

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

GIOVANNA GARCIA TAVARES OLIVEIRA

**O DIREITO À ESTABILIDADE DAS GESTANTES CONTRATADAS POR TEMPO
DETERMINADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE À LUZ DA
DECISÃO DO STF**

PONTES E LACERDA - MT

2024

GIOVANNA GARCIA TAVARES OLIVEIRA

**O DIREITO À ESTABILIDADE DAS GESTANTES CONTRATADAS POR TEMPO
DETERMINADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE À LUZ DA
DECISÃO DO STF**

Monografia submetida à Faculdade de
linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas
– FALCAS, Universidade Estadual do Mato
Grosso, para obtenção do título acadêmico de
Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel
Pilquevitch.

Pontes e Lacerda - MT

2024

GIOVANNA GARCIA TAVARES OLIVEIRA

**O DIREITO À ESTABILIDADE DAS GESTANTES CONTRATADAS POR TEMPO
DETERMINADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE À LUZ DA
DECISÃO DO STF**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. MESTRE LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROFA. ESP. LUANA SOUZA NABAS AGUIS, AVALIADORA
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. ESP. IRIO GONÇALVES BORASCHI, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

COORDENADOR DO CURSO: PROF. ALEX FABIANO DA SILVA LOPES
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por sua infinita bondade ao me iluminar e conceder perseverança para concluir essa etapa em minha vida.

Agradeço ao meu orientador, Professor Mestre Lincoln Michel Pilquevitch, por aceitar esse desafio repentinamente, conduzindo-me à elaboração deste trabalho com maestria, e por todo apoio ao longo dos últimos semestres. Em seu nome, estendo meus sinceros agradecimentos a todos os docentes que cruzaram meu caminho, os quais contribuíram imensamente para minha formação profissional e pessoal.

Agradeço aos meus colegas de faculdade por tornarem a caminhada acadêmica mais leve e prazerosa.

Por fim, agradeço especialmente aos meus pais, Lucilene e Nilton César, por todos os sacrifícios que fizeram por mim e por todo amparo e paciência nos momentos difíceis, e ao meu irmão, Vitor, por todo amor e carinho sempre. Eles são essenciais para que eu consiga superar as adversidades!

RESUMO

A posição da mulher na sociedade foi sendo transformada ao longo da história e aos poucos as mulheres foram adquirindo direitos cruciais na esfera do trabalho, em especial aqueles ligados à sua função inerente, qual seja a maternidade, destacando-se a licença-maternidade e a estabilidade provisória no emprego. Do ponto de vista do direito do trabalho e do direito processual do trabalho, será apresentada uma discussão sobre as proteções jurídicas conferidas às empregadas gestantes. Através dessa pesquisa se pretende estudar a aplicabilidade do direito à estabilidade provisória da gestante, prevista pelo art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT da Constituição Federal, em contratos temporários na administração pública, considerando a decisão proferida pelo STF no Tema 542. À vista disso, será apresentada uma síntese da trajetória do avanço dos direitos trabalhistas internacionais e nacionais voltados para as mulheres, os quais evoluíram juntamente com as fases e desenvolvimento que decorreram na sociedade, especialmente em seu aspecto cultural e econômico que refletiram e continuam a impactar na esfera jurídica. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, analisando em específico as legislações que regem o trabalho da empregada gestante, os conceitos apresentados pela doutrina e os apontamentos encontrados em outros trabalhos científicos, associando-os à recente decisão proferida pela Suprema Corte em repercussão geral. Nesse contexto, evidencia-se que a decisão não apreciou a aplicação da garantia provisória no emprego de forma restritiva, mas, considerando-a uma das principais formas de proteção à mãe num período vulnerável de pós-parto e atentando-se ao bem-estar e ao desenvolvimento saudável do recém-nascido, estendeu esse benefício às trabalhadoras gestantes em regime de contrato por prazo determinado com a administração pública. Portanto, independentemente da natureza do vínculo contratual nos contratos firmados com o poder público, a jurisprudência sopesou que a questão mais relevante é a efetivação dos direitos fundamentais de proteção à maternidade, à vida, à saúde e à integral proteção da criança.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Gestante. Estabilidade provisória. Proteção à maternidade.

ABSTRACT

The position of women in society has transformed throughout history, with women gradually acquiring crucial rights in the workplace, especially those related to their inherent role of motherhood, such as maternity leave and provisional job stability. From the perspective of labor law and labor procedural law, this study approaches legal protections granted to pregnant employees. This research aims to examine the applicability of the right to provisional job stability for pregnant women, as stipulated in Article 10, item II, sub-item “b” of the ADCT in the Federal Constitution, in temporary employment contracts within the public administration, considering the decision handed down by the Supreme Federal Court (STF) on Topic 542. In light of this, a synthesis will be presented on the trajectory of advancements in both international and national labor rights for women, which have evolved alongside societal phases and developments, particularly in the cultural and economic domains that continue to impact the legal sphere. The methodology employed is a qualitative bibliographic research, specifically analyzing legislation governing the employment of pregnant workers, doctrinal concepts, and insights from other scientific works, associating these with the recent decision issued by the Supreme Court under general repercussion. In this context, it becomes evident that the decision did not narrowly interpret the application of provisional job stability, but rather, regarded it as a primary means of protecting the mother during the vulnerable post-partum period, emphasizing the well-being and healthy development of the newborn. This decision extended the benefit to pregnant employees on fixed-term contracts within the public administration. Therefore, irrespective of the nature of the contractual relationship in agreements with the public sector, jurisprudence has deemed that the paramount issue is the realization of fundamental rights to maternity protection, life, health, and the comprehensive protection of the child.

Keywords: Labor Law. Pregnant Employee. Job Stability. Maternity Protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – O PROTAGONISMO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO	11
1.1 – TRAJETÓRIA DOS DIREITOS DAS MULHERES AO TRABALHO.....	11
1.2 – O TRABALHO DA MULHER NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	14
1.3 – REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NO BRASIL E A PROTEÇÃO À MATERNIDADE	17
CAPÍTULO 2 – DA GARANTIA NO EMPREGO À GESTANTE	21
2.1 – ASPECTOS DA ESTABILIDADE NO EMPREGO.....	22
2.2 – A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ E A GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO	25
2.3 – GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AVISO-PRÉVIO	27
2.4 – ESTABILIDADE DA EMPREGADA DOMÉSTICA GESTANTE.....	28
2.5 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO	29
2.6 – ESTABILIDADE NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS DA LEI Nº 6.019/1974...	30
2.7 – LICENÇA-MATERNIDADE	32
CAPÍTULO 3 – A ESTABILIDADE DAS GESTANTES NO SERVIÇO PÚBLICO COM O CONTRATO TEMPORÁRIO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E A DECISÃO DO STF	35
3.1 – A NATUREZA DOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	35
3.2 – A DECISÃO DO STF: ANÁLISE CRÍTICA E SEUS EFEITOS JURÍDICOS	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS	52

INTRODUÇÃO

O protagonismo feminino no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e jurídica, especialmente no contexto das transformações históricas e das lutas pelos direitos das mulheres. Ao longo dos séculos, a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por notáveis desafios, desde a sua colaboração indireta na economia familiar em tempos passados até a conquista de direitos que hoje garantem a igualdade de oportunidades e a sua permanência na esfera do trabalho.

Simultaneamente, a mulher cumula sua ocupação profissional com o exercício de sua função biológica reprodutora, ao gerar e cuidar de novas vidas. Nesse sentido, a atual Constituição Federal assegura a proteção à maternidade, incluindo tal garantia na listagem de direitos fundamentais, prevista no art. 6º. De modo igual, na mesma posição encontram-se o direito à saúde que deve envolver não somente a mulher grávida, incluindo-se o nascituro para lhe garantir um desenvolvimento saudável enquanto feto e recém-nascido.

