para Sergio Martins (2012, p. 439), a verdadeira e única estabilidade que existiu no ordenamento brasileiro foi a Decenal, as demais são erroneamente denominadas de estabilidade provisória, pois “se há estabilidade, ela não pode ser provisória”, e para este renomado doutrinador, o termo correto é Garantia de Emprego.

A garantia de emprego na visão do respeitável Mauricio Delgado é:

“a vantagem jurídica de caráter **transitório** deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal do obreiro de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definitivo, independentemente da vontade do empregado” (grifo nosso) (2013, p.1291)

Enfim, a estabilidade provisória é uma temporária impossibilidade do exercício do poder potestativo de dispensa do empregador, que fica impedido de demitir o empregado, salvo se este cometer umas das hipóteses prevista na lei, preferencialmente as disposta no artigo 492 da CLT, que apresenta o rol exemplificativo das faltas graves, a seguir:

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

Conclui-se que, caso o empregado detentor de uma das várias garantias de emprego, como: a do dirigente sindical, do empregado eleito membro da CIPA, do empregado que gozou de auxílio-doença acidentário, dos empregados leitos membros de comissão previa, dos empregados membros do conselho curador, entre outras, venha a cometer uma das justas causas prevista no dispositivo anteriormente descrito, este poderá ser dispensado pelo empregador.

Ressalta-se que alguns empregados estáveis só poderão ser dispensados depois da apuração da justa causa através da comprovação por inquérito judicial e outros, a exemplo da gestante com apenas o cometimento da falta.

Por fim, a garantia de emprego “é o direito que tem o empregado de não ser despedido unilateralmente, salvo as exceções legais. A estabilidade proíbe o direito

potestativo por parte do empregador ainda que este queira pagar indenização” (MARTINS, 2015, p. 475).

3 DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A estabilidade da gestante decorre de uma circunstancia pessoal da empregada, que por consequência da dada divina vivencia um dos momentos mais especial para qualquer mulher, que é a gravidez. Sem contar que é uma medida cabível como forma de garantir ao nascituro o mínimo possível de dignidade, através deste cuidado inicial com sua mãe.

Em decorrência disto, a genitora é protegida pela legislação brasileira desde o período de gestação até meses após o pós-parto. Isto porque, esta proteção é baseada em um bem maior, que é a vida do recém-nascido.

Outrossim, a estabilidade provisória da gestante tem o intuito de evitar a discriminação da gestante no ambiente de trabalho contra os próprios empregadores, pois em decorrência do seu estado físico “a empregada não iria encontrar outro serviço” (MARTINS, 2015, p. 481).

Esta estabilidade provisória da gestante é uma garantia prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), in verbis:

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. (grifo nosso)

Extrai-se do artigo supramencionado, que a empregada gestante terá a partir da confirmação do estado gravídico até 5 (cinco) meses após o parto uma garantia no emprego, assim sendo, durante todo este período só poderá ocorrer a rescisão do seu contrato de trabalho se esta der um justo motivo.

Há presente dentre os estudiosos sobre o assunto em comento, duas teorias que definem a estabilidade provisória da gestante, quais sejam: a objetiva e a subjetiva. A primeira afirmando que a estabilidade se inicia no momento que a empregada descobre o seu estado gravídico e a segunda defende que o momento começa quando a empregada comunica ao empregador sobre a gravidez (MARTINS, 2015, p.481).

Impede destacar que a jurisprudência já é pacífica em relação a qual teoria é seguida pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro, firmando seu posicionamento através da Súmula 244, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, veja-se:

Súmula nº 244 do TST

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

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

Isto posto, não resta dúvida de que a teoria acolhida é a Objetiva, pois o texto é claro ao afirmar que o desconhecimento por parte do empregador não afasta o direito a estabilidade garantida à mulher gestante.

3.1 Da Gravidez Durante o Aviso Prévio

O advento da lei 12.812 de 2013 introduziu a Consolidação das Leis Trabalhistas o artigo 391-A, in verbis:

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

Consolidando o entendimento de que caso a empregada confirme o estado gravídico no decorrer do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, a gestante terá garantido o seu direito a estabilidade provisória do emprego, ou seja, só poderá ser demitida se der causa para tal, praticando uma das hipóteses de justa causa.

