

## **ESTABILIDADE DA GESTANTE E LICENÇA MATERNIDADE: PANORAMA HISTÓRICO**

Bruna Oliveira do NASCIMENTO<sup>1</sup>  
Gisele Caversan Beltrami MARCATO<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo abordará os direitos inerentes a mulher gestante. Além disso, versará sobre a estabilidade da mulher na relação de trabalho, estabilidade esta decorrente da sua condição de gestante. Será analisada a licença-maternidade, nos variados casos existentes baseados na lei brasileira vigente e também nas discussões doutrinárias e jurisprudenciais existentes.

**Palavras-chave:** Estabilidade. Gestante. Licença-Maternidade. Direito do Trabalho. Direito da Mulher.

### **1 INTRODUÇÃO**

No campo do direito do trabalho, visou-se buscar um equilíbrio para as relações entre empregado e empregador, isto porque em tal relação é claro o dever de subordinação por parte do empregado em relação a seu empregador.

Dentre vários direitos previstos, passa-se a adentrar o campo da estabilidade. A estabilidade é um direito voltado ao empregado para protegê-lo em situações de contingência, em que ele poderia perder injustamente seu emprego.

A estabilidade provisória, assim é definida por durar um lapso temporal específico e necessário para cada espécie de estabilidade regulada em lei. Das estabilidades existentes, iremos adentrar a estabilidade da gestante.

A estabilidade gestante foi criada para proteger a mulher em tal situação, visto que tende a ser alvo de represália, pelo fato de que seus padrões

---

<sup>1</sup> Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: bruna\_ol.nascimento@hotmail.com

<sup>2</sup> Orientadora da presente pesquisa. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná-UENP. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo.

podem vê-la como um fardo, já que com esse acontecimento diminuirá sua capacidade produtiva, devido à atenção que deverá ser dada ao bebê.

Essa estabilidade visou garantir o emprego da mãe para que ela possa sustentar sua família e também levou em consideração a dificuldade que encontraria para procurar novo emprego.

Esse direito à garantia do emprego acaba por amparar ao nascituro, por abranger direitos dele que são fundamentais, como direito à dignidade, à saúde e à convivência familiar, entre outros.

Esse tema é de grande relevância social, visto que já tenha ocorrido grande debate sobre peculiaridades nos requisitos de preenchimento para obtenção de tais direitos e pelo impasse jurisprudencial que ocorre atualmente para abrangência e ampliação dos mesmos.

A temática abordada se deve a importância na sociedade de se regular essas relações de consumo.

Seu objetivo é analisar o instituto da estabilidade da mulher gestante.

Para o presente estudo foi levado em consideração ensinamentos de alguns importantes doutrinadores, dentre os quais se encontra Amauri Mascaro Nascimento.

Tais ensinamentos doutrinários serviram de apoio para complementar pesquisa legislativa.

## **2 PANORAMA HISTÓRICO DO DIREITO DA MULHER À LICENÇA GESTANTE**

Previsto no art. 10, II do ADCT da CF-88, a garantia confere estabilidade de emprego à gestante, o período compreendido entre a confirmação da gravidez até 120 dias depois do nascimento do bebê.

Vem consubstanciada nos seguintes termos no ADCT, Art. 10, II, 'b' da Constituição Federal de 1988:

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 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.

A licença maternidade, originalmente, vem prevista no Art. 392 da CLT, concedendo a gestante o período de afastamento equivalente há 120 dias após o nascimento da criança, ou se assim ela preferir pedir, a partir do 28º dia antes do parto.

O referido artigo supracitado aduz:

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

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

[...]

. Frisa-se que, tais regras valem para todos os tipos de contrato, incluindo os por tempo determinado e os de experiência.

A questão que se levantava era sobre a partir de qual momento poderia ser considerado a estabilidade, se deveria ser da data fática da gravidez, ou se do conhecimento da gravidez através de exames, ou ainda se a partir da comunicação, de tal fato, feito pela empregada para seu empregador.

Através dos julgados pode se observar que se toma por base a data do conhecimento da gravidez, não importando se comunicado ou não ao empregador. Tal data será determinada baseada em resultados de exames, onde se identifica o dia da concepção, o qual será levado em conta para fins de estabilidade.