Essa análise histórica e sociológica possui grande complexidade e vastidão, por isso, a presente pesquisa busca apresentar com brevidade uma trajetória cronológica da participação das mulheres no mercado de trabalho e refletir sobre a proteção da empregada gestante no Brasil atualmente. Adiante, será observado que o tema é instigante, repleto de questões sensíveis, em virtude disso as respostas não são dadas exclusivamente pelo direito. Há uma ampla gama de institutos, normas e princípios de direito interno e internacional do trabalho voltados não apenas para a proteção da mulher durante a gravidez, mas também para combater a discriminação relacionada ao trabalho feminino.

A Constituição, por meio do art. 226, §7º, estabelece que o planejamento familiar é uma decisão livre do casal, cabendo ao Estado fornecer os recursos educacionais e científicos necessários para o exercício desse direito, podendo ser utilizado tanto para evitar quanto para ter filhos. Nesse sentido, a duração da licença-maternidade foi estendida para 120 dias, em 1988, com a Carga Magna e o art. 10, II, b, do ADCT confere às mulheres gestantes, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a vedação de sofrerem dispensa arbitrária ou sem justa causa. Na prática, a pauta de discussão move-se em torno da intenção principal dessa norma constitucional, se é garantir à mãe um ambiente tranquilo, tanto emocional quanto financeiro, enquanto cuida de seu filho nos primeiros meses de vida, ou se o foco é proteger a saúde e a integridade física do recém-nascido.

Nessa esteira, essa pesquisa torna-se relevante, pois uma vez que o direito não é uma ciência estática, mas sim interdisciplinar, nos permite divagar entre os direitos da gestante e o

da criança, dado que pelo ECA, Lei nº 8.069/1990, é garantido o direito integral à criança, e à mãe a garantia de estabilidade no emprego, uma vez que esta necessita de cuidados especiais.

A dimensão da temática é ampla e pode permear diversas questões com a descoberta da gravidez no curso do aviso-prévio ou ainda as especificidades para a concessão da licença-maternidade, o presente trabalho pretende averiguar, à luz da decisão do STF sobre o tema 542, qual a extensão e os limites do direito à estabilidade das gestantes contratadas por tempo determinado na administração pública. A escolha dessa decisão do Supremo se dá em virtude do anseio em compreender a jurisprudência mais recente, a qual trouxe segurança jurídica na aplicação desse benefício às trabalhadoras grávidas.

Ao decorrer da pesquisa, busca-se realizar uma sintética e importante contextualização histórica acerca dos direitos trabalhistas destinados às mulheres, aprofundar os estudos nos fundamentos que compõem o benefício da estabilidade no trabalho e, por fim, se propõe a compreender o posicionamento e os critérios utilizados pelos ministros do STF ao fixarem a tese em apreço. Esta pesquisa, então, possui o foco principal em analisar os impactos decorrentes da decisão proferida pela Suprema Corte na sistemática de repercussão geral, a qual pacificou de vez o entendimento que antes era problemático, concedendo a garantia provisória no emprego às gestantes temporárias com atuação no poder público.

Para o desenvolvimento deste trabalho, será utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica e exploratória, possuindo caráter de natureza qualitativa, com o objetivo de ponderar os fundamentos que sustentam o entendimento consolidado pela jurisprudência. Quanto ao método de pesquisa será o dedutivo, partindo de premissas gerais para a situação mais particular, no sentido de estudar o desenvolvimento dos direitos trabalhistas voltados para a mulher, compreender o conceito do benefício da estabilidade provisória baseado no vasto entendimento doutrinário e analisar em específico o conteúdo jurisprudencial da tese fixada.

Utilizar-se-á a pesquisa doutrinária a fim de esclarecer o aspecto histórico e apresentar os aspectos da garantia no emprego, buscando o apoio em trabalhos acadêmicos, legislação, artigos e periódicos, já no tocante ao acórdão da Suprema Corte, far-se-á a pesquisa intitulada documental (Lakatos; Marconi, 2021, pag.45), a qual possui a característica de tomada como fonte de coleta de dados aqueles documentos que não tiveram nenhum tratamento analítico, considerados fontes primárias.

Destarte, o primeiro capítulo aborda o protagonismo feminino no mercado de trabalho, começando pela trajetória histórica dos direitos das mulheres, destacando as lutas e conquistas para alcançar igualdade de oportunidades e proteção jurídica. Em seguida, amplia-se a análise para o cenário internacional, mostrando de que modo as convenções internacionais promovem

melhorias das condições laborais para as mulheres, impulsionando normas protetivas em diversas nações. Por fim, o capítulo discute a regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil, com ênfase na proteção à maternidade, analisando as leis que visam garantir segurança no emprego e direitos específicos para as trabalhadoras gestantes.

O segundo capítulo, por sua vez, trata da garantia provisória no emprego para gestantes. Primeiramente, são discutidos os aspectos gerais da estabilidade no emprego, enfatizando a importância da proteção à trabalhadora desde a confirmação da gravidez. A garantia provisória de emprego é abordada com destaque para situações que envolvem aviso-prévio e a extensão dessa proteção às empregadas domésticas. São exploradas as particularidades da estabilidade provisória em contratos por prazo determinado e contratos temporários, analisando os desafios enfrentados nesses tipos de vínculos. A licença-maternidade é estudada como um direito fundamental para a proteção da mulher e da maternidade no ambiente de trabalho.

Ao final, analisa-se a estabilidade das gestantes contratadas por tempo determinado no serviço público, à luz das perspectivas jurídicas e da decisão recente do STF. Discute-se a natureza dos contratos temporários na administração pública, destacando as peculiaridades desses vínculos e a proteção trabalhista aplicável às gestantes. A seguir, é feita uma análise crítica da decisão do STF no Tema 542, averiguando os seus fundamentos e seus efeitos práticos, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre o direito à estabilidade e a transitoriedade dos contratos temporários no serviço público.

CAPÍTULO 1 – O PROTAGONISMO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO

O objetivo do presente capítulo é fazer uma breve análise da evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho, observando os aspectos sociológicos e culturais que permeiam essa temática e a influência das diversas mudanças sociais no desenvolvimento da legislação acerca da proteção à maternidade.

Para tanto, será apresentado objetivamente alguns pontos mais relevantes da trajetória dos direitos que foram alcançados de maneira gradativa pelas mulheres no cenário do trabalho, evidenciando importantes normas internacionais que influenciaram na proteção ao trabalho da mulher e, por fim, mais especificamente, explorando acerca do processo de regulamentação que ocorreu no direito trabalhista brasileiro.

1.1 – TRAJETÓRIA DOS DIREITOS DAS MULHERES AO TRABALHO

Nos primórdios da civilização, o papel da mulher na separação de tarefas estava intrinsecamente ligado à maternidade, promovendo uma educação zelosa para os filhos, e aos afazeres domésticos, nos cuidados com o lar e no preparo das refeições. Era responsável por trabalhos culturalmente considerados mais leves, atuando na coleta de frutos, cultivo da terra e cuidado com o rebanho de ovelhas, com o objetivo de auxiliar na subsistência da própria família. Nesse contexto, a principal fonte de renda era a agricultura familiar.

Estamos diante do trabalho entendido como o ato laboral com diversos significados em harmonia com o contexto de cada época da sociedade, sem adentrar ao conceito sistematizado de trabalho consolidado juridicamente, com a presença da subordinação e onerosidade, por exemplo. Destaca-se que esse labor das sociedades primitivas é um dos fatores basilares para o surgimento do ramo do Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 101).