Isto pelo fato de que o tempo despendido ao aviso prévio se integra ao tempo de serviço para todos os fins, de acordo com o §1º do artigo 487 da CLT, sendo assim, o aviso prévio projeta o contrato de trabalho por no mínimo 30 dias.

Corroborando com este entendimento a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a seguir:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. A condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à gestante é que a gravidez tenha ocorrido no curso do contrato de trabalho (Súmula 244, I, do TST). Nos termos da Orientação Jurisprudencial 82 da SBDI-1 desta Corte, e do art. 487, § 1º, da CLT, o aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Portanto, a gravidez ocorrida nesse

período não afasta o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.(TST - RR: 14495020115020511, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/09/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Confirmando assim, o posicionamento de que a empregada gestante terá direito a garantia se a confirmação da gravidez se der no decurso do aviso prévio, pois só interessa para a concessão deste benefício à confirmação do estado gravídico, tendo como objetivo primordial a tutela do nascituro.

3.2 Da Estabilidade Provisória Da Gestante No Contrato De Trabalho Por Tempo Determinado

Em que pese haver divergência entre os doutrinadores no que tange a possibilidade da concessão da estabilidade provisória da gestante na vigência do contrato de trabalho por prazo determinado, aquele em que as partes já conhecem o dia do seu término, o atual posicionamento do Tribunal Superior do trabalho está fixado no inciso III da Súmula 244, in verbis:

SUMULA 244, III do TST –[...] 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.

Consolidado o entendimento de que a estabilidade provisória da gestante independe da espécie do contrato de trabalho firmado entre o empregador e a empregada, não sendo relevante se este é por prazo determinado ou indeterminado, importando desta maneira, apenas a confirmação do estado gravídico pela obreira.

Corroborando a jurisprudência com o posicionamento anterior, acolhendo o seguinte:

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - COMPATIBILIDADE. O art. 10, II, b, do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro. O citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato de experiência por prazo determinado tem direito à estabilidade

provisória da gestante. Incide a Súmula nº 244, III, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2884920135120028, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/06/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

Extrai-se do entendimento jurisprudencial anteriormente citado que a garantia de emprego da gestante é concedida no contrato de trabalho por tempo determinado, isto porque o seu enfoque maior é a proteção do nascituro, sendo irrelevante o tipo de contrato celebrado.

3.3 Da Reintegração

Assim como ocorre nas diversas estabilidades provisórias, a garantia de emprego da gestante também assegura o direito à reintegração, entretanto, isto só sucede se a dispensa ocorrer durante o período da estabilidade, caso contrário à empregada terá direito apenas à indenização, nos termos do inciso II da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

[...] 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. (grifo nosso)

Pode-se concluir que, se for comprovado que a dispensa da gestante adveio de forma arbitrária no decorrer da estabilidade provisória a obreira terá o direito a ser reintegrada ao ambiente trabalho. Sem embargo, caso a demissão sem justa causa reste evidenciada findo o período de estabilidade a empregada terá garantido a indenização referente ao período que ficou afastada indevidamente.

No que diz respeito à reintegração, o artigo 496 da CLT, determina que a reintegração só não será aconselhável quando houver um grau de incompatibilidade resultante de dissídio. Explico! Quando a relação entre empregada e empregador se torne impossível e, por conseguinte ocorrerá a conversão em indenização.

3.4 Da Mãe de Aluguel

Quanto à mãe de aluguel, o entendimento majoritário é no sentido de que somente a mulher que gestou o “filho” é que terá direito a estabilidade provisória da gestante. Já a doadora não poderá gozar da estabilidade.

3.5 Da Mãe Adotiva

A doutrina não é pacífica no que diz respeito à estabilidade provisória da mãe adotante, pelo fato de não estar inserido no corpo do texto do artigo 10, b, II da ADCT.

