

**A CONDIÇÃO DE SUJEITO DE DIREITO DO NASCITURO COMO
FUNDAMENTO PARA A EXTENSÃO DA GARANTIA DO EMPREGO DO
GENITOR**

**THE CONDITION OF THE SUBJECT OF RIGHT OF THE UNBORN CHILD AS A
FOUNDATION FOR THE EXTENSION OF THE GUARANTEE OF GENITOR
EMPLOYMENT**

*Deniedson Silva de Souza Filho¹
Ana Thereza Meirelles²
Maurício Alves³*

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 O NASCITURO COMO SUJEITO DE DIREITO: A GRADAÇÃO PROTETIVA DO SER HUMANO E A ATRIBUIÇÃO DE NATUREZA JURÍDICA PRÓPRIA 3 A GARANTIA DE EMPREGO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO 3.1 DOS TIPOS DE ESTABILIDADES PROVISÓRIAS E DAS HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA 3.2 DOS EFEITOS DA GARANTIA DE EMPREGO 4 A EXTENSÃO DA GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE AO GENITOR 4.1 OS FUNDAMENTOS PRINCÍPIOLÓGICOS E CONSTITUCIONAIS 4.2 A PERSPECTIVA HERMENÊUTICA NA APLICAÇÃO DO DIREITO 4.3 OS PRINCÍPIOS DA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

RESUMO: Trabalho destinado à análise da possibilidade da extensão da garantia do emprego ao genitor considerando a existência do nascituro. Buscou-se compreender os fundamentos jurídicos que sustentam a condição de sujeito de direito do nascituro, a partir da constatação da existência de uma natureza jurídica própria, para, posteriormente, identificar os argumentos legais que embasam a garantia de emprego. A partir da dimensão constitucional, buscou-se avaliar a possibilidade de extensão de tal garantia ao genitor. A pesquisa tem natureza bibliográfica, pois consiste em revisão de literatura especializada.

Palavras-chave: nascituro; sujeito de direito; garantia de emprego; genitor.

ABSTRACT: This paper analyzes the possibility of extending the employment guarantee to the parent considering the existence of the unborn child. It was sought to understand the legal bases that support the condition of subject of right of the unborn child, based on the existence of a legal nature of its own, to later identify the legal arguments that support the guarantee of employment. From the constitutional dimension, we tried to evaluate the possibility of extending such guarantee to the parent. The research has a bibliographic nature, since it consists of a review of specialized literature.

Keywords: unborn child; subject of law; job security; genitor.

¹ Graduado em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB).

² Doutora em Relações Sociais e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre em Direito Privado e Econômico pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pós-Graduada em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora membro do Corpo permanente do Mestrado em Direito Fundamentais da Universidade Católica do Salvador (UCSal). Professora das disciplinas Direito Civil, Biodireito, Direito e Bioética e Metodologia da pesquisa jurídica da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e da Faculdade Baiana de Direito. Professora da pós-graduação em Direito Médico da Universidade Católica do Salvador (UCSal).

³ Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professor do Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB).

1 INTRODUÇÃO

A tutela do nascituro, disciplinada pelas normas do Código Civil, sempre apontou para um plexo de divergências acentuadas pela discussão quanto ao momento em que a vida deva começar a ser protegida e quanto à aquisição da condição de sujeito de direito do ser humano que ainda não nasceu. A fase intrauterina do ser humano sempre foi pauta de discussões acirradas, ganhando atualmente contornos políticos e jurídicos principalmente no que concerne à existência ou não de vida durante a gestação. No plano do Direito, o artigo 2º do Código Civil de 2002 não foi capaz de pacificar tal indagação, surgindo, portanto, inúmeras correntes doutrinárias sobre a matéria.

O legislador direcionou aos genitores o ônus de arcar com todas as providências indispensáveis para o devido desenvolvimento do nascituro, transcendendo aqui a mera questão afetiva, para emergir a tarefa de prestar alimentos e garantir a sua existência. Como o feto não é autossuficiente, cabe ao Direito determinar os responsáveis pelo suprimento de suas necessidades vitais. Nesse desiderato, deve-se esclarecer que, as obrigações conjugais, dentre elas, as gravídicas, passaram a ser compartilhadas de maneira equânime entre os cônjuges.

Em meio ao desenvolvimento do conceito de união-estável pelo Direito Civil nacional, tal modelo alcança as relações entre companheiros e, no tocante ao tema de alimentos gravídicos, abarca ainda aquele visto como presumido genitor. A possibilidade de pleito de alimentos gravídicos a este último está disciplinado pela Lei 11.804/2008.

É inegável que o principal meio de subsistência do ser humano é o trabalho. Destaca-se então as relações trabalhistas como relevantes para a efetivação dos direitos do nascituro.

Assim, a garantia de emprego da gestante, com previsão nos Atos dos Dispositivos Constitucionais Transitórios, no art.10, inciso II, alínea *b*, demonstra a nítida preocupação do constituinte de valorizar a continuidade da relação empregatícia daquela, não só como uma ferramenta de proteção ao trabalho da mulher, mas, fundamentalmente, como um meio de proteção à vida e bem-estar daquele que está por nascer.

Pode-se ponderar que, em prol da promoção do princípio da igualdade e tendo como base o fato de que a doutrina e a jurisprudência atualmente clamam por uma maior inclusão e participação da figura paterna nas relações conjugais, cabe refletir sobre a possibilidade de extensão da garantia de emprego ao genitor.

Esclarece-se, ainda, que a presente análise visa fundamentar a possibilidade de extensão da garantia perpassando pela avaliação da condição jurídica do nascituro vigente

hoje no direito brasileiro. Não se pretende adentrar à avaliação dos argumentos expressivos e de saúde pública que possam fundamentar as discussões em torno das interrupções gestacionais.