Nos períodos que antecedem o capitalismo industrial, a mulher já começa a ganhar um pouco de espaço no mercado de trabalho, passando a laborar nas pequenas manufaturas, nos mercados e até na fermentação de cerveja, expandindo indiretamente sua contribuição na economia. A figura do homem provedor como o principal responsável por custear os gastos familiares continuava consolidada e o amparo fornecido pela mulher passou a ser cada vez mais importante, exercendo uma função econômica muito relevante para o sustento do seio familiar, à época um núcleo de produção, inclusive contando com a mão de obra das crianças nessa seara da agricultura familiar (Saffioti, 1976, p. 17).

Na primeira metade da Idade Média, o trabalho das mulheres permanecia centrado na lavoura, entretanto se expandia para joalheria, artesanato têxtil e confecção de roupas. Somente entre os séculos X e XIV elas conseguiram se aproximar das profissões masculinas, a exemplo escritãs, médicas e professoras, com grandes diferenças salariais em relação aos homens. (Barros, 2016, p. 705).

Gradativamente houve uma mobilização muito grande das famílias que deixaram a vida rural, na qual desenvolviam a plantação dos alimentos, e deslocaram-se para as cidades, as quais passaram a possuir um conjunto de características que atraiu fortemente os migrantes do campo. Nesse contexto encontra-se a ligação entre a industrialização e a urbanização, na qual o processo industrial impulsionou o desenvolvimento das cidades e promoveu cada vez mais a modernização da sociedade. Assim, os trabalhadores rurais renunciaram a vida no campo e trocaram as pequenas fábricas domésticas e o artesanato reduzido pelas grandes indústrias das cidades (Saffioti, 1976, p. 19).

A Revolução Industrial iniciou-se no final do século XVIII, na Inglaterra, e se espalhou para a Europa e para os demais continentes ao longo do século XIX, de modo distinto em cada realidade social. O fenômeno da substituição da limitada mão de obra humana pela energia motriz não humana, por exemplo, a eólica, a hidráulica e, especialmente, a vapor, fez com que as oficinas artesanais domésticas e manufaturas fossem superadas pelas fábricas, gerando alterações na organização da sociedade. Dessa forma, consolidaram-se duas categorias sociais: os trabalhadores conceituados livres, os quais vendiam a sua própria força de trabalho, e a burguesia, composta pelos proprietários das empresas e exploradores dos meios de produção, uma classe mais elitizada (Santos e Araújo, 2011, p. 37).

As mulheres começaram efetivamente a ganhar espaço no mercado de trabalho ocupando a posição de operárias nas indústrias, com as condições bastante insalubres e salários inferiores aos dos homens, realizando o mesmo serviço que estes. Para os proprietários das indústrias, a mão de obra das mulheres e das crianças começou a ser muito atraente, pois o custo era bem menor e, conseqüentemente, o lucro que conseguiam obter na produção aumentava cada vez mais.

Nesse cenário, as mulheres normalmente trabalhavam de 14 a 16 horas por dia, em ambientes sem ventilação, num contexto precário e recebiam salários muito baixos. Em virtude da ausência de oportunidades para o desenvolvimento de suas capacidades técnicas e científicas, somada à valorização histórica da mão de obra masculina, as mulheres encontravam-se em desvantagem. Ademais, cumulavam o trabalho na fábrica, pelo qual

esforçavam-se o máximo possível com receio de perderem o emprego, com os afazeres domésticos e cuidados com a prole que já eram inerentes à sua função (Martins, 2023, p. 402).

Por um ponto de vista, podemos refletir que a inserção das mulheres no setor laboral, nesse desenvolvimento do capitalismo, não ocorreu por uma demanda social por mão de obra feminina na indústria, nem por uma necessidade de elas trabalharem, mas, essencialmente, pelo interesse da classe burguesa em explorar a mão de obra mais barata objetivando a maximização dos lucros. Contudo, quando apontamos a questão da necessidade do trabalho das mulheres, é importante destacar que de qualquer modo seria inevitável o trabalho realizado pelas mulheres. Embora as atividades tradicionalmente desempenhadas por elas possam ser realizadas por outras categorias sociais, até as menos favorecidas, a sociedade depende do trabalho feminino, visto que seus rendimentos são essenciais para a sustentação da estrutura social (Saffioti, 1976, p. 20).

Uma das razões pela qual torna-se imprescindível a contribuição econômica das mulheres está atrelada ao próprio equilíbrio social, sendo que a sua manutenção é ameaçada se os problemas sociais se tornarem generalizados, criando efeitos disfuncionais que afetam a convivência e o bem-estar coletivo. Outro aspecto relevante é a função social desempenhada pelas mulheres, visto que representam metade da população e ainda que se considere somente seu papel de reprodutoras, elas são fundamentais para a manutenção da sociedade, pois garantem a continuidade das gerações e o funcionamento das famílias. A valorização do trabalho das mulheres, portanto, não se trata somente de uma questão de justiça social, mas também de uma real necessidade para o funcionamento e a estabilidade da sociedade (Saffioti, 1976, p. 42).

Interessante observar, numa perspectiva imediatista, que a substituição do trabalho masculino por trabalho feminino pior remunerado, em virtude das características já mencionadas acima, gerou certa ameaça aos trabalhadores. Na França, os operários iniciavam um movimento grevista quando mulheres eram contratadas para as indústrias, enquanto os trabalhadores ingleses destruíam máquinas demonstrando indignação às novas condições de desemprego da classe masculina. A oposição desses operários, inicialmente, era direcionada às mulheres, com uma hostilidade grande que, na verdade, deveria ser dirigida ao sistema, este o verdadeiro responsável pelo desemprego (Saffioti, 1976, p. 43).

Com a intensa exploração da mão de obra infantil e feminina, o ramo do Direito do Trabalho começa a ser desenvolvido pensando nas garantias dos trabalhadores. Tal evolução pode ser analisada sob o prisma de quatro fases principais, são elas a formação, intensificação, consolidação e autonomia. Primeiro, no período de formação, entre 1802 e 1848, destacam-se

os Atos do Parlamento do Reino Unido conhecidos por *Peel's Act*, que marca o início do século XIX na Inglaterra, estabelecendo normas de proteção aos menores (Delgado, 2019, p. 106).

A fase de intensificação, por volta de 1848 e 1890, inicia-se basicamente com o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, com os desdobramentos da Revolução de 1848, que incluíram a liberdade de associação e a composição do Ministério do Trabalho. Neste último, algumas leis benéficas às mulheres foram promulgadas, concedendo-lhes, por exemplo, direito a um repouso de 8 semanas durante a gravidez, até então não remunerado, e limitando a jornada das mulheres em 11 horas (Martins, 2023, p. 402).

Na etapa da consolidação, correspondente ao período de 1890 a 1919, dois dos eventos mais importantes foram a Conferência de Berlim em 1890 e a Encíclica Papal *Rerum Novarum* (das Coisas Novas) em 1891. Ambas reconheceram alguns direitos trabalhistas e abordaram a importância de uma nova atitude dos governantes em relação à chamada “questão social”.

Por fim, a última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, iniciou-se em 1919 e prolongou-se pelas décadas seguintes do século XX, sendo determinada pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), importante agência da Organização das Nações Unidas (ONU) como instituição internacional de promoção dos direitos dos trabalhadores e da consolidação das Constituições do México e da Alemanha (Delgado, 2019, p. 106).

Ainda no tocante ao quarto período, a ação internacional realizou um trabalho significativo nessa universalização do Direito do Trabalho. Firmado em 1919, o Tratado de Versalhes é considerado um marco importante para as garantias aos trabalhadores, visto que determinou a jornada de trabalho de 8 horas diárias, conferiu o direito ao repouso semanal, abordou a questão do direito sindical e, principalmente, estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (Barros, 2016, p. 54).

Diante do cenário fatídico permeado de circunstâncias problemáticas de condições deletérias de trabalho, como a ausência de limitação da jornada de trabalho, falta de proteção à maternidade e o tratamento inferior que as mulheres recebiam, inclusive ocupando os menores cargos, enquanto os homens continuam nas funções de gestão e direção, houve um impulsionamento de legislações protecionistas favoráveis às mulheres, que serão explanadas a seguir.

