

## **ALTERAÇÃO DA SÚMULA 244, INCISO III DO TST E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Kalyandra Thayara da Silva Faustino<sup>1</sup>

Thais Chaves Brazil Barbosa<sup>2</sup>

**RESUMO:** Com a alteração da súmula 244, o inciso III do Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a questionar os possíveis avanços ou retrocessos no direito conquistado pelas mulheres durante os últimos anos no ambiente de trabalho, assim, revolvendo elemento de pesquisas para ser avaliado os reflexos causados diante da alteração da súmula que adveio a prever estabilidade para gestantes contratadas na modalidade do contrato de trabalho por prazo determinado. Induzindo a pesquisa relacionada ao tema.

**Palavras-chaves:** Estabilidade Gestante; Súmula 244 TST; Direito da Mulher; Contrato Prazo Determinado.

### **1. INTRODUÇÃO**

A jurisprudência do TST apresentava como entendimento inicial, que a estabilidade e a licença maternidade não seriam carecidas à empregada gestante quando a mesma estivesse em regime de contrato por prazo determinado, pois tanto o empregador quanto o empregado já haviam pactuado o fim da relação contratual trabalhista.

Tal entendimento foi alterado após julgados pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e TST, pois esses defendiam que a antiga interpretação da súmula feria o texto constitucional que traz proteção à maternidade e o direito à vida, assim, por ser matéria que resguarda a dignidade da pessoa humana e à própria vida deve ser interpretado como direito constitucional fundamental.

Diante da nova interpretação constitucional, o TST em 2012 alterou a sua jurisprudência consolidada, tendo como nova redação ao inciso III da Súmula 244, a

---

<sup>1</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II. Turma DIR 142/AN. E-mail: Kalyandra.direito@gmail.com

<sup>2</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientadora. E-mail: thaisbrazil@gmail.com

garantia da estabilidade gestacional nos contratos por prazo determinado, garantindo que a proteção à gestante e conseqüentemente ao nascituro, envolvessem todas as modalidades de contratos, seja por prazo indeterminado ou por prazo determinado. Em conseqüência houve reflexos sociais no direito da mulher.

Para que fosse possível o entendimento foi realizado um estudo analítico da história da mulher na sociedade, com ênfase no ambiente de trabalho e os reflexos causados pela alteração da Súmula nº 244, III do TST nos dias atuais, constatando os avanços e retrocessos no direito da mulher no ambiente de trabalho, ocorridos pela modificação desse entendimento.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA MULHER SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO**

Desde o início da origem humana há desigualdade relacionada ao gênero, onde o homem tinha o papel de patriarca e a mulher considerada submissa ao sexo oposto, enraizando e refletindo no costume e no entendimento jurídico por muito tempo. Atribuía-se ao marido o poder de chefe da sociedade conjugal e a mulher colaborava no interesse comum do casal e dos filhos, com isso, durante anos a mulher se restringiu em somente exercer funções de “dona de casa” para que pudesse ser uma boa esposa e mãe e por conseqüência teria um bom casamento. Devido a subordinação e restrições sociais a mulher por muitos anos teve a sua participação excluída da vida política e de direitos civis. (BARROS; 2016 p. 09)

Diante tal conjuntura, o sexo feminino desempenhava papel invisível na sociedade, sem representatividade, logo desprovidas de alfabetização tornando-as totalmente dependentes aos maridos, assim entende também a historiadora Mary Del Priore:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar o seu poder individual ou em grupo, pessoal ou comunitário. (PRIORE *apud* LUZ; 2009).

Com a positivação do Código Civil de 1916 fortaleceu a discriminação, onde a mulher ao se casar deixava de exercer a sua capacidade civil plena, necessitando da autorização do marido para que pudesse trabalhar fora ou estudar; este também responsável pelo controle das transações financeiras. Equivalendo a mais um motivo que ocasionou o atraso relativo ao avanço de seus direitos e ainda após a participação expressiva do sexo feminino nas revoluções francesa e americana não foi o suficiente para que pudessem adquirir direitos de cidadania plena. (LUZ; 2009)

Os primeiros indícios de evolução para o sexo feminino adveio somente no início do Sec. XX, através de pequenas situações como transitar sozinhas na rua, logo após auferiram espaço na literatura através de autoras que escreviam sobre a independência da mulher. Neste mesmo período ocorreu o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, pois pela ausência da figura do marido em muitas famílias de classe média as tornavam únicas provedoras do lar, garantindo o sustento da casa e dos filhos, iniciando a quebra do tabu em que somente o sexo masculino poderia ser o provedor do lar. (IUNES; 2016 p. 03 e 04)

De acordo com LUZ; 2009, após o ingresso da mulher no mercado de trabalho, conseqüentemente iniciou-se a busca a independência civil e liberdade, ocasionando diversos movimentos feministas, fazendo que estas conquistassem aos poucos o seu espaço na sociedade e aos poucos o direito de igualdade, tanto na vida social, política e no ambiente de trabalho.