2 O NASCITURO COMO SUJEITO DE DIREITO: A GRADAÇÃO PROTETIVA DO SER HUMANO E A ATRIBUIÇÃO DE NATUREZA JURÍDICA PRÓPRIA

A codificação civil brasileira aponta para a existência de três entes centrais, ligados ao ser humano: pessoa natural, nascituro e embrião. Sabe-se, preliminarmente, que o Código Civil não tratou de disciplinar de maneira adequada o embrião humano fertilizado e mantido em laboratório, deixando de conferir de maneira clara apontamentos para a identificação de sua natureza jurídica. A pessoa natural, no Código Civil, é o ente provido de personalidade jurídica que titulariza uma extensão de direitos e obrigações, o que a caracteriza, inevitavelmente, como um sujeito de direito. Na mesma condição, encontra-se a pessoa jurídica.

O Código, em outra senda, garante direitos ao nascituro, o que corrobora o fato de que a sua natureza não é a de pessoa, pois, caso assim fosse, todos os direitos subjetivos seriam a ele conferidos automaticamente, sem a necessidade da lei mencioná-los um a um, como é observado nas disposições normativas do Código. Pode-se então afirmar que a opção da legislação em determinar precisamente quais seriam os direitos do nascituro implica na presença de um tratamento específico, diferente do destinado à pessoa, cujos direitos não precisam ser tecnicamente taxados por lei (MEIRELLES, 2016).

O artigo 2º do Código Civil não assegura personalidade jurídica ao nascituro mas salvaguarda-lhe direitos, mencionados em outros dispositivos, como o direito à vida, o direito de ser adotado, o de ser alimentado e o de obter a reparação de danos que porventura possam lhe ser causados. A origem da palavra nascituro deriva do latim *nasciturus*, significando aquele que vai nascer. Em definição precisa de Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2014, p.293), “nascituro é aquele que já está concebido, no ventre materno, mas ainda não nasceu. É aquele que está no corpo da genitora”.

Ontologicamente, não há dúvidas sobre a existência da vida humana tão logo ocorra a concepção. A discordância é quanto ao tratamento jurídico do concebido presente no ventre materno, já que não é juridicamente pessoa, tendo em vista tratar-se de conceito diverso do conceito filosófico puro de vida humana. Tal assertiva parte, visivelmente, da opção legislativa em tratar o nascituro como categoria própria, não lhe imputando a natureza jurídica

de pessoa e nem por isso o aproximando de coisa (SEMIÃO, 2000, p.63). A previsão de direitos específicos ao nascituro é o primeiro fundamento para a afirmação de que, mesmo não sendo pessoa e possuindo natureza jurídica autônoma – a de nascituro, este ente é sujeito de direito. Conforme Marcos Bernardes de Mello (2014, p.156), o nascituro “tem a capacidade de ser parte e titularidade de pretensões de direito material, o que o caracteriza, sem dúvida, como sujeito de direito, sem ser pessoa”.

Destaca-se ainda a importância da diferenciação entre nascituro e prole eventual. Enquanto o primeiro é um ente concebido, mas não nascido, o segundo é uma prerrogativa sucessória, prevista no Código Civil Brasileiro, que possibilita ao testamentário testar parte de sua herança para uma prole não nascida ou concebida, ou seja, para uma prole futura.

A carência do *status* de pessoa pelo nascituro não implica em negação de tutela jurídica, uma vez que se garante a ele uma série de direitos. A legislação infraconstitucional brasileira, por diversas oportunidades, oferece este tratamento protecionista, como a tipificação do aborto pelo Código Penal e a garantia de prerrogativas inerentes à condição de pessoa, a exemplo da possibilidade de pleito alimentício por meio de seu representante legal contra o genitor. Já no Código Civil, ao nascituro é garantido o seu direito ao reconhecimento de filiação e o direito à curatela especial, prevista no art. 1.779, *caput*, do CC, *in verbis*: “Dar-se-á curador ao nascituro, se o pai falecer estando grávida a mulher, e não tendo o poder familiar”.

A jurisprudência pátria anda nesse mesmo passo, já existindo posições que possibilitam, por exemplo, a reparação por danos morais ao nascituro. Do mesmo modo, há posicionamento pelo reconhecimento do direito de pais em receber a indenização do Seguro DPVAT pela morte do nascituro em decorrência de acidentes automotivos, sob o fundamento de ser o concebido titular da condição de sujeito de direito.

O art. 2º do Código Civil, ao mesmo tempo em que reconhece a personalidade civil do ser humano apenas a partir do nascimento com vida, salvaguarda os direitos do nascituro desde a concepção. À primeira vista, o artigo parece evidenciar a adoção de teorias contraditórias, se for considerado o fato, conforme pretende boa parte da doutrina, de que juridicamente só pessoas devem ser consideradas sujeitos de direito e para adquirir tal *status* é necessário o atributo da personalidade, que, por si só, somente se configura após o nascimento com vida (MEIRELLES, 2016, p.215).

Na doutrina do direito privado, o tema do nascituro se mantém interessantemente discutido. O cerne está na verificação dos fundamentos, a partir da adoção de uma determinada teoria, incidentes na construção da sua proteção jurídica. As três teorias

principais identificadas na doutrina brasileira são: a natalista, a da personalidade condicional e a concepcionista. A primeira entende que a personalidade tem início a partir do nascimento com vida, a segunda afirma que a personalidade começa com a concepção desde que haja o nascimento com vida e a terceira que o início da personalidade se dá com a concepção (MEIRELLES, 2016, p.219).

Resumidamente, a partir da teoria concepcionista, “o nascituro tem personalidade jurídica, desde a sua concepção, podendo figurar, então, como sujeito de direitos e deveres, possuindo a mesma natureza que a pessoa natural.” Assim, ontologicamente, “atribuir ao nascituro a mesma natureza de pessoa implica em protegê-lo da forma mais completa possível, considerando o seu significado e o valor ontológico da vida humana”. Sob o olhar da biologia, “é possível constatar que inexiste dúvidas sobre a existência de vida no ente que está por nascer, pois o nascimento é apenas um, dentre os passos naturais para a continuação dessa vida, sendo possível a identificação de que a vida se processa no exato momento conceutivo”. (MEIRELLES, 2016, p.218-219). A doutrina concepcionista entende que, ao se proteger legalmente os direitos do nascituro, o Ordenamento já o considera pessoa, na medida em que, segundo a sistematização clássica do direito privado, somente pessoas devem ser consideradas sujeitos de direito, e, conseqüentemente, possuem personalidade jurídica.