Sem embargo, há uma PEC de nº 146/2012, aprovado pela Comissão e Justiça e de Cidadania, que determina que a mãe adotante não poderá ser despedida do emprego, por dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos cinco meses subsequentes à adoção ou à obtenção da guarda judicial com a finalidade da adoção.

Vale destacar que ainda diverge a jurisprudência se a estabilidade se inicia no momento do requerimento da adoção ou após o trânsito em julgado da sentença que deferiu a adoção.

O Tribunal Superior de Justiça vem decidindo com o seguinte entendimento:

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. Provável violação do artigo 392-A, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. **TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO.** 1. O art. 7º, XVIII, do texto constitucional concede **licença de cento e vinte dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário.** Para possibilitar o exercício do direito e proteger, antes e depois, a maternidade, o art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal de 1988 **veda a despedida arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.** 2. A Constituição utiliza o termo "gestante", mas a licença de cento e vinte dias abrange, nos termos da parte final do art. 7º, caput, da Constituição, o direito social destinado à melhoria das condições de trabalho das mães adotantes, previsto no art. 392-A, da CLT, daí que a utilização da expressão **licença maternidade abrange a licença gestante e a licença adotante.** 3. A licença adotante é um direito social, porque tem por fim assegurar a proteção à maternidade (art. 6º, da CF), **visando a utilização de um tempo à estruturação familiar que permita a dedicação exclusiva aos interesses necessários ao desenvolvimento saudável da criança.** Para a mãe adotante poder alcançar a licença-maternidade sem o risco de ser despedida, é preciso que ela também seja beneficiada pela estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal de 1988. 4. A trabalhadora, mãe adotante, ajuizou o processo de adoção em 5/6/2008, mesma data em que recebeu a criança (nascida em 28/5/2008) sob seus cuidados, por autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude. 5. Não tendo ocorrido disputa sobre a guarda, a carecer de decisão

judicial que a definisse, **tem-se que a estabilidade da trabalhadora, mãe adotante, restou assegurada a partir do momento em que expressou judicialmente o interesse em adotar a criança oferecida, daí computando-se o período de estabilidade, em que compreendida a licença adotante.** Ou seja, tem direito ao gozo de licença adotante, com a estabilidade necessária ao exercício do direito até cinco meses após o recebimento da criança a ser adotada. **O entendimento de que a autora só se tornaria estável após a conclusão do processo de adoção simplesmente inviabilizaria, como inviabilizou, o exercício do direito à fruição da licença adotante no curso do contrato,** contrariando os objetivos do art. 392-A, § 4º, da CLT. 6. Assim como as estabilidades do dirigente sindical e do cipeiro têm início a partir do registro da candidatura e não da eleição, **a da mãe adotante tem início a partir do requerimento de adoção e não da sentença transitada em julgado,** ainda mais quando há registro de autorização da mãe biológica e da Vara da Infância e Juventude para o recebimento da criança, pela adotante, no mesmo dia em que ajuizada a ação (5/6/2008) e não depois da concretização da guarda provisória (12/6/2008). 7. **A estabilidade da mãe adotante tem, evidentemente, marcos inicial e final distintos da mãe gestante. Enquanto a desta tem início a partir da confirmação da gravidez e se estende até cinco meses após o parto, a daquela se situa no período de cinco meses após a concretização do interesse na adoção, em que inserido o período de licença adotante, de cento e vinte dias.** 8. Dessa forma, não merece prosperar a empresa dispensa da empregada sem justa causa ocorrida em 11/6/2008, mais precisamente durante o período que corresponderia aos direitos à estabilidade e à fruição da licença adotante, ou seja, exatamente um dia antes da assinatura, em juízo, do termo de guarda e responsabilidade provisória do menor (que já se encontrava com a adotante desde 5/6/2008, por autorização judicial), ao fundamento de que não tinha conhecimento do processo de adoção ou da guarda provisória. Aplica-se aqui, em última análise, a mesma solução dada à gestante, pela jurisprudência trabalhista. Assim como a confirmação da gravidez é fato objetivo, **a confirmação do interesse em adotar, quer por meio da conclusão do processo de adoção, quer por meio da guarda provisória em meio ao processo de adoção, quer por meio de requerimento judicial, condicionado à concretização da guarda provisória, é também fato objetivo,** a ensejar a estabilidade durante o prazo de cinco meses após a guarda provisória e a fruição da licença correspondente, de cento e vinte dias. 9. Verifica-se, portanto, que a empresa obsteu o gozo da licença-adotante, assegurado à empregada a partir do momento em que expressou interesse em adotar a criança oferecida, ou seja, do ajuizamento do processo de adoção. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 392-A da CLT, e provido. (TST - RR: 2006001920085020085, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 05/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2015)(grifo nosso)