Nesse sentido têm-se o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. I. De acordo com o entendimento consagrado na Súmula nº 244, I, do TST e com a jurisprudência desta Corte Superior, o desconhecimento do estado gravídico pela empregada e pelo empregador não afasta o direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT. II. Ademais, a demora no ajuizamento da reclamação trabalhista (ajuizamento após o transcurso do período relativo à estabilidade provisória) não prejudica a garantia de emprego da gestante. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-I desta Corte Superior, desde que observado o prazo prescricional previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88, não configura abuso no exercício do direito de ação nem mesmo o ajuizamento da reclamação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego. III. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à Súmula nº 244, I, do TST, e a que se dá provimento. (TST - RR: 7710620135020013 Data de Julgamento: 11/11/2015, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). (grifo nosso)

No mesmo sentido reconheceu o Supremo Tribunal, a estabilidade:

RECURSO DE REVISTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO. Esta Eg. Corte firmou o entendimento de garantir a estabilidade provisória da gestante, ainda que a confirmação do estado gravídico tenha ocorrido após a dispensa. Para a empregada ter jus à aludida garantia, basta que a concepção tenha se dado na vigência do contrato de trabalho, considerando-se também a projeção do aviso prévio. Súmula nº 244, item I. [...] (TST - RR: 3026120135040026, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 21/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

Há ainda o entendimento de que para garantir a estabilidade, não se faz necessário o conhecimento do estado gravídico, nem por parte da própria gestante, caso ela seja dispensada de seu emprego e descubra estar grávida.

Toda essa proteção pode pressupor um desequilíbrio de tratamento dispensado ao empregador em relação à empregada, entretanto, a vulnerabilidade da mesma, em decorrência da subordinação na relação empregatícia aliada a condição especial que espira ainda mais cuidados, justifica o referido desequilíbrio, que se materializa em forma de proteção a mesma.

Não há que se falar, portanto, em não proteção do empregador, por não se fazer exigência de comunicação da gravidez por parte da empregada, visto que o empregador deve arcar com os riscos da atividade.

Nesse sentido, preceitua Delgado (2013, p. 403):

(...) a característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. A presente característica é também conhecida pela denominação alteridade (qualidade do outro). Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado.

Durante o período de estabilidade, a empregada recebe o que é denominado de salário-maternidade. Corresponde a seu salário normal devido e inalterado, ou seja, não sofre qualquer redução.

Baseando-se em um critério material, segundo Horvath, 2010 p. 307, tem-se que:

(...) o salário-maternidade que tem como fato gerador o parto somente é devido em relação aos eventos ocorridos a partir da 23ª semana (6 meses) de gestação, inclusive em caso de natimorto. considera-se natimorto o nascimento sem vida após 6 meses de gestação, comprovado mediante atestado médico.

Horvath (2010, p. 308) continua suas explanações explicando que: segundo o critério temporal, admitido pelo ordenamento brasileiro:

(...) a lei faculta a concessão do salário-maternidade com início no período entre 28 dias antes do parto e a data do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação de proteção a maternidade. O período de repouso que antecede o parto é facultativo no direito brasileiro [...]; quando o requerimento ocorrer após o parto, o documento de prova será a certidão de nascimento, podendo, em caso de dúvida, ser a segurada submetida à avaliação médico-pericial. No caso de adoção, o início da prestação se dará com a sentença de adoção ou apresentação do termo judicial de guarda. O salário-maternidade tem duração de 120 dias.

Esse salário é pago diretamente pelo empregador para a empregada, sendo que posteriormente o empregador pode compensar o valor com a Previdência Social.

O pagamento do salário-maternidade tem como foco os cuidados com a criança, impedindo que a mãe sofra qualquer prejuízo.

No que se refere às empregadas domésticas, que tendem a ter regras específicas, a partir do ano de 2006, devido a Lei nº 11.324, de 19 de julho,

passaram a ter estabilidade no emprego, quando gestantes, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses depois do parto.

Tais empregadas fazem jus ainda à licença-maternidade, correspondente ao período de 120 (cento e vinte) dias. Para receber neste período, não necessariamente precisa ter cumprido o prazo de carência previsto, que equivale a 10 contribuições junto ao INSS; bastando comprovar filiação a Previdência Social.

Ainda com o advento da Lei supracitada, ainda houve julgados em sentido contrário. Conforme acórdão dado pelo Tribunal Superior do Trabalho em recurso de revista:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE - DOMÉSTICA. Os empregados domésticos têm seus contratos de trabalho regidos pela Lei nº 5.859/72. A Constituição Federal expressamente relacionou, no parágrafo único do art. 7º, os direitos assegurados à categoria, entre os quais não se insere a estabilidade-gestante prevista no art. 10 do ADCT. Recurso de Revista conhecido e não provido. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST - RR: 1701416722006502 1701416-72.2006.5.02.0900, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 13/12/2006, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 16/02/2007.)