Aqui, deve-se registrar o problema causado pela vinculação do conceito de pessoa ao conceito de sujeito de direito, que nunca foi determinada objetivamente pela norma, ficando à proposta de atividade interpretativa.

A teoria da personalidade condicional sustenta a personalidade do nascituro (ou seja, desde a concepção) sob a condição de que nasça com vida. Sem o implemento da condição – nascimento com vida – não haverá aquisição da personalidade. Assim, a aquisição de certos direitos (como os de caráter patrimonial) ocorreria sob a forma de condição suspensiva, isto é, se o não nascido nascer com vida, sua personalidade retroage ao momento de sua concepção. “O nascituro não é sujeito de direito, embora mereça a proteção legal, tanto no plano civil como no plano criminal. A proteção do nascituro explica-se, pois há nele uma personalidade condicional que surge, na sua plenitude, com o nascimento com vida e se extingue no caso de não chegar o feto a viver” (WALD, 2002, p.118).

Segundo o entendimento natalista, a personalidade jurídica está condicionada ao nascimento com vida. Assim, o não nascido não tem personalidade, mas, tão somente, expectativa de direito. Nascendo com vida, adquirirá personalidade e será titular em plenitude de direitos e deveres, incluindo os de natureza patrimonial. Adotada a teoria natalista, segundo a qual a aquisição da personalidade opera-se a partir do nascimento com vida, entende-se que

o nascituro não é pessoa; no entanto, persistem dúvidas quanto a sua condição jurídica dentro da sistematização categórica dos sujeitos, considerando os distintos direitos que lhe foram destinados (MEIRELLES, 2016, p.224-225).

Conforme a legislação civil, a aquisição do *status* de pessoa física ou natural condiciona-se à incidência do atributo da personalidade. A partir disso, questiona-se se a aquisição de direitos está condicionada ao referido atributo, considerando a existência de entes, como o nascituro, destituído de personalidade e, visivelmente, titular de direitos. Dentre as consequências geradas pela equiparação dos conceitos de pessoa e de sujeito de direito na doutrina tradicional do direito civil, destacam-se os esforços contínuos para identificar a natureza jurídica do nascituro a partir da avaliação da teoria que possa explicar, coerentemente, a aquisição de sua personalidade (MEIRELLES, 2016, p.282-283).

Nenhum princípio, *a priori*, “exige que se identifiquem “personalidade” e “possibilidade de ser titular de direitos” (MOREIRA, 2005, p.116). Essa é uma questão deixada a critério do legislador, que pode optar pela identificação ou pela separação conceitual”. Consequentemente, não há nenhuma pré-determinação legal que afirme que somente pessoas podem ser sujeitos de direitos. Essa possibilidade é, pois, fruto da atividade doutrinária.

Assim, pode-se ter em mente que o nascituro, ainda que não seja pessoa, é titular de natureza jurídica própria e destinatário incontestável de direitos, o que fundamenta a análise proposta nesta pesquisa, fincando a possibilidade de que a sua existência passe a dar fundamento a direitos que possam estar a ela correlacionados.

3 A GARANTIA DE EMPREGO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

A relação empregatícia, por sua natureza, é concebida como desigual pelo direito brasileiro, já que o risco da atividade econômica cria para o empregador a prerrogativa de tomar medidas unilaterais, entre elas, a despedida arbitrária. Esse desequilíbrio, a princípio, põe a relação de emprego num campo de inseguranças para aquele que oferta sua força de trabalho, haja vista que, apesar de não assumir eventuais prejuízos advindos da atividade empresarial, está constantemente sujeito ao arbítrio daquele que lhe contrata.

Nessa senda, com o fito de proteger o empregado em circunstâncias específicas, o direito trabalhista brasileiro é munido do instituto da garantia de emprego, tratada também como estabilidade provisória, sendo ela definida como uma prerrogativa jurídica de caráter transitório direcionado ao emprego em situações predefinidas em lei ou contrato, com fins a

assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um período de tempo (GODINHO, 2017).

Contudo, não se pode confundir o referido instituto jurídico com outro intitulado de estabilidade. A confusão conceitual por demais se justifica, já que ambas atuam, na visão do citado doutrinador, na preservação do vínculo empregatício, evitando a dispensa injustificada. Nesse contexto, enquanto a estabilidade se prolata no tempo sem um termo final específico, a garantia de emprego persiste enquanto os fatores que lhe deram ensejo possibilitem tal proteção, nos termos da lei que lhe instituiu (GODINHO, 2017).

Interessante a distinta perspectiva adotada pela doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2015, p.1177), ao atribuir a garantia de emprego uma posição de gênero da qual a estabilidade empregatícia seria espécie. Dessa forma, toda prática voltada à diminuição do desemprego, incentivo ou manutenção da relação de emprego, deve ser considerada medida de garantia de emprego.

Assim, pode-se pensar em diferenciar os citados institutos como sendo a estabilidade um instituto trabalhista, enquanto a garantia de emprego seria um instituto político-social-econômico.

Apontadas as distinções conceituais, maiores problemas não se derivam da antagônica posição enfrentada, já que o ordenamento jurídico pátrio por vezes veda a despedida do empregado sem justa causa, definitivamente ou provisoriamente, outrora cria políticas de desestímulo a essa prática. Sendo assim, existe apenas uma falta de consenso na denominação do termo “garantia de emprego” que, a depender do posicionamento adotado, apontará uma significação diferente.

3.1 DOS TIPOS DE ESTABILIDADES PROVISÓRIAS E DAS HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA

No corpo do Ordenamento jurídico, as garantias de emprego podem ser classificadas conforme a sua previsão legal: as contempladas na própria Constituição, como também as contempladas no corpo infraconstitucional.

Dentre as de origem constitucional, pode-se citar a imunidade sindical, prevista no artigo 8º da CF/88, a do dirigente da CIPA e da mulher gestante, previstas no artigo 10º do ADCT. Já as de origem legal, são provenientes da legislação previdenciária, dentre elas, a garantia de emprego advinda do acidente de trabalho.