Segundo o posicionamento anteriormente exposto, o marco inicial para concessão da estabilidade provisória da gestante é o dia anterior à assinatura do

tempo de guarda e da responsabilidade provisória do menor, preservando desta maneira, a intenção da mãe em adotar.

3.6 Do Natimorto

Caso a criança nasça sem vida, entende a doutrina que da mesma forma a mãe terá direito a estabilidade provisória e a licença maternidade, uma vez que o artigo 10, II, b do ADCT não traz nenhuma distinção.

No entendimento de Martins (2015, p. 482), isso é garantido porque a genitora precisa se recuperar tanto fisicamente como psicologicamente.

4 DA LICENÇA MATERNIDADE

Antes de adentrar no presente tópico da licença maternidade, destaca-se que se faz necessário tratar sobre o tema, uma vez que tanto este quanto a estabilidade provisória da gestante são instrumentos utilizados para proteção da mulher quanto para proteção do menor.

Ademais, são temas interlaçados, visto que o período da licença maternidade acaba colidindo com a parte da estabilidade pós parto, logo durante o período da licença gestante a empregada não poderá ser dispensada.

O artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal estabelece que é direito da gestante uma licença de 120 dias sem prejuízo do seu emprego e do seu salário. A respeito deste tema, o artigo 392 da CLT, veio para confirmar dentro da legislação trabalhista a concessão do benefício em questão.

Com isso, a licença maternidade ou licença da gestante nada mais é do que o período de 120 dias, no qual a empregada ficará afastada do emprego para cuidar com mais afinco da sua prole, tendo garantido durante este lapso temporal o seu emprego e o salário, período este classificado, por alguns doutrinadores, como: suspensão do contrato de trabalho.

Vale destacar que com a criação da licença gestante como forma de proteção a maternidade (mulher e filho), ao invés de garantir a manutenção das mulheres nas empresas e incentivar a sua contratação ocasionou a sua discriminação, tornando esta mais escassa, isto porque os encargos ficaram a cargo do empregador (PINTO, 2015, p. 677). Mas, para solucionar tal situação, e como forma de melhorar a

condição das mulheres, hoje em dia, as obrigações passaram a ser de competência da Previdência Social.

Apoia esse posicionamento a Mestre Alice Barros afirma que “a licença maternidade é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário maternidade” (2011, p. 693).

Contudo, assevera Alice Barros (2011, p. 693), que caso o vínculo empregatício seja rompido sem justa causa o empregador ficara responsável pelo pagamento da licença gestante, além do ônus decorrente da estabilidade provisória.

A lei 8.213/90 e §1º do artigo 392 da CLT, determinam que a beneficiada tem direito a licença gestante a partir do 28ª dia que antecede o parto e 92 dias depois do parto, totalizando os 120 dias, entretanto esta divisão poderá ser alterado mediante as necessidades médicas devidamente comprovadas.

4.1 Do aumento do prazo da licença maternidade – Empresa Cidadã

Através do incentivo fiscal algumas empresas podem aumentar o prazo da licença maternidade por mais 60 dias, ou seja, a duração do benefício da licença gestante de 120 dias passa a ser de 180 dias, nos termos da Lei 11. 770/2008.