Essa vertente se valida quando considerado que o rol do art. 7º da CF-88 e o art. 10º do ADCT são taxativos. Sendo assim, por não estar expressamente previsto, a doméstica não estaria abrangida por tal direito.

Em contrapartida há quem pense de maneira contrária, considerando, portanto o rol supracitado como meramente exemplificativo. Para essa corrente a doméstica faria jus ao referido direito.

A relação entre a mulher e o trabalho passou por momentos delicados no decorrer dos tempos. Notava-se diferença na distribuição de tarefas, diferença salarial e exploração sem qualquer intervenção.

Depois de serem por muito tempo exploradas no âmbito do trabalho, começaram surgir as primeiras proteções legislativas.

Com a Revolução Industrial foram conquistados direitos sociais, chamados de direitos de segunda dimensão/geração. No período dos direitos de primeira geração, prevalecia o Estado Liberal, a intervenção estatal era mínima, pois o foco era a liberdade. Todavia sentiu-se necessidade de proteção de direitos sociais além do direito de liberdade. A partir dessa segunda geração se permitiu maior influencia estatal para gerar o equilíbrio que se fazia necessário. “Os direitos

fundamentais de segunda dimensão determinam a proteção à dignidade da pessoa humana, enquanto os de primeira dimensão tinham como preocupação a liberdade encontra partida ao poder de *imperium* do Estado; Ou seja, a segunda dimensão visa não uma abstenção estatal, mas uma atuação positiva (ação) do Estado.” (Nunes, 2010)

Como preconiza Paulo Bonavides (2011, p. 564):

Os direitos de segunda geração merecem um exame mais amplo. Dominam o século XX do mesmo modo como os direitos de primeira geração dominaram o século passado. São os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividade, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula.

Posteriormente a esta geração, foram consolidados direitos trabalhistas e previdenciários, além dos assistenciais.

Analisando-se historicamente, podemos observar que a mulher não era vista como figura importante no âmbito trabalhista. Isso porque detinha caráter de que servia somente para procriar e não para o trabalho. Segundo Amauri Nascimento, de acordo com fundamento fisiológico “a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com seu estado” (Nascimento, 2009 p. 727).

Na época do feudalismo, que pode ser considerado uma grande mudança nas relações de emprego, já que deixava para trás a escravidão, não foi expressivo para as mulheres. Isto porque mesmo que trabalhassem não tinham importância. “Quando admitida para trabalhar, jamais chegava a uma posição de destaque, sendo considerada a vida inteira como aprendiz, quer nas oficinas de corporação, quer no lar pelo marido.” (Evelin Figueredo, 2009, p.12)

Passado o período feudal e iniciada a Idade Moderna, tal quadro obteve melhora com aumento de oportunidades para as mulheres. Com isso se tornando cada vez mais comum, as mulheres acabaram por se sobressair aos homens. Tal desenvolvimento proporcionou a introdução em larga escala de trabalho feminino, em prejuízo até mesmo da mão-de-obra masculina, esta, por sua vez, já abalada pelo aperfeiçoamento da máquina a vapor. (Bossa, 1998, p.3).

Com a implantação do Capitalismo, advindo da Revolução Industrial, o homem mais uma vez passou a ser requisitado para o trabalho, agora nas indústrias. Tal fato gerou grande diferença com conseqüente disputa, fazendo com que a mulher mais uma vez fosse colocada em posição inferior, recebendo menores salários.

Com a Proclamação da República originou-se um modelo liberal para o âmbito trabalhista, cujo não admitia intervenção estatal, não amparando, portanto os trabalhadores. Tal modelo é característico dos direitos de primeira dimensão, em que se buscava como principal direito a liberdade, portanto o Estado devia “não fazer”, ou seja, não intervir.

As Constituições de 1824 e 1891 não previam proteção para o trabalho da mulher.

A primeira Constituição que se atentou a proteger a mulher foi a Constituição do México, cuja previu proteção à maternidade, entre outros direitos.

Essa proteção à maternidade tem objetivo de amparar a mãe durante sua gestação e nos primeiros meses de vida do seu filho, lhe dando amparo, como forma de proteção do mesmo.