1.2 – O TRABALHO DA MULHER NO ÂMBITO INTERNACIONAL

O trabalho da mulher foi uma das primeiras questões a ser regulamentada por organismos internacionais, com o objetivo de uniformizar as despesas operacionais e evitar a

concorrência desleal na esfera global. O desenvolvimento dessa sistematização do direito do trabalho no âmbito internacional influenciou diretamente o progresso na legislação trabalhista do Brasil.

Faz-se necessário explicitar que o Tratado de Versalhes estabeleceu a criação da OIT, em 1919. Com o objetivo de promover a justiça social, trata-se de uma importante agência das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em igualdade nas suas diferentes instâncias. A OIT tem a função de fomentar oportunidades para que homens e mulheres acessem um trabalho decente e produtivo, garantindo condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Quanto à sua natureza jurídica, a OIT é uma organização internacional permanente com mandato constitucional, possuindo personalidade jurídica de direito público internacional (Franco Filho, 2017, p. 2).

No que tange aos direitos trabalhistas da mulher, podemos observar dois aspectos da movimentação internacional em relação à regulamentação do direito. O primeiro deles está diretamente atrelado à sua característica de tutela, destacando-se as Convenções nº 3 (1919), 103 (1952) e 203 (2000) todas da OIT, as quais asseguram direitos à mulher antes e depois do parto, inclusive estabelecendo a duração da licença à gestante em 14 semanas, com a oportunidade de prorrogação do prazo em casos de complicações decorrentes do parto ou alguma outra enfermidade (Martins, 2023, p. 402).

Além dessa perspectiva de proteção durante o ciclo gravídico-puerperal, houve limitações ao trabalho das mulheres, as quais eram proibidas de exercerem atividades perigosas, penosas e insalubres, incluindo o trabalho noturno desempenhado nas fábricas, exceto as mulheres que ocupavam cargos diretivos de responsabilidade, desde que não executassem serviços manuais consoante as Convenções nº 4, 41 e 89 da OIT (Neto; Cavalcante, 2018, p. 924).

Por sua vez, o segundo aspecto da regulamentação do trabalho da mulher se relaciona com a imprescindibilidade de conceder às mulheres os mesmos salários, oportunidades e tratamentos que o homem recebia no trabalho, colocando-os em patamar de igualdade, o que se revelou através das Convenções nº 100 e 111 da OIT (Barros, 2016, p. 705).

Dentre as Convenções mencionadas, algumas merecem destaque especial, explanando-se primeiro sobre a Convenção de nº 3. Além de estabelecer o direito à licença-maternidade, tal regulamento incluiu a proibição da demissão da mulher grávida e da lactante e o direito a pausas para amamentação. Em 1934, os direitos consagrados nesta Convenção ganharam força de lei constitucional pela ratificação feita por meio da Carta Constitucional brasileira.

Ocorre que o Brasil, em 1958, não cumpriu com suas obrigações internacionais ao permanecer com a regra de que o salário-maternidade fosse mantido pelo empregador e foi inserido numa lista de países que descumprem as normas internacionais de trabalho. A determinação de que o custeio do salário-maternidade fosse realizado por uma organização de seguridade social sendo, portanto, custeado pela sociedade em geral, é uma das maneiras de reconhecimento e valorização da maternidade, papel exercido por mulheres que fornece a continuidade das gerações e deve ser protegido por toda coletividade (Santos, 2019, p. 21).

Destaca-se que a Convenção nº 103 da OIT, adotada em Genebra no ano de 1952, foi um marco importante para proteção à gestação, visto que estabeleceu o prazo da licença-maternidade em no mínimo doze semanas, sendo que uma parcela desse afastamento deveria se dar de forma obrigatória após o nascimento do filho, a depender da legislação doméstica de cada país, mas esse período jamais poderia ser inferior a seis semanas (Martins, 2023, p. 402).

Tal direito era garantido às mulheres que apresentassem atestado médico com a data de previsão do parto, sendo que a Convenção inclusive versava sobre algumas hipóteses de ampliação da licença em casos de antecipação ou adiamento do nascimento do filho e de complicações e doenças decorrentes da gravidez ou do próprio parto, evidenciando uma evolução na proteção à classe feminina (Santos, 2019, p. 23).

Além da OIT, a própria ONU, fundada em 1945, por possuir sua atribuição inerente de incentivar a paz entre as nações, apoiar o desenvolvimento sustentável e vigiar o respeito aos Direitos Humanos e às garantias fundamentais, desenvolve um papel importantíssimo enquanto organismo internacional para a promoção dos direitos da mulher em todos os territórios. O incentivo às discussões e a consequente consolidação de instrumentos legais vinculativos quanto à essa temática é uma das formas de contribuição para o aumento da visibilidade e conscientização, em âmbito internacional, sobre a realidade social em seus diversos aspectos e a infeliz desvalorização que permanece ocorrendo com as mulheres (Santos, 2019, p. 32).

Evidencia-se que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966 por meio da Assembleia Geral da ONU, assegura um conjunto de direitos fundamentais aos indivíduos, dentro os quais citam-se os mais relevantes quanto ao tema discutido: direito à previdência e assistência social; direito ao trabalho, com a igualdade na remuneração das mulheres e dos homens; direito à saúde física e mental; direito à educação; direitos da mulher, envolvendo a proteção à maternidade, e direitos das crianças, com a proibição do trabalho infantil (Neto; Cavalcante, 2018, p. 925).

Por fim, é válido ressaltar outro instrumento jurídico de dimensão internacional que fixou importantes direitos humanos às mulheres, qual seja a Convenção para a Eliminação de

Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, sigla em inglês), elaborada pela Assembleia Geral da ONU, no ano de 1979. A CEDAW impôs várias medidas a serem adotadas pelos Estados-membros a fim de viabilizarem ações concretas e mudanças legislativas para garantir a igualdade entre a figura do homem e da mulher. Ademais, essa Convenção introduziu de maneira inovadora a ideia de discriminação positiva, permitindo que os países signatários adotem providências especiais de caráter temporário para acelerar esse patamar de igualdade (Faria; Melo, 1998, p. 4).

1.3 – REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NO BRASIL E A PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Um dos primeiros dispositivos normativos a tratar da proteção à maternidade no Brasil foi a Lei Estadual de São Paulo nº 1.596, promulgada em dezembro de 1917, na qual o art. 95 proibiu que as mulheres trabalhassem no último mês da gravidez e no mês seguinte ao nascimento do filho, ou seja, no puerpério, englobando apenas as operárias de estabelecimentos industriais (São Paulo, 1917).

Já em 1932, por meio do Decreto nº 21.417-A, houve um avanço a nível nacional na regulamentação do trabalho das mulheres realizado em fábricas e comércios, garantindo-lhes esse repouso obrigatório, de um mês antes e outro depois do parto, anteriormente previsto apenas na legislação paulista. O mencionado decreto oportunizou a ampliação desse prazo de descanso em até duas semanas cada um, desde que fossem casos atípicos com comprovação mediante atestado médico. Os artigos 9º e 14 estabeleceram que, no decurso do afastamento, as trabalhadoras faziam jus ao recebimento de um auxílio equivalente à metade do salário, observada a média dos últimos seis meses, a ser custeado pelas Caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, subsidiariamente, na ausência dessa instituição, pelo empregador (Brasil, 1932).

Outras duas garantias importantíssimas que o instrumento jurídico mencionado trouxe para as mulheres diz respeito a garantia ao retorno para o trabalho na função que ocupavam anteriormente ao afastamento e a possibilidade da gestante em romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, nos casos em que comprovasse, mediante atestado médico, que a função desempenhada era prejudicial ao seu estado gravídico, assemelhando-se aos direitos que possuem na atualidade.