Para a concessão da prorrogação por mais 60 dias da licença maternidade, a empresa tem que participar do programa e empregada deve realizar o requerimento até o final do primeiro mês após o parto.

Nesse período da extensão a obreira também terá direito ao salário, no entanto este ficará a cargo do empregador, ao contrario dos primeiros 120 dias que é de responsabilidade da previdência social, através do pagamento do salário maternidade.

4.2 Curiosidades da licença maternidade

Com o intuito de aprofundar o estudo sobre a licença maternidade, será exposto algumas curiosidades deste instituto, que permite perceber a influência do princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, há um notório cuidado com o bem maior, que é a vida, tanto da mãe obreira como do recém-nascido. Quais sejam:

4.2.1 Da extensão da licença maternidade

Em relação à “mãe de coração” o artigo 392-A da CLT, garante a empregada adotante ou quem detiver a guarda judicial para fins de adoção o direito a Licença Maternidade, exigindo uma única condição, qual seja: que a obreira apresente o termo de guarda para a concessão deste direito, conforme determina o §1º do referido artigo.

Em se tratando de guarda conjunta, o §2º do artigo 392-A da CLT, ressalva em caso de guarda conjunta o direito a apenas um dos adotantes ou guardiães.

Atualmente se tem entendido que a empregada adotante terá direito ao período integral de 120 da licença gestante independentemente da idade da criança adotada.

4.2.2 Em caso de aborto não criminoso

Na hipótese do aborto espontâneo a obreira não terá direito a licença gestante, também não fará jus ao salário maternidade. Todavia, caso comprove o aborto não criminoso através de atestado médico oficial, será beneficiada pelo repouso remunerado de duas semanas, além de ter resguardado o retorno ao emprego na sua antiga função, com fulcro no artigo 395 da CLT.

4.2.3 Da extensão da licença maternidade ao cônjuge ou companheiro.

Como o direito está sempre se adequando as necessidades humana, na seara do direito do trabalho não é diferente, até porque a todo o momento situações novas vão surgindo e o direito vai se adequando as necessidades.

Sem delongas, o artigo 392- B determina que: “em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo e licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe” (MARTINS, 2015, p.679).

Outrossim, o genitor ou detentor da guarda também fara jus ao salário maternidade, com fulcro no artigo 71-B da lei 8.213/91

Esta extensão serve para demonstrar a proteção do recém-nascido, que na ausência da sua genitora, terá resguardado os cuidados mínimos e necessários durante os primeiros meses de vida como forma de garantia do desenvolvimento saudável, além de preservar a construção do vínculo paterno e familiar, ressaltando

assim, a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas.

4.3 Licença Paternidade

A licença paternidade também é um direito constitucional previsto no artigo 7º, XIX e no artigo 10 §1 da ADCT, o qual determina o período no qual o empregado poderá se ausentar do serviço sem que o seu salário seja reduzido.

O prazo que o genitor tem direito é de 5 (cinco) dias, coincidindo com a primeira semana de vida do filho, conforme demonstra a jurisprudência a seguir:

DANO MORAL. LICENÇA PATERNIDADE. NASCIMENTO NO PRIMEIRO DIA DAS FÉRIAS. **De acordo com o artigo 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho em razão de nascimento de filho, durante a primeira semana. A finalidade da norma é permitir o contato do pai com o nascituro e auxiliar a mãe nos primeiros dias de vida da criança.** Se o nascimento ocorreu no primeiro dia das férias, a finalidade da norma foi cumprida, não havendo falar em dano moral. Recurso não provido (TRT-1 - RO: 00106844920145010063 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 24/06/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 20/07/2015) (grifo nosso)

Resta evidente que o propósito primordial da licença paternidade é a proteção da família, principalmente no que diz respeito ao aspecto da construção do vínculo entre pai e filho, como a jurisprudência define como momento reservado para construção do conhecimento do pai para com o filho e vice-versa.

Não podendo olvidar, que o genitor também estará totalmente disponível para durante este período de 5 (cinco) dias, dar total suporte a mãe do seu filho. Além de poder desfrutar desse momento que é ímpar na vida de qualquer pessoa.