A segunda Constituição importante que tratou do assunto foi a de Weimar, que teve significativa influencia para constitucionalização dos direitos trabalhistas. “Trata-se, portanto, de um documento no qual o trabalho recebe nova colocação no plano constitucional, daí o seu maior significado para a história do direito do trabalho” (Nascimento, 2009 p.277)

No Brasil o protecionismo a empregada, se deu inicialmente em âmbito estadual com a Lei n.º 1.596/17, cuja proibiu a empregada de trabalhar quando se encontrar no último mês de sua gestação e no primeiro mês após o nascimento de seu filho.

A Constituição de 1934 versou primariamente sobre o assunto, e previa que era proibida:

(...) a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, §1º, a). vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, §1º, d). garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade (art. 121, §1º, h). previa os serviços de amparo a maternidade (art. 121, §3º). (MARTINS, 2011 p. 609)



O efetivo amparo da mulher ocorreu, apenas, em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Quanto a Constituição de 1988, atualmente vigente, segundo Martins (2011, p. 610):

(...) assegurou a licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias (art. 7º, XVIII), quando anteriormente era de apenas 84 (oitenta e quatro) dias [...]; o art. 5º, I da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos; o art. 10, II, b, do ADCT prevê a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, apenas em normas coletivas de certas categorias.

Vale ressaltar que a mulher detém esse direito ainda que seu filho não nasça com vida (natimorto); ou ainda que nasça com vida por poucos minutos e venha a falecer como ocorre no caso de bebê anencefálico.

A licença-maternidade é concedida também, pelo nosso ordenamento em seu artigo 392-A da CLT, para empregada que fizer adoção ou obter guarda judicial.

As regras, nesse caso, quanto ao período variam de acordo com a idade da criança, como ensina Martins (2011, p.616):

No caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período do salário-maternidade será de 120 dias. No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 até 4 anos de idade, o período será de 60 dias. No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 até 8 anos de idade, o período será de 30 dias (art. 71-A da Lei nº 8.213/91). A concessão do salário-maternidade a adotante foi feita de maneira escalonada. Quanto maior for a idade, menor será o período de concessão da licença, pois não é a mesma atenção que deve ter uma criança de até um ano e outra de oito anos, que já tem certa sensibilidade da vida e já deveria estar na escola.

A proteção da gestante, em âmbito internacional, vem desde os primórdios das Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

De acordo com Horvath (2004, p. 56):

Na sua primeira reunião anual, realizada em 29/10/1919, em Washington, foi estabelecida a Convenção nº 3, relativa à proteção da maternidade [...]; a Convenção tinha como finalidade precípua a garantia de sustento e proteção da mãe trabalhadora e de seu filho durante o período que imediatamente precede e sucede ao parto, e é aplicável a todas as mulheres que trabalhem em empresas industriais ou comerciais.

Tal convenção foi ratificada no Brasil em 27 de março de 1934 e posteriormente editada e transformada na Convenção de nº 103, que se atentou a criar normas de proteção a mulher e a maternidade.

“O Brasil, aprovou a Convenção nº 103 da OIT, de 1952, conforme o Decreto Legislativo nº 20, de 30-4-65, que estabelece proibição da dispensa da empregada durante a licença-maternidade ou seu prolongamento” (Martins, 2011 p.438).

Uma alteração ocorreu quando no ano de 2008 foi aprovada a Lei nº 11.770, que versa sobre a chamada “empresa cidadã”, ela estende o salário-maternidade. Previsto desde a Constituição de 1988, o direito à licença de 120 (cento e vinte) dias, passaria a ser de 180 (cento e oitenta) dias.

Diferentemente do prazo originalmente fixado, cujo deveria ser pago pelo INSS, os custos desses 60 dias adicionais, devem ser custeados pela empresa, tendo o trabalhador direito a sua remuneração integral.

Apesar de dever custear diretamente esse período, a empresa pode deduzir o total da remuneração da empregada, de impostos federais.

Conforme aduz Nascimento (2009, p. 734):

Foi criado o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade. A prorrogação é garantida, na mesma proporção, também a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança.

Logo, terão direito aos dois meses adicionais, empregadas de empresas que aderiram à proposta, pelo fato dessas empresas pedirem inclusão no programa. Para se valer desse benefício, estando em empresa integrante do programa, deve a empregada requerer a extensão do prazo de licença, em até 30 (trinta) dias depois do parto da criança.

O art. 3º desta lei, diz que: “durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social”.

Para Martins (2011, p.617):

Isso não implica que o pagamento é feito pelo INSS [...] quer dizer que durante a prorrogação de 60 (sessenta) dias a empregada não pode ficar sem receber seu salário, que ficará a cargo do empregador, como já ocorre em relação aos 120 dias de afastamento da gestante.