A funcionária deveria informar ao empregador sobre o período de quatro semanas antes do parto com a devida antecedência, sob risco de perder o direito ao auxílio e, se o empregador

contestasse a notificação, a empregada deveria apresentar um atestado que comprovasse seu estado de gravidez. Já houve a previsão da hipótese de um repouso, pelo período de duas semanas, destinado às mulheres que sofreram aborto espontâneo, o qual deveria ser comprovado, garantindo-lhes a percepção de auxílio durante o afastamento e retorno ao emprego.

No tocante à amamentação, eram assegurados dois períodos diários especiais de 30 minutos para as mulheres amamentarem seus bebês, durante os seis meses posteriores ao dia do parto. Convém destacar que o Decreto nº 21.417-A/1932 vedou a dispensa sem justo motivo da trabalhadora pelo simples fato de estar grávida, o que nos mostra um rascunho do direito à estabilidade que as gestantes atualmente dispõem.

Dois anos após surgiu a primeira norma constitucional a tratar sobre o tema, proibindo a discriminação do trabalho feminino quanto aos salários, vedando o labor realizado pelas mulheres em locais insalubres, tal legislação consolidou a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe o repouso antes e após o parto, com a percepção de auxílio e a continuação no emprego. A Constituição de 1934 estabeleceu os benefícios da previdência com a contribuição igual da União, do empregador e do empregado, visando a proteção em casos de velhice, invalidez, maternidade e acidentes de trabalho ou morte (Martins, 2023, p. 403).

Último ponto a ser observado dessa norma em apreço é implementação da obrigatoriedade do amparo à maternidade e à infância, em todo o território do país, impondo a responsabilidade aos Municípios, aos Estados e à própria União, os quais destinariam o importe equivalente a 1% de suas rendas tributárias objetivando efetivar as medidas de assistência às crianças e às gestantes.

Por conseguinte, a Constituição de 1937 continuou com os direitos já previstos anteriormente, sendo omissa quanto à garantia no emprego da trabalhadora grávida. Ressalta-se que esse dispositivo determinou, de modo genérico, a igualdade de todos perante a lei, entretanto retirou o artigo que estabelecia expressamente a vedação ao pagamento de salários diferentes as mulheres em detrimento aos homens. Esta lacuna na lei resultou na criação do Decreto-Lei nº 2.548/1941, o qual permitiu a redução do salário recebido pelas mulheres em 10% no que tange a remuneração dos homens (Pereira, 2017, p. 36).

A unificação das normas trabalhistas aconteceu em 1943 com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da qual as disposições de proteção ao labor da mulher estavam previstas no Capítulo III do Título III, especificamente a Seção V regulamentava o amparo à maternidade. Destaca-se que o art. 392 vedava o trabalho das gestantes nas seis semanas que antecedessem o parto e nas seis posteriores, já em 1967, o

Decreto Lei nº 229, estabeleceu-se que seriam quatro antes e oito semanas após o parto (Brasil, 1943).

A Constituição Federal de 1946, retornou a prever expressamente a isonomia salarial entre homens e mulheres e a garantir o retorno ao emprego às empregadas gestantes. Apenas em 1975, por meio do Decreto nº 75.207, o Brasil adequou-se à Convenção nº 103 da OIT, que havia sido ratificada em 1952, transferindo a responsabilidade de custear a licença-maternidade à Previdência Social, deixando de ser obrigação dos empregadores.

A atual Constituição Brasileira proíbe quaisquer diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, determinando que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações. Da mesma forma, garante a licença à gestante pelo prazo de 120 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração, que antes era de apenas 84 dias e prevê medidas de proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos, conforme disposto no art. 7º, XX.

Por fim, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), conjunto de normas que integram a Carta Magna brasileira e regulam a transição entre regimes constitucionais, em seu art. 10, inciso II, alínea b, dispõe sobre a principal temática do presente trabalho. O mencionado dispositivo assegura a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Anteriormente, tal direito era previsto somente em convenções coletivas de determinadas categorias, mas não incorporava a norma constitucional nem qualquer outra infraconstitucional.

Ao concluir este capítulo, constatamos que a exploração da mão de obra feminina foi inicialmente motivada por interesses econômicos, mas, com o tempo, reconheceu-se a importância do trabalho feminino tanto para a economia quanto para a estrutura social. Percebemos que a mulher começou a integrar o mercado de trabalho formal, ainda que em condições precárias, mediante o avanço da industrialização.

Por consequência, foi possível observar que a criação da OIT e a promulgação das posteriores convenções foram fundamentais para estabelecer importantes direitos trabalhistas, como a igualdade salarial e a proteção à maternidade, e para impulsionar a regulamentação no Brasil. No cenário nacional, as leis começaram a ser implementadas a fim de assegurar a licença-maternidade e promover a proteção contra a demissão no curso da gravidez e no puerpério, direitos estes que foram progressivamente ampliados e consolidados ao longo do tempo. Constatamos que o avanço dos direitos trabalhistas que envolvem as mulheres foi gradual e permeado por desafios, todavia essencial para garantir a justiça social e a equidade no ambiente ocupacional.

No próximo capítulo, serão abordadas precisamente as nuances da estabilidade no emprego de forma ampla e, após, pretende-se apresentar as particularidades da garantia no emprego relacionada à gravidez. Será elaborada uma reflexão no que concerne às controvérsias que geram discussões doutrinárias e até divergências jurisprudenciais, no tocante ao momento em que a gravidez é confirmada e à gestação no curso do aviso-prévio. Além disso, serão analisadas as peculiaridades envolvendo a empregada doméstica e os fatores que envolvem a licença maternidade.

CAPÍTULO 2 – DA GARANTIA NO EMPREGO À GESTANTE

O presente capítulo se propõe a compreender as bases do instituto da estabilidade no emprego em um panorama geral, tratando especialmente a que se refere a gravidez, e a analisar algumas questões que se tornam problemáticas no tocante a essa garantia, observando o momento da confirmação da gravidez e as especificidades que envolvem a empregada doméstica. Serão abordados os atributos do contrato por prazo determinado e do trabalho temporário, explorando-se a aplicabilidade da garantia provisória no emprego. Pretende-se averiguar os desdobramentos da licença-maternidade e quais as repercussões da confirmação do estado gravídico no curso do aviso-prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.

Assim, é importante evidenciar que a atual Constituição Federal prevê alguns direitos de proteção à vida e à família, garantindo as mulheres o exercício da sua função biológica ao estabelecer o direito fundamental da proteção à maternidade. Dentre os direitos elencados nesse rol, presente no art. 6º da CF, destacam-se o direito à saúde, que se traduz na garantia de um nascimento saudável à criança e, principalmente, o direito à vida, sendo prioridade do Estado em conservá-la desde a sua formação e em proporcionar seu bom desenvolvimento, nada podendo superar esse direito indispensável do ser humano.

A norma constitucional determina que o planejamento familiar livre é decisão do casal e a competência do Estado é a de oferecer meios científicos e educacionais para promover o desempenho desse direito, seja ele utilizado para gerar filhos ou evitá-los. Assim, quando decidem por exercer o direito de ter um filho, é crucial garantir e promover a saúde materna, assegurando o desenvolvimento saudável do bebê e a continuidade da espécie, protegendo, em última instância, o direito à vida do nascituro.

Portanto, a vida é o maior bem jurídico tutelado, por ser essencial ao ser humano e condicionar os outros direitos da personalidade. Dessa forma, a garantia à vida humana deve iniciar-se desde a formação no ventre da mulher, o que se revela na proteção à maternidade. Nesse exato ponto percebemos a essência dos direitos que as mulheres possuem durante e após a gestação, a licença-maternidade e a estabilidade no emprego visam assegurar o desenvolvimento integral e uma saúde de qualidade para a vida que está sendo gerada (Pereira, 2017, p. 63).