5 DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na norma superior do Ordenamento Jurídico Brasileiro, e é classificado como um dos fundamentos do Estado ou como princípio fundamental.

O artigo 1º, III da Constituição Federal é compreendido como um dos valores estruturantes do Estado (NOVELINO, 2012, p. 377). Este valor é empregado,

porque o princípio da dignidade da pessoa humana juntamente com os outros princípios fundamentais é considerado como normais supremas em relação às demais regras constitucionais e infraconstitucionais, inclusive como fundamento das relações trabalhistas.

Segundo Chimenti (2009, p. 34) os princípios fundamentais “servem como regra-matriz (fundamentação) para a elaboração, interpretação e integração do sistema jurídico nacional”.

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana na visão de Chimenti é a unificação dos direitos fundamentais que garantem “o conforto existencial da pessoa, protegendo-as de sofrimentos evitáveis na esfera social”. (2009, p. 34).

“A dignidade é uma qualidade intrínseca a todo ser humano, independentemente de sua origem, cor, sexo, idade e condição ou qualquer outro requisito.”(NOVELINO, 2012, p.380)

Em síntese o princípio da dignidade da pessoa humana é o pilar para garantir o mínimo existencial e proporcionar meios indispensáveis para que o ser/trabalhador viva dignamente.

Tal princípio visa proteger qualquer ser humano, até mesmo o nascituro, com o intuito de impedir que esse seja tratado como um mero objeto, como por exemplo, um empregador que escraviza seu trabalhador visando um aumento na produção e o seu enriquecimento.

Em relação ao presente estudo, sabe-se que trabalho é meio pelo qual o empregado adquire recursos para sua subsistência e conseqüentemente tenta viver com o mínimo de dignidade possível.

Segundo Ruprecht citado por Lourival Vargas (2008,p. 20) “esse princípio, conhecido como princípio de valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano não como uma mercadoria ou elemento de produção”.

E é por esta razão que o princípio da dignidade da pessoa humana é bastante utilizado nas relações trabalhistas, pois além de garantir condições mais humanas ajuda a dirimir as lacunas existentes na legislação trabalhistas.

6 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO CENÁRIO JURÍDICO ATUAL

Recentemente, em 25 de junho de 2014, passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro a lei complementar nº 146, que incrementou mais uma nova diretriz a estabilidade provisória da gestante.

Esta lei complementar é composta por apenas dois artigos, sendo que o primeiro brilhantemente ampliou esta estabilidade, veja-se: “Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.”

Frisa-se que essa possibilidade trazida pela lei complementar, não se confunde com a licença maternidade e muito mesmo cria uma nova garantia de emprego ao genitor ou ao detentor da guarda.

E sim, a retro mencionada lei complementar através do artigo 1º, veio conceder em uma única situação, que é a do falecimento da mãe, a transferência ao genitor ou ao detentor da guarda do seu filho, a garantia constitucional da estabilidade da gestante.

Desta feita, durante o período restante no qual a genitora teria direito a garantia no emprego, o pai ou o detentor da guarda não poderá ser demitido, com ressalva se cometer uma falta grave.

Conclui-se que esta inovação legislativa veio para enfatizar que a estabilidade provisória da gestante não pretende proteger exclusivamente a obreira, mas sem sombra de dúvida a vida do recém-nascido.

6.1 Qual a ligação do advento da lei complementar nº 146/2014 com o princípio da dignidade da pessoa humana?

Na relação de emprego o princípio da dignidade da pessoa humana é bem presente, pois este visa promover uma melhoria na condição social do trabalhador, além de proporcionar dignidade ao empregado, fazendo com que este não seja considerado como apenas um objeto e sim um homem detentor de direitos e obrigações.

A estabilidade da gestante tem um caráter social, visto que, proibindo a demissão injustificada da mãe, garante o meio de sustento da família, que é o

trabalho, pois este lhe proporciona recursos para garantir uma vida mais proba a sua família e principalmente a vida do recém-nascido.