Nessa acepção, volta-se a atenção para o que dispõe o artigo.10º, inciso II, alínea *b*, dos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias:

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.

Da leitura do citado dispositivo, é evidente que estamos diante de uma garantia de emprego (estabilidade provisória), em que o legislador pátrio concedeu a todas as gestantes a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez. As terminologias “dispensa arbitrária” ou “sem justa causa” podem ser lidas como sinônimos, haja vista a diferenciação possuir incidência técnica, não sendo caso das empregadas gestantes.

Exposta a hipótese legal do instituído, faz-se necessário dirimir as várias questões que circundam a incidência da estabilidade provisória, a começar por seu início. Como previsto no dispositivo constitucional, o marco inicial é a confirmação da gravidez. Cabe ressaltar que o conhecimento do estado gravídico pela empregada ou empregador antes da rescisão da relação de emprego é absolutamente irrelevante para a configuração da prerrogativa legal, bastando apenas a confirmação de que o estado gestacional se deu durante a vigência do contrato de trabalho.

Isto posto, a empregada que vê seu vínculo empregatício rompido imotivadamente, mas descobre, posterior ao ato, que estava grávida, fará jus ao benefício da estabilidade provisória.

Dessa forma, exsurge uma solução para o impasse muitas vezes aventado pela parte adversa ao trabalhador sobre o dispositivo, pois, questionado como um instrumento voltado apenas para proteger o direito social ao trabalho destinado à mulher, a partir do momento em que a vulnerabilidade oriunda do período gestacional não resta evidente, não teria o porquê da garantia de emprego incidir sobre tal situação. Logo, a ciência do estado gravídico pelo empregador seria indispensável para que a proteção a gestante fosse reivindicada.

Contudo, o legislador constitucional ao dispor como marco inicial para a configuração da garantia de emprego à concepção, estipula um critério objetivo que visa não somente proteger a mulher, mas também o nascituro. Ora, o período gestacional é regido por dificuldades, devendo ser, por isso, o mais saudável e sereno possível para a genitora.

Tortuosa questão se perfazia no tocante aos contratos de emprego por tempo determinado, já que, em tais instrumentos, tanto empregado, como empregador, ao pactuarem o acordo nesses termos, já estão cientes da condição de limitação do contrato com o decurso do tempo. Sendo assim, transcorrido o período estipulado, ocorreria a simples extinção do contrato e não a dispensa imotivada por parte do empregador. Contudo, mesmo nestas circunstâncias, o atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 244, III, alterada em 2012, admite o direito à estabilidade provisória para a gestante admitida mediante contrato por tempo determinado.

Tal entendimento denota tamanha abrangência do instituto da garantia de emprego à gestante que transcende a mera proteção ao emprego da genitora, mas galga uma posição de destaque em prol daquele que está concebido no ventre da empregada. Ademais, reflete também o olhar constitucional para o contrato de trabalho, que não pode ser mais vislumbrado como um ato de mera liberalidade, mesmo tendo uma natureza privada e regida pela autonomia das partes contratantes.

Ademais, à luz do próprio Código Civil de 2002, em seu artigo 421, “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. A doutrina e jurisprudência retiraram as amarras do absolutismo contratual e admitiram a força e influencia da essência irradiada pela Constituição, que, por meio de seus princípios e fundamentos, vincula a dinâmica de criação dos contratos, inclusive o trabalhista, a um viés social que não lhe pode ser omitido.

Não se busca com isso afirmar que a vontade das partes no âmbito dos contratos careça de qualquer margem de liberdade contratual. Isso porque, é a própria legislação que permite o livre exercício da autonomia da vontade, legitimando a negociação entre indivíduos a fim de ser alcançado um interesse comum. Sendo assim, é necessário que exista uma segurança jurídica no entorno de tal ato, sob pena de perda da própria essência do negócio jurídico. Por outro lado, os abusos que podem ser cometidos pela ausência de limites dessa autonomia não podem ser ignorados pelo Direito, ainda mais quando diante de partes desiguais, a exemplo do empregador e empregado.

Por conseguinte, pode-se concluir que os contratos trabalhistas também se submetem aos primados constitucionais, como a valorização social do trabalho, bem como a própria função social do trabalho. Apesar de ter sua razão de ser pautada no exercício da autonomia da vontade das partes (empregado e empregador), por certo, ela sofre restrições do seu alcance pelos valores que lhe regem, devendo, por isso, atenção do legislador e jurista ao

analisar cada caso concreto e a sua devida atuação, dentro dos parâmetros impostos pela Constituição de 88.

Assim define o Enunciado nº 23 da 1ª Jornada de Direito Civil que tratou a temática:

Art. 421: A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana.

Adverte-se que a incidência da citada prerrogativa se deve à função social inerente ao contrato de trabalho, não tendo, por si só, o condão de torna o contrato de emprego, acordado para ter um prazo determinado, em de tempo indeterminado.

3.2 DOS EFEITOS DA GARANTIA DE EMPREGO

Determinada a incidência e suas hipóteses, cabe identificar os efeitos oriundos da prerrogativa. Como exposto, a principal consequência da estabilidade provisória é a manutenção da continuidade da relação empregatícia, sendo que o seu rompimento na forma imotivada dará garantia à gestante do direito de ser reintegrada ao seu posto empregatício do qual foi indevidamente dispensada ou indenizada em relação aos salários não percebidos neste período. Ademais, ressalta-se que essa garantia se estende até cinco meses após o nascimento do nascituro.

Contudo, é de se chamar a atenção a primazia pela reintegração da gestante ao seu posto de trabalho, sendo a indenização apenas uma forma compensatória na hipótese de impossibilidade daquela.

Por óbvio, várias são as circunstâncias que podem vir a impossibilitar a genitora de retornar ao seu labor, seja pelo próprio esgotamento do prazo previsto para a estabilidade provisória, seja pela impossibilidade advinda de questões médicas ou morais. Ressalta-se que, em muitas situações, pode não mais existir um ambiente favorável para o retorno da genitora ao seu antigo emprego, não se exigindo nesse caso, quando devidamente comprovado, a reintegração.