Há que se esclarecer que a tutela jurídica especial dirigida à mulher se baseia em diferenças fisiológicas que existem entre os corpos femininos e masculinos, com respaldo em evidências científicas. Essas distinções, no entanto, não devem ser compreendidas como uma fragilidade ou inferioridade do corpo feminino em relação ao masculino, mas sim em um

sentido de características naturais distintas. Outra particularidade dessa proteção legal também é de ordem social, visto que a responsável por gerar novas vidas e dar continuidade para a nossa espécie é a mulher (Leite, 2024, p. 831).

2.1 – ASPECTOS DA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Adentrando a principal temática da presente pesquisa, a palavra estabilidade traz o sentido de solidez, firmeza e segurança e são justamente essas características que a garantia no trabalho possui. O alicerce desse instituto está em um dos princípios que regem o Direito do Trabalho, qual seja o da continuidade da relação de emprego, previsto no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

A doutrina faz algumas diferenciações entre os termos estabilidade e garantia. Conforme nos ensina Martins (2023, p. 286), a garantia de emprego compreende além da estabilidade. Na verdade, é o gênero que envolve outras ações destinadas ao trabalhador consistentes em obter o primeiro emprego e a permanência nesse serviço, relacionando-se com a política de emprego. O art. 429 da CLT é uma maneira de garantia de emprego, vez que assegura vaga de trabalho a menores aprendizes em estabelecimentos diversificados. Outro exemplo é a garantia de emprego aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, para as quais empresas com cem ou mais funcionários obrigatoriamente devem destinar de 2 a 5% das suas funções a esse público.

Desse modo, a expressão garantia no emprego tem sido utilizada como sinônimo de estabilidade, esta última trata-se da proteção jurídica concedida de forma permanente ao trabalhador devido a alguma circunstância prevista por normas gerais por tempo indeterminado, garantindo a continuidade do vínculo empregatício, independentemente do interesse do empregador. Ao definir o conceito de garantia de emprego, Delgado (2019, p. 1320) nos apresenta uma diferenciação clara centrada no tempo de duração de cada instituto, vejamos:

Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica **de caráter transitório** deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um **lapso temporal definido**, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vêm consagrando). (Delgado, 2019, p. 1320, grifo nosso).

Assim, feita a devida diferenciação doutrinária, para fins desta pesquisa, no que tange à terminologia, considerar-se-á os termos estabilidade, estabilidade provisória e garantia no emprego como sinônimo. Referente à classificação, a estabilidade pode ser dividida em

definitiva, sem prazo determinado, nos casos do estável decenal e servidores públicos, ou provisória, na qual a garantia no emprego só vale pelo tempo estipulado na legislação, situação do dirigente sindical, do empregado acidentado e da gestante; absoluta, envolvendo as hipóteses que o trabalhador somente poderá ser dispensado por justa causa (dirigente sindical) ou relativa, casos em que o trabalhador poderá ser demitido, desde que não seja de modo arbitrária, sendo permitida por algum dos motivos previstos no art. 165 da CLT, e no caso do aprendiz, a demissão pode ocorrer conforme as situações especificadas no art. 433 da CLT (Resende, 2023, p. 760).

Verifica-se que a estabilidade no trabalho tem o principal objetivo de assegurar a proteção legal aos trabalhadores, restringindo o poder do empregador de demiti-los de forma arbitrária. Tal garantia no emprego poderá ocorrer em razão de interesse de alguma categoria, nos casos do dirigente sindical ou em virtude de ocasião extraordinária ou individual, hipótese em que se enquadra o trabalhador acidentado e a gestante. Destarte, a garantia provisória no emprego à gestante possui fundamento na perspectiva de resguardar a saúde da mulher, assegurando-lhe renda fixa para o próprio sustento durante um período de grandes alterações emocionais e físicas, e a saúde do feto, garantindo seu desenvolvimento sadio durante a gravidez e após seu nascimento.

Para tanto, conforme apontado, a CF prevê em seu art. 6º a proteção à maternidade, a qual se vislumbra pilar para o direito à licença maternidade e, com o apoio no art. 7º, inciso I, para o direito a continuidade no trabalho, traduzindo-se na impossibilidade de a gestante sofrer a dispensa arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador. Por meio desses direitos, a mulher cumpre inclusive um dever constitucional previsto no art. 227 que determina à família, à sociedade e ao Estado a responsabilidade de salvaguardar a vida da criança em sua plenitude.

Nesse sentido foi a ponderação do Ministro Alexandre de Moraes, nos autos do Recurso Extraordinário 629.053 do estado de São Paulo, em que se analisava a necessidade ou não de comprovação formal da gravidez para o reconhecimento da estabilidade no trabalho:

Em suma, a fim de se garantir uma estabilidade econômica à gestante para que ela tenha, durante a gravidez, e, depois, nos primeiros meses, que comprovadamente pela medicina e pela ciência são os meses mais importantes de proximidade da mãe com filho, a Constituição e o ADCT estabeleceu um período em que se garantiu uma estabilidade econômica para auxiliar numa instabilidade psicológica da mãe; e isso obviamente auxiliando toda a gestação e esses cinco meses, auxiliando o início de vida da criança.

A *ratio* dessa norma, a meu ver, não é só o direito à maternidade, mas também a absoluta prioridade que o art. 227 estabelece de integral proteção à criança, inclusive, ao recém-nascido. É um direito de dupla titularidade. (Brasil, 2018, p. 17).

A estabilidade provisória destinada à gestante, então, está expressa no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988:

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. (Brasil, 1988).

Como mencionado anteriormente, numa visão cronológica, a garantia provisória no emprego alcançava apenas as mulheres gestantes pertencentes a categorias específicas que possuíam normas coletivas com essa previsão. O cenário mudou com a Constituição de 1988, assegurando as mulheres gestantes a proibição de sofrerem a dispensa sem justa causa ou arbitrária. Dessa forma, observamos que a estabilidade possui natureza provisória, visto que a duração é limitada e compreende o período determinado pelo dispositivo acima transcrito, e não é absoluta, sendo permitida a dispensa da empregada por motivo de justa causa (Santos, 2019, p. 60).

Cumprе esclarecer que a dispensa arbitrária ocorre quando o empregador encerra o contrato de trabalho sem uma razão que se enquadre em motivos disciplinares, técnicos, econômicos ou financeiros, conforme previsto no art. 165 da CLT e no próprio art. 7º, I, da Constituição Federal, que garantem a proteção contra essa modalidade de dispensa e a indenização correspondente. Já a dispensa sem justa causa encontra-se preceituada no art. 482 da CLT com várias hipóteses elencadas nas alíneas.

No tocante a legislação infraconstitucional, com a promulgação da Lei nº 12.812/2013, a CLT prevê essa garantia à gestante, vejamos:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
 Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Brasil, 2013).

Verifica-se que o dispositivo abrange o aviso-prévio, que será discutido em outro tópico, e amplia a estabilidade de até cinco meses após a adoção ao empregado adotante, tanto homem quanto mulher, ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. Parte da doutrina compreende que diante da ausência de previsão legal específica sobre a adoção

conjunta, é preciso interpretar que ambos os adotantes têm direito à garantia de emprego, uma vez que não cabe ao intérprete limitar um direito onde a lei não impõe restrições (Resende, 2023, p. 778).

Já outros doutrinadores compreendem que a garantia de emprego no caso da adoção deveria seguir as mesmas diretrizes estabelecidas para a licença-maternidade e licença-paternidade, as quais já possuem prazos específicos e diferenciados. Assim, a estabilidade deveria ser concedida apenas a um dos adotantes, geralmente destinada aquele que exercerá a função principal de cuidar. Outro argumento está baseado na necessidade de equilíbrio entre a proteção ao empregado e a viabilidade econômica da empresa, tendo em vista que conceder estabilidade para os dois adotantes poderia sobrecarregar o empregador, ficando em desconformidade com a função social do contrato de trabalho.