Consoante Mauricio Goldinho Delgado (2015, p. 426-427).

“Garantia de emprego resulta também de irreprimível força constitucional, desde 5.10.1998, ultrapassando, ademais, o âmbito do interesse estrito da empregada grávida, por ter manifestos fins de saúde e assistência social não somente com respeito à própria mãe trabalhadora como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida”.

“Havendo, desse modo, interesse público com relação à tutela da mãe trabalhadora, de sua gestação e subsequente parto, além do período inicial da maternidade, interesse público que se estende também à criança nascituro.”

Em tese a garantia de emprego da gestante é direcionada a princípio à proteção da maternidade e da mulher gestante, contudo o nascituro tem seu desenvolvimento todo amparado por este benefício.

Se a mãe tem sua gestação e o pós-parto amparados pela legislação brasileira, conseqüentemente seu filho terá garantido seus direitos, tendo em vista que as necessidades básicas serão salvaguardadas, a exemplo de habitação, comida, vestimenta, saúde, entre outras. Garantindo assim, uma vida digna para a mãe e seu sucessor.

Em harmonia como o que fora anteriormente exposto, Homero Batista Mateus da Silva citado por Camila Martinelli Sabongi, aduz:

“O tema da proteção à maternidade tem um duplo alcance: de um lado, prestigia efetivamente a gestante, para que ela não vivencie maiores sobressaltos no curso da gravidez, de conseqüências imprevisíveis e irremediáveis, mas também se procura guarnecer o nascituro, a fim de que ele tanto possa se desenvolver em condições mais favoráveis como, sobretudo, venha ao mundo em condições ao menos medianas de nutrição e higiene.”

Extrai-se do supramencionado dispositivo, que essa proteção atribui uma mera expectativa de direito ao nascituro, ou seja, desde a sua concepção já tem os seus direitos resguardados e a partir do seu nascimento com vida seus direitos se vestem da característica de direito subjetivo, sobretudo proporcionado uma existência digna.

Pode-se concluir que o verdadeiro destinatário da extensão desta estabilidade provisória é a criança que vai nascer, pois é em razão da proteção do recém-nascido que os legisladores garantiram com ao genitor ou o detentor da guarda adquire

meios para propiciar as necessidades básicas ao recém-nascido e um suporte para a construção do vínculo afetivo, em caso de óbito do genitor. Sendo assim, o princípio basilar da Carta Magna da dignidade da pessoa humana tem suma importância para acolher a referida extensão da garantia de emprego da gestante.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente estudo, foi observado que o princípio da dignidade da pessoa humana está intrinsecamente ligado na relação de emprego, principalmente no que tange ao instituto da estabilidade provisória da gestante, pois é através desta que a mulher tem a maternidade amparada e durante o período da gestação não é discriminada.

Destarte que, a garantia de emprego também é uma forma de expressão do princípio da continuidade da relação de emprego, pois mesmo que a manutenção do vínculo empregatício dure por um razoável período, no caso da estabilidade provisória da gestante esta ajuda a minimizar a preocupação de uma demissão durante o lapso temporal da confirmação da gestação até cinco meses após o nascimento do filho.

Verificou-se que tanto a licença maternidade quanto a estabilidade provisória são mecanismos direcionados a promoção de um acolhimento maior a gestante e ao nascituro, pois o primeiro permite com que a mãe adquira recursos para o seu sustento e o do seu filho durante a fase mais vulnerável do bebê, os primeiros meses de vida. E o segundo possibilita a preservação da amamentação, da constituição do vínculo afetivo, bem como, o fortalecimento da família.

Já em relação à licença paternidade, percebe-se que é um benefício criado para possibilitar que o genitor do recém-nascido ampare a sua companheira, prestando todos os cuidados necessários para a sua recuperação e construa um vínculo com seu filho.

Ademais, constatou-se que independentemente de previsão legislativa a jurisprudência vem acolhendo o entendimento que além de ter a garantia do benefício da licença maternidade a adotante também tem protegido o direito a estabilidade provisória no período de 5 (cinco) meses. Para alguns tribunais o termo de início é o do requerimento do pedido de adoção e para outros se inicia a partir do trânsito em julgado da sentença que concede a adoção.