Ademais, cabe destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) já se posicionou de forma mais protetiva ao direito indenizatório, entendendo não ser necessário, por parte da genitora, qualquer tipo de comprovação de sua impossibilidade de retorno ao emprego, no caso de negativa à reintegração.

Sendo assim, se exigiria apenas a comprovação do direito a estabilidade provisória, já que essa é o único pressuposto contido na lei constitucional, devendo o empregador arcar com

todos os salários correspondentes a tal período, mesmo existindo a recusa por parte da genitora em voltar ao seu antigo emprego.

Adverte-se que esse pensamento não é pacífico, existindo diversas correntes contrárias à perspectiva adotada. A título de exemplo, tem-se o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2015), que defende que a prerrogativa à disposição da estabilidade provisória em decorrência da gravidez é de emprego e não indenizatório. Nesse sentido, a recusa de não reintegração da genitora seria equiparada a um ato voluntário de pedir demissão, haja vista ser a própria empregada que nega a manutenção da continuidade do vínculo empregatício.

Outrossim, ressalta-se que atualmente a genitora que pleiteia a verba compensatória referente ao período de estabilidade após o transcurso da estabilidade provisória (sem a possibilidade de reintegrar-se ao seu emprego), fará jus a tais verbas se feito no prazo de 2 anos, após findo o contrato de trabalho, correspondente esse tempo ao prazo prescricional destinado à seara trabalhista.

Por tudo exposto, não restam dúvidas de que a garantia de emprego da genitora, em todas as suas facetas, direcionam seu olhar também para o nascituro, imputando à figura materna o seu nítido dever de zelar para com o seu filho que está em fase gestacional. No entanto, resta indagar por que essa prerrogativa só está destinada à mulher, tendo em vista que o genitor (tratado aqui ainda em sua forma presumida), que compartilha desse mesmo dever de zelo e cuidado, mas, ao seu revés, não tem seu emprego protegido contra o arbítrio daquele que lhe contrata.

4 A EXTENSÃO DA GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE AO GENITOR

A análise sobre a possibilidade da extensão da garantia de emprego da gestante para o presumido genitor do nascituro perpassa inicialmente por um estudo em torno da figura paterna e as atribuições que lhes são destinadas pela Ordem jurídica, a começar pela própria Constituição Federal de 1988.

Ademais, será igualmente necessário demonstrar o alcance destinado à norma jurídica da garantia de emprego da gestante e sua relação com os princípios constitucionais, que, junto às mutações sociais e seus novos anseios, aqui exemplificado através da atuação do genitor para com o nascituro, denotará o seu alcance a tal figura como uma forma de garantir sua efetividade frente a esse novo cenário social.

Sendo assim, da leitura da Constituição, é possível extrair, inicialmente, os fundamentos da República Federativa, elencados em cinco incisos, merecendo destaque os já

citados: dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O primeiro é regido como um valor supremo, devendo todos os direitos fundamentais terem como relevo a busca pela concretização da vida digna à pessoa. O segundo denota o caráter social inerente à atividade empregatícia, não devendo ela ser observada isoladamente pela lupa da autonomia privada.

Mais a frente, em seu artigo. 3º, são visualizados os objetivos fundamentais do Estado brasileiro, dispostos em quatro incisos, recebendo aqui destaque o primeiro deles que dispõe: “construir uma sociedade livre, justa, solidária”. É nítido o clamor do constituinte em concretizar os postulados da justiça social, sendo isso nada mais do que a realização de um Estado pautado na igualdade e na solidariedade. Ademais, todos os fundamentos e objetivos aqui descritos são concebidos pela doutrina como verdadeiros princípios, gozando, por isso, de força normativa (CUNHA JÚNIOR, 2015).

Nesse ponto, não se nega que os princípios, com seu condão norteador, possuam também, junto às regras, um caráter de norma, devendo esta ser compreendida, nos dizeres de José Afonso da Silva (2009), como “preceitos que tutelam situações subjetivas ou de vínculo”. Por conseguinte, os princípios ordenam seus valores por todo o ordenamento jurídico, estabelecendo parâmetros para a incidência de outras normas jurídicas, tendo, pois, inegável caráter imperativo.

Dessa forma, a Constituição da República de 1988 deverá ser encarada como um sistema jurídico aberto de regras e princípios, ou seja, um sistema apto a dialogar com a própria sociedade, absorvendo suas mudanças e carências a fim de supri-las (CANOTILHO, 2010). A norma deverá acompanhar as transmutações sociais, seus novos paradigmas, sob pena do Direito tornar-se obsoleto, sem grande valia para servir àqueles que são os destinatários de sua atuação: a sociedade.

Como não restam dúvidas a respeito da existência e validade do artigo.10, inciso II, alínea *b*, do ADCT, já que a norma está em vigor e se mostra compatível com os preceitos constitucionais exigidos pelo nosso ordenamento pátrio, resta analisar o quesito eficácia. A eficácia da norma pode ser avaliada pelo desempenho concreto da sua função social. Trata-se da representação no plano concreto do dever-ser normativo ou, da mesma forma, é a representação dos seus preceitos legais no mundo dos fatos (BARROSO, 2006).

Nessa senda, a eficácia se mostra totalmente atrelada à realidade fática na qual está inserida. No tocante à garantia de emprego da gestante, como já exposto, a proteção à mulher grávida possui um reflexo protetivo ao próprio nascituro, no qual a relação empregatícia é tratada como um fator indispensável para a concretização dessa proteção. Dessa forma, brota

o anseio do constituinte em extrair do trabalho sua função social, seu sentido solidário em prol da promoção da paz social e justiça.

Doravante, resta elucidar os apontamentos dos meandros de alguns princípios que, por todo um novo contexto social no qual a figura paterna passa a estar inserida, deverão privilegiar a proteção à relação empregatícia do homem. A efetiva proteção do nascituro não deve ser adstrita à figura materna, haja vista o crescimento e equiparação entre os vários atores que compõe a instituição da família, inclusive, em suas múltiplas facetas hoje já reconhecidas por nosso direito.