Após a inserção da mulher no mercado de trabalho e na sociedade notou-se impactos relevantes, como o aumento da busca por profissionalização. Outro impacto positivo tanto para a evolução dos direitos do sexo feminino quanto para o desenvolvimento da sociedade foi a ampliação da busca ao acesso à escola pelas mulheres. (BARROS; 2016 p. 10)

Com o passar dos anos, o direito positivou a igualdade entre os sexo juridicamente, entretanto por se tratar de distinção desde os primórdios não foi o suficiente para igualar os direitos, sendo necessário legislação especial e até a inclusão de normas protecionistas para que tal direito de igualdade seja cumprido e que se quebre paradigmas quanto ao valor cultural e costumes pertencentes à sociedade. (LUZ; 2009)

As indústrias aproveitavam da situação de estarem ganhando recentemente o espaço na sociedade e por muitas vezes por ser questão de

necessidade, contratavam mulheres para trabalharem com a mão de obra barata e assim conseguia reduzir custos de forma facilitada e se sobressaírem a frente da concorrência. Com o aumento da participação e conhecimento dos direitos pela mulher, esta situação de exploração passou a ser alvo de protestos feministas, requerendo a igualdade entre os sexos e afim de derrubar o preconceito de gênero. De acordo com Nascimento:

Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserindo em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher. (NASCIMENTO; 2003 p. 858).

Após anos de lutas em face do direito da igualdade entre sexos, a mulher ainda é considerada o sexo frágil sendo discriminada através dos salários diferentes entre pessoas do sexo oposto que exercem a mesma função e até dúvidas quanto a capacidade intelectual da mulher para atuar em determinados cargos predominadas pelo sexo masculino. Anteriormente a justificativa era que por ser função do homem provir as mulheres estas não deveriam ganhar mais e sim somente colaborar com o provimento do lar, porém o preconceito quanto ao sexo feminino ainda existe por muitas vezes de forma oculta, mesmo com as devidas proteções jurídicas. (ROCHADEL; 2007)

### **3. SÚMULA 244, INCISO III DO TST**

A súmula 244 do TST regulamenta o direito à estabilidade da empregada gestante tanto no contrato determinado quanto indeterminado. O inciso III tinha o entendimento que a estabilidade não era devida nos casos de admissão no contrato por prazo determinado, pois entendia-se que as partes já haviam acordado o fim do vínculo trabalhista.

Após algumas discussões nos tribunais acerca dos conflitos com os dizeres da constituição, o TST reformulou o inciso III, passando a ter a seguinte redação:

Súmula nº 244 do TST

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

[...]

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.

A seguinte alteração ocorreu após alguns julgados no STF e TST com base nos princípios e direitos presentes na Constituição Federal de 1988 (CF/88) e à proteção ao nascituro, sendo discutido pela primeira vez em 2005 pelo STF, chegando ao entendimento que seria devido a estabilidade à gestante mesmo em casos de admissão por contrato de trabalho por prazo determinado. Já a alteração da súmula 244 ocorreu em 14/09/2012 durante a semana de atualização de jurisprudência.

No art. 7º, inciso XVIII da CF/88 positiva o direito a garantia da empregada gestante na seguinte forma:

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.

E o art. 227 da CF/88 traz em seu rol quais os deveres que devem ser protegidos e a quem compete:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Assim, entende-se que a mudança da Súmula ocorreu devido ao princípio da dignidade humana, além da proteção do nascituro. Outro motivo que influenciou a alteração foi a grande demanda de ações trabalhistas, onde foi notada a ausência de boa fé do empregador, contratando a empregada pela modalidade do contrato

por prazo determinado após conhecimento do estado gravídico para não gerar a estabilidade à funcionária gestante, lesando o seu direito líquido e certo.

#### **4. REFLEXOS NO DIREITO DA MULHER NO TRABALHO**

Para que pudesse reparar a desigualdade de gênero que existia desde os primórdios necessitou a criação das normas de caráter protetiva e a presença do ativismo jurídico.

Ocorre que o excesso de proteção pode ocasionar o efeito rebote, assim, prejudicando mais do que resguardando. De acordo com ROBORTELLA; 2013 p. 98, “esse ativismo judicial descontrolado produz a desqualificação da legitimidade que se reconhece à legalidade, podendo conduzir a uma crise do estado de direito, do princípio da separação de poderes e da própria democracia.”