Por fim, verifica-se que a garantia em análise não visa somente proteger a empregada grávida como da mesma forma reflete no nascituro, motivo pelo qual o direito foi ampliado, em caso de falecimento da genitora, ao pai ou a terceiro detentor da guarda do recém-nascido, conforme determina a Lei Complementar nº 146/2014.

Isto porque, na falta da genitora o recém-nascido não pode ficar desamparado em relação às necessidades iniciais, sendo nítida a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana para garantir ao nascituro o cuidado fundamental capaz de proporcionar a vida mais digna possível.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Estabilidade Provisória - Contrato Por Prazo Determinado**. (TST-RR-288-49.2013.5.12.0028). Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/06/2015, 7ª Turma. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/211193131/recurso-ordinario-ro-106844920145010063-rj/inteiro-teor-211193386>> Acesso em 18 de outubro de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Estabilidade Gestante. Concepção No Curso Do Aviso Prévio Indenizado**. (TST - RR: 14495020115020511). Relator Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/09/2015, 2ª Turma. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234221928/recurso-de-revista-rr-14495020115020511/inteiro-teor-234221947>> Acesso em 16 de outubro de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Estabilidade Provisória da Mãe Adotante**. (RT-1 - RO: 00106844920145010063 RJ). Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data do Julgamento: 05/09/2015, 3ª Turma. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217634915/recurso-de-revista-rr-2006001920085020085>> Acesso em 17 de outubro de 2015

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Licença Paternidade**. (RT-1 - RO: 00106844920145010063 RJ). Relator: Marcelo Antero De Carvalho. Data do Julgamento: 24/06/2015, 10ª Turma. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/211193131/recurso-ordinario-ro-106844920145010063-rj/inteiro-teor-211193386>> Acesso em 17 de outubro de 2015.

BRASIL. Lei 10.421/2012. **Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>, Acesso em 10 de outubro de 2015.

BRASIL.. Estende a estabilidade provisória à trabalhadora **Lei Complementar 146/2014** gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm> Acesso dia 24 de outubro de 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 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 24 de outubro.2015..

CHIMENTI, Ricardo Cunho; CAPEZ, Fernando; ROSA, Ricardo Cunha Elias e SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Curso de direito Constitucional**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LEGISWEB. Informação Rápida e Confiável. **CCJ Aprova Proposta que Garante Estabilidade no Emprego à Mãe Adotante**. Publicado em 15 de julho de 2014 Disponível em <<https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=11952>> acesso dia 18 de outubro de 2015

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
NICOLAU, Maira Ceschin. **A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Pulicado em 28 de junho de 2012. Disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>>; Acesso dia 10 de outubro de 2015.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 6ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

SABONGI, Camila Martinelli e ALMEDA, Victor Hugo. **Os recentes avanços do direito da gestante na seara juslaboral**. Âmbito Jurídico. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14712&revista_caderno=25> acesso em 18 de outubro de 2015

SARAIVA, Renato, MANFREDINI, Aryanna e TONASSI, Rafael. **CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas**. 13º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

VARGAS, Lourival. **Estabilidade Provisória da Gestante**. Publicado em novembro de 2008. Disponível em:< <http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>> Acesso em: 16 de outubro de 2015.

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF MAINTENANCE AND ITS STABILITY IN THE LIGHT OF HUMAN DIGNITY IN TERMS OF LAW 146/2014

ABSTRACT

The present study aimed at the maintenance of employment pointing out the main points for the Institute of provisional job stability, with a special focus on the pregnant woman's warranty and observe its connection with maternity leave. In addition to marking the current understandings, jurisprudence and the news related to job security brought by Complementary Law 146/2014. As well as highlight the importance of the principle of human dignity on the extension of temporary stability of the pregnant woman to the parent or the holder of the guard, in case of death of mothers.

Keywords: Provisional Stability. Pregnant. Unborn child. Principle of Human Dignity