4.1 OS FUNDAMENTOS PRINCÍPIOLÓGICOS E CONSTITUCIONAIS

A Constituição da República de 1988 optou por adotar o termo “igualdade” no sentido jurídico-formal, dispondo em seu artigo 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei (SILVA, 2009). Assim, em seu inciso I, já assevera que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, sendo, por isso, que mais a frente, no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, existem regras de direito material que almejam a vedação do tratamento distinto entre gêneros, coibindo assim a diferença salarial ou admissão de empregados por motivo de cor, idade ou sexo.

Portanto, a aplicação do princípio da isonomia, em qualquer situação, primeiro deverá se atentar a certos aspectos e características sobre as categorias que o dispositivo deseja alcançar naquele caso concreto.

Apesar da complexidade do tema, é nítido que a mulher, por questões físicas e biológicas, possui uma nítida desvantagem de mercado em relação ao homem. Nada mais justo do que o surgimento de prerrogativas que visem ao menos amenizar as citadas desigualdades que são impostas à condição feminina e são sentidas nas estatísticas.

O IBGE, nos dados atualizados em 08/06/2018, atestou que as mulheres continuam recebendo menos do que os homens, alcançando a média de $\frac{3}{4}$ do que eles recebem. Em contra ponto, as mesmas são mais escolarizadas, alcançando o número de 37,9% a mais do que homens no tocante ao ensino superior completo (IBGE, 2018).

Dessarte, a garantia de emprego destinada à mulher no período gravídico é vislumbrado também como uma medida que visa a efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho, muito em razão do recebimento de tratamento distinto entre a figura masculina e feminina. É comum se tentar justificar tal disparidade em decorrência dos efeitos advindos da gravidez e também pelos supostos impactos da maternidade, visto por grande

parte do empresariado como um fator atentatório à produtividade da empregada, prejudicando assim o seu desempenho e, conseqüentemente, seu rendimento.

Partindo para uma perspectiva social e jurídica sobre o tema, os papéis familiares destinados às tradicionais figuras pai e mãe, hoje já analisada sob a ótica das várias formas de família, apontam que a mãe ainda é presumidamente apta à criação dos filhos, preservando um mito materno presente na cultura ocidental de que as mulheres são condicionadas biologicamente para tanto.

Fato é que tal entendimento não pode mais persistir nos dias atuais, pois o próprio constituinte assim o quis quando impôs a igualdade de direitos e deveres entre homem e mulher no âmbito familiar em seu artigo 226, §5º. Ora, o dever de cuidado que é culturalmente destinado à atuação da mulher, aqui averiguada ainda perante o nascituro, também deve ser destinado ao homem. Pensar o contrário seria perpetrar uma injustiça que se prolata por anos em desfavor do sexo feminino, onde a responsabilidade de uma gestação é depositada quase que exclusivamente sobre seus ombros.

Mas como já exposto, tal realidade já vem se transmutando, existindo um duplo anseio de isonomia encabeçado tanto pelas mulheres, que aspiram a repartição dos deveres familiares com seu(s) ou sua(s) parceira(s) (os)/companheira (os) /cônjuge(s), quanto pelos homens, que reivindicam uma maior participação na atuação familiar em relação à sua prole e, conseqüentemente, uma tutela jurídica condigna com essa nova conjectura social.

A título de exemplificação, tem-se a imposição do pagamento de alimentos gravídicos ao genitor, instituído pela Lei nº 11.804/2008, que são os valores necessários para a cobertura de despesas provenientes do período gestacional, como: alimentação especial, parto, medicamentos, assistência médica e outras prescrições que sejam indispensáveis para o sadio transcurso da gestação.

Cabe suscitar que a estipulação dos citados alimentos possui como marco a ponderação do binômio necessidade/possibilidade, ou seja, o adimplemento dos valores entendidos como essenciais à gestação estão atrelados à possibilidade de pagamento por parte do genitor, que, como já exposto, em grande parte da população brasileira, têm como fonte de renda os salários obtidos por meio da relação empregatícia.

Em outros termos, a proteção ao emprego do presumido genitor no período de gestação de sua companheira, é uma forma de garantir àquele seio familiar uma perspectiva de segurança e tranquilidade para o suprimento das inevitáveis necessidades advindas dessa época. Conseqüentemente, o próprio nascituro vê-se protegido, uma vez que todo esse aparato criado tem como fim garantir-lhe um desenvolvimento gestacional digno.

Logo, percebe-se que a vida do nascituro é protegida, mas tal encargo supera o simples nascer, para aproximar-se de uma nascer com dignidade. Posto isso, prestigiando-se o direito social ao trabalho, a Lei Complementar nº146, de 25 de junho de 2014, inovou em seu artigo 1º, ao estender a garantia de emprego destinada à gestante, no caso de seu falecimento, para quem detiver a guarda de sua prole. A inovação legislativa vem de forma a reforçar essa função inerente ao emprego, estendendo àquele que assume o ônus de suprir as necessidades do nascituro o prestígio da continuidade empregatícia. Nesse cenário descrito, em sua maioria, a extensão irá alcançar o genitor (pai), detentor da guarda devido a sua posição parental.

Assim, procura-se proteger a relação empregatícia daquele que deverá assumir o papel de protagonista frente ao recém-nascido, contudo, se esquece de que essa função muitas vezes é assumida quando a própria genitora está em vida. Então, apesar de inovadora, a nova lei esbarra em uma problemática muito simples: nos casos em que a genitora estiver desempregada, por exemplo, o nascituro irá ficar a mercê da instável condição de emprego, muito provavelmente exercida por seu genitor e único provedor das finanças familiares.

Ora, a própria legislação se aproxima do ideal de justiça, mas ainda se mostra insuficiente para cumprir com a inteligência extraída do instituto da estabilidade provisória da gestante. Logo, é evidente que o direito à vida digna, garantida e protegida em prol do nascituro, se perfaz através do direito ao trabalho daqueles que são responsáveis por seu cuidado, vislumbrado-se assim a sua função social como fonte que dignifica o trabalhador e, em certos casos, o próprio nascituro, pois é por meio do seu exercício que os seus anseios são supridos, merecendo, por isso, nessa específica circunstância, ter uma especial proteção sob a égide do Direito.