Na Constituição de 1988 é previsto além da licença-maternidade, a licença-paternidade. Embora somente a primeira tenha caráter previdenciário, pois dá benefício salarial a mãe, ambos os institutos são correlatos do direito do trabalho.

Haja vista, a licença-paternidade é o período que o pai fica afastado de seu serviço com objetivo de prestar assistência para o recém-nascido juntamente com a mãe em seu estado puerperal.

Seu período foi fixado em 5 (cinco) dias, como previsto no ADCT em seu art. 10º, §1º nos seguintes termos:

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

[...]

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Diferente da licença-maternidade, a licença-paternidade fica exclusivamente a cargo do empregador, por não se tratar de matéria previdenciária, o empregado é protegido apenas para que não haja um desconto indevido de seu salário.

A contagem da fruição da licença no caso do pai, mesmo que não tenha regra clara e específica já que tal direito não tem norma regulamentadora, conta-se em dias úteis.

No caso de pai adotivo, terá regra especial devido à aprovação da Lei 12.873/13, cuja prevê licença-paternidade equivalente há 120 (cento e vinte) dias, quando o pai for contribuinte da Previdência e a mãe não for. Portanto o pai poderá requerer a licença com o devido salário-maternidade.

Do mesmo modo que existe proteção para as empregadas domésticas, o empregado doméstico também fará jus à licença.

Recentemente o prazo de gozo da licença-paternidade foi estendido. Trata-se da aprovação da Lei 13.257/16 que dilata o período de 5 (cinco) dias para 20 (vinte) dias de licença, para aqueles empregados integrantes de empresa que adotaram o Projeto “Empresa Cidadã”.

### 3 CONCLUSÃO

A falta de amparo para trabalhadores, como mulheres, no ordenamento, perdurou até o séc. XX. Sob a ótica internacional, foi de grande relevância as Convenções que se originaram na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nelas foram previstos direitos protecionistas a mulher e a maternidade.

Em âmbito nacional os direitos que protegiam a mulher se efetivaram com a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, que trazia normas de caráter protecionista em relação à maternidade, além de outros direitos referentes a condições do trabalho da mulher.

Hoje podemos observar que os protecionismos realizados pelas leis vigentes buscam equiparar homens e mulher, para que não haja discrepância significativa, como antes existia, quando não existiam direitos que amparam o trabalhador.

A principal finalidade da proteção da mulher e da maternidade é garantir proteção a gestante para que ela não sofra nenhum tipo de discriminação quando se encontrar nesse estado.

Resultando para tanto na licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem que haja prejuízo salarial, e na estabilidade gestante.

Além de tal licença supracitada, ainda há que se falar na licença de 180 dias, cabível aquelas empregadas que, trabalhando em empresa seguidora do modelo “empresa- cidadã” requer gozo de tal direito.

Busca-se então a igualdade e garantia da dignidade da pessoa humana, que leva a uma sociedade mais justa.

A partir da Constituição de 1988 teve início a proteção a mulher e a maternidade, resultado da busca pela igualdade entre homens e mulheres. Assim foi garantida estabilidade gestante prevista no art. 10, II, ‘b’ do ADCT que não admite dispensa da grávida sem que tenha ocorrido justa causa, ou justo motivo para tanto, obrigando a reintegração do emprego quando realizado ato ilegal da dispensa.

Foram explanadas diferentes decisões jurisprudenciais decorridas de interpretações das leis existentes, que tendem ser conflitantes.

O objetivo do presente trabalho foi realizar um resgate histórico, apresentando as evoluções do direito pelo amparo crescente de alguns indivíduos, ao longo dos anos, mostrando ser necessário para garantia de igualdade.

Nota-se que os direitos sociais surgiram devido à luta do proletariado que buscava igualdade, com o desgaste da idéia de estado liberal, levando a um estado social, cujo ocasionou no surgimento dos direitos de segunda geração.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias.**São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

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

FIGUEREDO, Evelin (2009). **Monografia: A Estabilidade Provisória Das Empregadas Gestantes Nas Relações De Emprego.** Curitiba/SP

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito Previdenciário.**8ed. São Paulo; QuartierLatin, 2010.

\_\_\_\_\_. **Salário-Maternidade.**São Paulo; QuartierLatin, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.**27ed. São Paulo; Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro.**Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 27ed. São Paulo; Saraiva, 2010.

NUNES, Nilson da Silva Junior. **Segunda Dimensão dos Direitos Fundamentais;**Disponível em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7433](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7433)>Acesso em 25 de abril de 2016.