Por fim, essa corrente discute o princípio da segurança jurídica e defende que, sem previsão expressa, não seria apropriado estender a estabilidade no emprego a ambos os adotantes. Então, a estabilidade deve ser interpretada conforme o texto legal, que, até o momento, não prevê a estabilidade simultânea para dois adotantes (Martins, 2023, p. 296).

2.2 – A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ E A GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Uma problemática que envolve a estabilidade no emprego concedida a gestante é a interpretação do termo “desde a confirmação da gravidez”, o que ocasiona divergência doutrinária e jurisprudencial. Neste tópico trataremos das duas principais teorias que existiam antes dessa temática ser pacificada pela jurisprudência, a teoria da responsabilidade objetiva e a teoria da responsabilidade subjetiva.

A teoria objetiva entendia que a estabilidade no emprego da gestante se iniciava com a confirmação da gravidez para a própria empregada, sem necessidade de que essa comprovação fosse feita previamente ao empregador. Assim, a garantia de estabilidade no emprego não depende do empregador ter ciência da gestação. Nesse contexto, a aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador significa que a garantia de estabilidade da gestante pretende proteger o nascituro, e o empregador possui essa responsabilidade independentemente de ter conhecimento ou não da gravidez (Martins, 2023, p. 294).

Existiam decisões judiciais que reforçavam essa interpretação, as quais alegavam que a confirmação da gravidez não deveria ser confundida com o momento da concepção, pois a concepção em si só assegura direitos de natureza civil. Em outros julgados, a proteção à gestante

era reconhecida desde a concepção, na condição de que ocorresse durante a vigência do contrato de trabalho (Neto; Cavalcante, 2018, p. 830).

Diversamente, antes da matéria ser pacificada, havia a teoria da responsabilidade subjetiva, a qual compreendia que a trabalhadora deveria informar formalmente ao empregador o seu estado gravídico mediante exame laboratorial ou atestado médico. Assim sendo, o termo confirmação da gravidez era entendido como a comunicação ao empregador, ou seja, a empregada precisava dar ciência de sua gestação de forma oficial, seja por meio de documentos comprobatórios ou até mesmo evidências físicas da gravidez. Apenas depois dessa notificação, no sentido de confirmação, o empregador passava a ter a obrigação de respeitar a estabilidade no emprego da gestante, e, consequentemente, a proteção não se aplicaria até que a gestação fosse comprovada. Para essa teoria, caso a empregada não saiba que está grávida no momento da dispensa, o empregador também não teria um modo de saber (Martins, 2023, p. 294).

Por sua vez, atualmente a jurisprudência já pacificou o entendimento e adotou a teoria objetiva, o que pode ser vislumbrado na Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

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

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

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. (Brasil, 2012, grifo nosso).

Antes de uma importante decisão do Supremo Tribunal Federal no AI 448572/SP, o TST eliminava a aplicação da teoria objetiva com fundamento na existência de cláusulas em normas coletivas que obrigavam essa comunicação ao empregador, estabelecendo um prazo de natureza decadencial. Então, transcorrido o aludido prazo, sem a comprovação da gravidez, resultava-se na perda do direito. Por isso, no inciso I da Súmula transcrita, havia a expressão “salvo previsão contrária em norma coletiva” e o Tribunal reconhecia a constitucionalidade dessas cláusulas, valorizando a autonomia dos acordos e convenções coletivas em detrimento as legislações esparsas.

À vista disso, o STF reconheceu a repercussão geral quanto ao conhecimento ou não do estado gravídico da empregada pelo empregador por meio do RE 629053/SP, o qual já foi transcrito parte do voto do Min. Alexandre de Moraes, que divergiu do voto apresentado pelo Relator. Nesse sentido, o Min. Marco Aurélio (Relator) defendeu:

Não há espaço, presente o texto do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para ultrapassar o alcance próprio do verbo confirmar. A definição da estabilidade prevista deve ocorrer sob a óptica da responsabilidade subjetiva, no que indispensável a existência do elemento anímico a evidenciar a culpa ou o dolo do empregador. O direito à estabilidade pressupõe a prévia ciência deste quanto ao estado fisiológico da gravidez, o qual poderá ser objeto de comunicação pela prestadora de serviços e comprovado por qualquer meio idôneo, presentes as balizas da legislação ordinária. Surge em desarmonia com a previsão constitucional concluir pela estabilidade em situação em que a própria empregada, no momento da ruptura do vínculo empregatício, não sabia estar grávida, o que se dirá da falta de conhecimento pelo empregador.

(...)

Ante o quadro, provejo o extraordinário para assentar inexistente a estabilidade e, por via de consequência, a condenação imposta à recorrente.

Proponho a seguinte tese: A gestante possui direito à estabilidade no emprego desde que o empregador tenha ciência do estado gravídico em momento anterior ao da despedida imotivada (Brasil, 2018, p.12).

Percebemos que neste voto, o Ministro defendeu a teoria nomeada responsabilidade subjetiva, o que foi vencido e totalmente superado. Portanto, a jurisprudência entende que o importante é verificar a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, fato este determinante para a trabalhadora possuir ou não o direito à estabilidade provisória no emprego (Leite, 2024, p. 517).

2.3 – GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AVISO-PRÉVIO

No Direito do Trabalho, o aviso-prévio é um instituto com múltiplas funções, servindo para comunicar à outra parte contratual a intenção unilateral de um dos envolvidos em encerrar, sem justa causa, o contrato de trabalho. Além disso, estabelece um prazo específico para a rescisão do vínculo, acompanhado do pagamento referente a esse período (Delgado, 2019, p. 1407).

A natureza jurídica desse instituto é tridimensional, reunindo os elementos da comunicação, prazo e pagamento. Primeiramente, o aviso-prévio é o instrumento de informar à outra parte do contrato de trabalho que não há mais interesse em manter o vínculo. Em segundo lugar, funciona como o período mínimo exigido por lei para que a parte contrária seja avisada sobre a rescisão do contrato, permitindo que o empregador tenha tempo para contratar um substituto ou que o empregado busque uma nova oportunidade de trabalho, garantindo-lhe uma remuneração nesse período. Por fim, o aviso-prévio envolve o pagamento pelo trabalho realizado durante o restante do contrato ou o pagamento de indenização substitutiva caso o aviso não seja cumprido por uma das partes (Martins, 2023, p. 276).

Por sua vez, a Súmula 276 do TST dispõe que o direito ao aviso-prévio é irrenunciável por parte do empregado e o art. 487, §1º, da CLT estabelece que para todos os fins o aviso-prévio integra o tempo de serviço do trabalhador, o que confere o aspecto de continuidade do contrato de trabalho durante esse período, mesmo que indenizado, ou seja, a relação empregatícia só finda no último dia do aviso-prévio trabalhado ou indenizado.

No que concerne ao direito da estabilidade no emprego à gestante, é expresso no art. 391-A da CLT que aquelas empregadas que descobrem a gravidez ao longo do prazo do aviso-prévio, independentemente se trabalhado ou indenizado, farão jus à estabilidade provisória. Desse modo, haverá a nulidade do aviso e o contrato de trabalho se estenderá, pelo menos, até o final dos cinco meses de estabilidade após o parto.

O posicionamento de Martins (2023, p. 295), o qual entende que na hipótese da gestação iniciar durante o aviso-prévio e a trabalhadora não comprovar ao empregador o seu estado gravídico, não terá direito “à garantia de emprego, pois o empregador desconhecia a gravidez da empregada quando da dispensa”, foi totalmente superado em virtude da jurisprudência adotar o entendimento pacificado da teoria da responsabilidade objetiva, objeto de discussão do tópico anterior.