Por conseguinte, é notório que essa função social do trabalho em prol da vida do nascituro acompanha também o vínculo empregatício do genitor, sendo ele responsável legal por suprir, na medida de sua possibilidade, as necessidades advindas do período gestacional, sendo que tal ônus persiste mesmo quando a genitora está com vida.

4.2 A PERSPECTIVA HERMENÊUTICA NA APLICAÇÃO DO DIREITO

Analisar a garantia de emprego da genitora sob um aspecto hermenêutico é se valer das várias técnicas a disposição do intérprete para desvendar as núncias da norma; é estudar o seu sentido e o alcance de suas expressões.

De outro ponto, tem-se a interpretação, que é concebida como uma técnica apta ao alcance desse objetivo, regida por princípios e regras para sua correta aplicação. Nos dizeres

de Carlos Maximiliano (2005, p.01): “está é aplicação daquela; a primeira descobre e fixa os princípios que regem a segunda; a Hermenêutica é a teoria científica da arte de interpretar”.

Nesse desiderato, indispensável será analisar a real possibilidade de extensão da garantia de emprego da genitora para o genitor através de um viés hermenêutico, ou seja, apropriar-se das técnicas interpretativas a fim de determinar se tal circunstância está abrangida pelo manto do dispositivo constitucional em análise. Posto isto, faz-se necessário o exercício de criar a norma, pois não há norma, senão norma interpretada.

Nesse diapasão, como patamar inicial para extrair a inteligência da norma que garante à genitora uma estabilidade provisória durante seu período gestacional, ao analisar a letra fria da lei do art. 10, caput, do ADCT, percebe-se o seu caráter transitório, uma vez que a continuidade dos seus efeitos está condicionada à falta de legislação específica sobre a temática.

A doutrina e jurisprudência dominantes após a Constituição de 1988 compreenderam que o dispositivo acima transcrito seria uma norma de qualidade programática, ou seja, não apta à produção de efeitos imediatos. Apesar da controvérsia que circunda tal afirmativa, dúvidas não pairam sobre a efetividade da norma contida no inciso II, do art. 10, do ADCT, que, mesmo sendo de caráter provisório, está plenamente apta a surtir seus efeitos, fato esse que se realiza desde sua promulgação.

Contudo, a carência da lei complementar suscitada acima, responsável por uma maior minúcia sobre a matéria atinente à garantia de emprego, denota a defasagem do tema no Direito brasileiro, em uma verdadeira omissão do legislador em tratar de uma discussão de tamanha importância. Assim, neste caso, o exercício interpretativo, por óbvio, não poderá ser empregado em sua forma arbitrária, devendo ter conformidade aos parâmetros constitucionais e hermenêuticos estipulados pelo legislador, sob pena de usurpação da função legiferante direcionada ao poder legislativo.

Isto posto, a aparente limitação imposta pelo legislador através da utilização do termo “genitora”, não pode ser levado como uma forma de impossibilitar a sua extensão para o genitor, uma vez que a atividade interpretativa não é restrita a mera dedução-lógica do dispositivo legal.

Para além disso, a interpretação jurídica transcende a vontade do legislador e busca amparo na “vontade” da norma, não podendo ser reduzida a uma atividade de mera reconstrução do pensar de quem a produziu (CUNHA JÚNIOR, 2015), mas sim desvendada a partir de técnicas e princípios hermenêuticos a sua disposição.

4.2.1 OS PRINCÍPIOS DA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL

A garantia de emprego, aqui destinado à genitora, é uma norma de cunho constitucional, haja vista sua disposição está integrada nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. Para tanto, além de técnicas/métodos interpretativos, deve-se pressupor a incidência de princípios que os regem, merecendo aqui destaque: o princípio da unidade da Constituição e o princípio da máxima efetividade.

O princípio da unidade constitucional aplica-se a fim de garantir uma unidade ao texto constitucional, já que o mesmo é considerado a base de produção de todo o corpo normativo brasileiro. Nesse sentido, os seus preceitos devem convergir harmonicamente, dado à inexistência de uma hierarquia entre si, resultando disso uma análise integrativa entre suas disposições normativas, vedando-se o contrário.

Em outros termos, ao interpretar ou aplicar qualquer norma constitucional, não deverá o jurista apoiar-se exclusivamente no dispositivo objeto de sua ação, mas, ao inverso, deve fazê-lo de maneira harmônica aos outros que habitam aquele mesmo espaço, em uma atuação coletiva e consciente.

Como já mostrado, o viés protecionista depositado na citada estabilidade provisória deveria estar harmonizada com os princípios emanados pelo texto constitucional, a exemplo do citado princípio da igualdade esculpido pelo art.5º, da CF, em consonância com o art.226º, §5º do mesmo diploma legal, em que corrobora a isonomia de todos perante à lei, igualando homem e mulher, enquanto sociedade conjugal, em deveres e direitos para com sua prole.

No tocante ao segundo princípio, que é uma diretriz direcionada ao intérprete e pautada na máxima efetividade da norma constitucional, recai o dever de proporcionar a aquele que o texto legal destinou atenção, o usufruto ou proteção do seu direito em sua forma plena.

Em relação à garantia de emprego da gestante, já restou evidenciado que a preservação do vínculo empregatício tem como um dos seus fins, sendo ele o principal, a proteção do nascituro. Entretanto, o mesmo vínculo empregatício exercido pelo genitor, provedor das necessidades indispensáveis para à vida e saúde do feto, não goza dessa mesma proteção, resultando em uma nítida ineficiência protetiva da norma em apreço, uma vez que, em muitos lares brasileiros, o dever de sustento do núcleo familiar, quando não exclusivo, advém também da participação dos rendimentos obtidos pela figura paterna.

Nesse diapasão, tais princípios interpretativos aqui tratados devem exercer inegável influência sobre o aplicador do direito, que não poderá se furtar a respeito de tais diretrizes de

índole constitucional. Ademais, como ressaltado, tais normas jurídicas possuem natureza instrumental, dispondo de uma função auxiliar do intérprete em seu exercício interpretativo. (CUNHA JÚNIOR, 2015).