Apesar do intuito de resguardo ao direito do gênero hipossuficiente, a alteração da súmula 244, III do TST trouxe reflexos positivos, porém negativos também. Diante da contratação por prazo determinado, o empregador vê a possibilidade de se programar economicamente para situações que exigem a mão de obra temporariamente, por muitas vezes sem a possibilidade de continuar com o contrato, tanto pelo fator econômico quanto pela demanda de labor, contudo, a partir do conhecimento da estabilidade exclusiva para o sexo feminino vem discretamente crescendo a preferência de contratação para o sexo masculino. (IUNES; 2016 p.17)

ROBORTELLA; 2013 p. 112 tem o entendimento diverso diante do mesmo fato, pois entende que “não há de se negar que tal medida pode diminuir a inevitável discriminação contra a mulher”.

Parte doutrinária defende o avanço do direito pelo fato de resguardar e garantir a plena execução do direito normativo, pois com a alteração foi possível proteger o trabalho feminino e também o direito do nascituro. Pois estes têm como tese que é dever do empregador arcar com a responsabilidade social. (BARROS; 2016 p. 46)

#### **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para ROBORTELLA; 2013 p. 102, “o excesso de proteção pode redundar em prejuízo do trabalhador”. Quanto a alteração da súmula que versa sobre a

estabilidade gestacional nos contratos por prazo determinado, verificou-se que o intuito dos tribunais foi resguardar e proteger o nascituro e o direito da mulher no mercado de trabalho, porém nota-se que foi um estímulo para o retrocesso no direito da mulher no ambiente de trabalho.

A discriminação com o sexo frágil em pleno século XXI continua impregnada e a presença excessiva das normas protetivas acentua o preconceito. Assim, aumentando a contratação informal e condições precárias e diminuindo a contratação do sexo feminino.

Ao analisar o fato da relação de emprego é um tipo de contrato bilateral, contendo deveres e obrigações das partes acordadas, com a alteração, verificou-se que houve um aumento excessivo na responsabilidade para uma das partes, tornando certa situação que deveria ser segura e certa, incerta somente para o sexo feminino.

A alteração da Súmula nº 244, III do TST, analisando superficialmente, aparenta um avanço para a luta do sexo feminino no ambiente de trabalho, porém, trata-se de retrocesso quando verificado a preferência na contratação do sexo masculino devido a estabilidade econômica da empresa.

Por fim, conclui-se que apesar da Carta Magna garantir a igualdade, sem distinção de gênero, cor e raça, na prática há o preconceito aplicado ocultamente. Pois na maioria dos casos, o preconceito não é manifestado verbalmente, e sim através da ausência de contratação do sexo feminino, usando como respaldo a crise econômica para realizar um negócio jurídico que deveria ser certo, podendo se tornar incerto e aumentando drasticamente os encargos trabalhistas. Para que fosse realmente assegurado o avanço no direito da mulher, seria necessária uma garantia de equilíbrio econômico para as empresas que realizaram o contrato de trabalho determinado e tiveram que arcar com a estabilidade que ultrapassou a duração do contrato determinado; como por exemplo, através de redução de alíquota nos tributos empresariais incidentes nos meses em que não fizessem parte do contrato pactuado.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Marianne Duarte Freitas de. **A estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado: Análise da eficácia da Súmula 244 na proteção ao**

**trabalho da mulher.** Caruaru, 2016;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituição/Constituiçãohtm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituiçãohtm)>. Acessado em: 18 de out. de 2018;

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 de abr. de 2019;

BRASIL. **Índice de Súmulas do TST.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 10 de out. 2018;

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: Avanço ou retrocesso?**. Recife, 2017;

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho.** 8 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013;  
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTR, 2013;

IUNES, Alik Kostak Teles. **A nova redação do inciso II da Súmula 244 do TST: Avanço ou vulneração dos direitos da mulher no mercado de trabalho?**. Aracaju, 2016;

LUZ, Alex Faverzani da. **A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho.** In: UFRGS, Passo Fundo, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em 31 de jan. 2019;

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado - TST.** São Paulo: Saraiva, 2011;

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras lições de direito do trabalho.** 3ª edição. São



Paulo: Revista dos Tribunais, 2003;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18ª edição rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003;

PRIORI, Mary Del. **Mulheres no Brasil colonial**. São Paulo: Editora Contexto, 2000;

RODACHEL, Greicy Mandeli Moreira. **História do trabalho da mulher**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, x, n. 40, abr. 2007. Disponível em <[http://site-carlos.s3.amazonaws.com/uploads/redacao/apoio\\_2/67/Hist\\_ria\\_do\\_trabalho\\_da\\_mulher\\_-\\_Trabalho\\_-\\_mbito\\_Jur\\_dico.pdf](http://site-carlos.s3.amazonaws.com/uploads/redacao/apoio_2/67/Hist_ria_do_trabalho_da_mulher_-_Trabalho_-_mbito_Jur_dico.pdf)>. Acesso em 12 de mai. 2019;

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Súmulas do TST: Avanço ou retrocesso?**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 43, 2013.