Insta salientar que muitos são os métodos de interpretação aplicados a um caso concreto, a exemplo, da analógica, histórica, lógica ou extensiva. Desse modo, acredita-se que todos possam chegar à conclusão de que o genitor deve ter seu labor protegido por meio da extensão da estabilidade provisória da gestante, em razão todos os aspectos constitucionais, legais e hermenêuticos aqui suscitados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização do ser humano que está a nascer torna-se uma atividade intrínseca à atuação do legislador e do jurista na busca por uma sociedade justa e solidária. Desse fenômeno exsurge a família, o alicerce para a formação do sujeito. Nesse contexto, brotam também duas figuras multifacetárias: os pais em suas diversas configurações sociais. Permitir que o exercício tanto da maternidade, quanto da paternidade sejam exercidos em sua plenitude, é dever também do Poder judiciário, pois, a dignificação do ser humano perpassa pelo viés da atuação familiar, ao garantir aos pais condições mínimas de cumprirem com seus deveres parentais.

Assim, revela-se a tamanha importância dada à garantia de emprego à gestante, por ser essa uma ferramenta em prol da valorização do trabalho da mulher, mas, e primordialmente, de proteção e efetivação da vida e dignidade do nascituro, pontos esses debatidos no transcorrer de todo o artigo.

Sendo assim, demonstrada a razão fundamental do citado dispositivo e através de uma perspectiva constitucional e hermenêutica, foi defendido que tal prerrogativa deve ser estendida ao genitor do nascituro, em respeito, principalmente, ao princípio da igualdade que recai sobre os deveres parentais, que, como demonstrado, devem ser exigidos e, da mesma forma, protegidos pelo poder jurisdicional.

Isto posto, o próprio Direito, como bem apontado, exige da figura paterna uma atuação ativa em benefício do nascituro, mesmo durante o período da gravidez, exigindo do mesmo, por exemplo, o pagamento dos alimentos gravídicos, regidos pela Lei.11.804/08.

Portanto, dúvidas não pairam não só sobre o direito, mas a iminente necessidade de se garantir também ao genitor a estabilidade provisória de seu emprego durante o período compreendido pelo dispositivo legal, estendido até os cinco meses de vida da criança. Nesse

ínterim, almeja-se a construção de um Direito iminentemente solidário, atento aos clamores sociais e com respostas aptas a proporcionar à população para qual atua uma vida mais digna, sempre pautada nos ditames legais e constitucionais em sua formação.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BASTOS, Leandro Lopes. **Proteção à vida e à família: Extensão da Garantia Provisória de Emprego ao Pai**. 2015. Monografia para especialização – Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus.

BERNARDES DE MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico*. Plano da eficácia. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 06 fev. 2019.

_____. **Lei nº 11.804**, de 05 de novembro de 2008. Disciplina o direito a alimentos gravídicos e a forma como ele será exercido e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11804.htm. Acesso em: 06 fev. 2019.

_____. **Lei Complementar nº 146**, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Acesso em: 06 fev. 2019.

_____. **Lei n.10.406**, 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil, Diário da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Acesso em: 06 fev. 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7.ed. Almedina, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/Vólia Bomfim Cassar**. 9.ed. Niterói: Método, 2015.

CHICARELLI, Milena Abdalla. **O uso da interpretação extensiva, analógica e econômica à luz do direito positivo**. Jus Brasil, ano 2014. Disponível em: miabdalla.jusbrasil.com.br/artigos/144373867/o-uso-da-interpretacaoextensiva-analoga-e-economica-a-luz-do-direito-positivo. Acesso em: 12 fev. 2019.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DELGADO, Maurício Goginho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTDA, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, São Paulo: Saraiva, 2002.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil. Parte Geral e LINDB**. 12.ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil: Volume único**. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Estabilidade provisória no emprego em caso de falecimento da mãe**. Migalhas, 18 de junho de 2014. Disponível em: www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI204489,51045Estabilidade+provisor+ia+no+emprego+em+caso+de+falecimento+da+mae. Acesso em 10 fev. 2019.

IBGE. **Estatística de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em Dados atualizados em 08/06/2018. Acesso em 10 fev. 2019.

LIMA, Gabriel Gomes Batista de Oliveira. **A transmutação contratual frente à garantia de emprego da gestante**. Jus, 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30590/a-transmutacao-contratual-frente-a-garantia-deemprego-da-gestante>. Acesso em: 11 fev. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMILIANO. Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. 19.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

MEIRELLES, Ana Thereza. **A Proteção ao ser humano no Direito Brasileiro: Embrião, nascituro e pessoa e a condição de sujeito de direito**. Rio de Janeiro: Lumem Iuris, 2016.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. O direito do nascituro à vida. *In*: MARTINS, Ives Gandra da Silva (Coord.). **Direito fundamental à vida**. São Paulo: Quartier Latin/Centro de Extensão universitária, 2005, p.113-122.

SEMIÃO, Sérgio Abdalla. **Os direitos do nascituro**. Aspectos cíveis, criminais e do Biodireito. 2.ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2000

SENADO. Ideia Legislativa – **Licença paternidade de 120 a 180 dias, idêntica à licença maternidade**. Disponível em: www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaoideia?id=73129. Acesso em: 21 fev. 2019.

SILVA. José Afonso da Silva. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 31.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

TRT-RO. 4ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira – DJ:12.09.98. Disponível em: www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_58/Ementario.pdf. Acesso em 10 fev. 2019.

TST. Recurso de revista: RR 10243-82.2016.5.03.0050. 1ªT. Rel. Walmir Oliveira da Costa – DJ: 01/04/2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/negativa-degestante-de-retornar-ao-emprego-nao-caracteriza-renuncia-a-estabilidade?inheritRedirect=false. Acesso em: 11 fev. 2019.

TST. Recurso de revista: RR 157900-30.2009.5.05.0531. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7º Turma, DJ:13/06/2014.

WALD, Arnaldo. *Direito civil: Introdução e parte geral*. Com a colaboração dos professores Álvaro Villaça Azevedo e Rogério Ferraz Donnini. 9.ed. rev., ampl.e atual. De acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002.