A questão que tem causado preocupação entre os empregadores e tem se tornado objeto de discussão no âmbito do direito trabalhista é a hipótese de a empregada engravidar propositalmente no decorrer do aviso-prévio apenas como mecanismo de utilizar-se do direito à estabilidade no emprego. Aparenta ser uma situação extrema, mas pode se tornar uma possibilidade de antecipação do planejamento familiar pessoal da empregada ao vislumbrar a continuidade no trabalho por mais ou menos 15 meses. Ao abordar sobre essa temática, questionando se haveria má-fé presumida por parte da empregada que engravida no curso do aviso-prévio, Leite (2024, p. 545) explica que estamos diante de um direito fundamental, o qual não deve ser restringido por interpretação destoante do texto constitucional

A emblemática continua sendo complexa, visto que o empregador e nem mesmo o Judiciário conseguirão auferir a intenção da trabalhadora ao engravidar no curso do aviso-prévio. Nessa conjectura, deve-se observar os princípios que regem o direito do trabalho, a exemplo o da razoabilidade, da ampla defesa, do contraditório e o da boa-fé (Santos, 2019, p. 94).

2.4 – ESTABILIDADE DA EMPREGADA DOMÉSTICA GESTANTE

Interessante observar que a empregada doméstica possuía direito ao recebimento do salário-maternidade, independente de carência, conforme art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/1991, alterada posteriormente pela Lei nº 9.876/1999. Entretanto, pairavam dúvidas acerca do direito à garantia provisória no emprego da doméstica gestante, o que ficou claro com o disposto no art. 4º-A da Lei nº 5.859/1972, com redação concedida pela Lei nº 11.324/2006, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (Santos, 2019, p. 61).

A Emenda Constitucional nº 72/2013 ampliou o direito previsto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal de 1988 às empregadas domésticas, garantindo-lhes a mesma proteção provisória no emprego. Posteriormente, a Lei Complementar nº 150/2015, no art. 25, em seu parágrafo único, confirmou que a descoberta da gravidez durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso-prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, assegura à empregada gestante a estabilidade provisória garantida pela alínea ‘b’ do inciso II do art. 10 do ADCT. À vista disso, a doméstica grávida atualmente desfruta do mesmo tratamento legal em relação à garantia de emprego (Resende, 2023, p. 769).

2.5 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado, sendo o primeiro a exceção à regra e somente pode ser firmado nas hipóteses previstas no art. 443, § 2º da CLT, quais sejam a de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e a de contrato de experiência.

A primeira situação ocorre quando é necessário substituir temporariamente um empregado que está usufruindo de férias ou afastado por licença previdenciária. Outrossim, há contratações para atender a uma demanda temporária maior em determinados períodos, por exemplo, o aumento de clientes no comércio durante o Natal, que exige mais trabalhadores. Portanto, a transitoriedade aqui não está vinculada à eventualidade, mas se traduz na contratação de um professor para um curso de especialização, por exemplo (Barros, 2016, p. 320).

Quanto à segunda hipótese prevista em lei, o caráter transitório não se refere à atividade do trabalhador, relaciona-se às atividades próprias da empresa, que são temporárias. Exemplo disso é a produção de ovos de Páscoa, que ocorre nos meses de março e abril, mesmo que se repita todo ano, a confecção dos ovos é temporária, de acordo com a demanda ou na hipótese

de vendas de fogos de artifício, que aumentam em períodos juninos. A última possibilidade trata-se do contrato de experiência, celebrado com o prazo máximo de 90 (noventa) dias, objetiva-se avaliar especificamente o desempenho e a adaptação do funcionário ao ambiente de trabalho, permitindo que ele analise as condições em que os serviços são prestados. Entre os três arrolados pela CLT, este último é o mais recorrente no cotidiano trabalhista (Resende, 2023, p. 302).

A estabilidade no emprego, a princípio, não se mostra compatível com o contrato por prazo determinado, visto que o término da contratação já é previamente estabelecido e ambas as partes já possuem ciência de sua data final. Entretanto, consoante já explanado ao longo desta pesquisa, a estabilidade da gestante tem seu pilar na proteção à maternidade, não podendo ser limitada pela predeterminação contratual. Nesse sentido, em 2012 o TST reformulou seu entendimento jurisprudencial e alterou o item III da Súmula 244, concedendo a garantia de emprego do art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT às gestantes mesmo quando admitidas por meio de contrato por prazo determinado (Neto; Cavalcante, 2018, p. 831).

Esse posicionamento do TST modifica a visão predominante, especialmente no que se refere aos contratos de trabalho com prazo determinado da empregada gestante, por exemplo, o contrato de experiência. Ele rompe com a visão doutrinária e jurisprudencial tradicional, que considerava a estabilidade incompatível com contratos de duração previamente estabelecida (Leite, 2024, p. 518).

Portanto, prevalece a priorização do ser humano, materializado na mulher grávida e no nascituro, em detrimento a natureza jurídica do contrato de trabalho a termo pactuado entre a empregada e o empregador, logo, a preservação do emprego em favor da mãe é essencial para a sobrevivência de sua vida e da que está gerando. Já nos contratos de trabalho temporários há outro posicionamento jurisprudencial em vigência, conforme será abordado no próximo tópico.

2.6 – ESTABILIDADE NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS DA LEI N° 6.019/1974

O contrato de trabalho temporário refere-se a uma categoria de contrato especial que possui a finalidade de regulamentar a prestação de serviços provisórios visando atender à necessidade de substituição temporária de funcionários regulares e permanentes, ou para suprir demandas complementares de trabalho, conforme previsto no art. 2º da Lei n° 6.019/1974. Originalmente, seu prazo máximo era de 3 meses, salvo se houvesse a autorização do Ministério do Trabalho, consoante art. 10 da Lei n° 6.019/1974. Com a nova redação trazida pela Lei n°

13.429/2017, o prazo máximo foi ampliado para até 180 dias contínuos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, desde que mantidas as condições que justifiquem o contrato.

Sendo uma espécie do gênero de contrato por prazo determinado, o trabalho temporário envolve uma relação triangular, tendo em vista que um terceiro intermedia a relação existente, a qual inclui a empresa de trabalho temporário, a empresa que contrata o serviço (tomadora), e o trabalhador temporário, com a validade do contrato sujeita aos requisitos específicos da Lei nº 6.019/1974 (Martins, 2023, p. 86).

A empresa de trabalho temporário delega ao contratante o poder de direcionar e supervisionar o empregado durante o período do contrato, estabelecendo assim uma relação de subordinação. No entanto, a responsabilidade de aplicar medidas disciplinares ao trabalhador cabe à empresa prestadora, que deve ser informada pelo contratante. Ressalta-se que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e o contratante não pode ser implícito ou verbal, devendo ser obrigatoriamente formalizado por escrito, com a indicação do motivo do trabalho temporário e da remuneração. Da mesma forma, o contrato entre a empresa e o trabalhador deve ser por escrito, especificando os direitos garantidos ao empregado.

No que tange a aplicabilidade da estabilidade provisória no emprego para as gestantes contratadas nesse regime, era concedida a aplicação da Súmula 244 do TST até meados do ano de 2016 pela jurisprudência, o que pode ser vislumbrado mediante decisões que conferiam a garantia no emprego às gestantes, conforme podemos observar nos seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI Nº 6.019). GARANTIA DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO. SÚMULA Nº 244, III, DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não deve ter seguimento o recurso de revista interposto contra acórdão regional que assegura a empregada contratada em regime de trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019 a garantia de emprego decorrente de gestação (art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e o correspondente direito à indenização pela terminação do contrato por iniciativa patronal, aplicando ao caso a Súmula nº 244, III, deste Colendo Tribunal Superior, conforme a qual 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. Agravo de instrumento improvido. (AIRR-73-46.2013.5.15.0010, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Maria Quadros de Alencar, DEJT 01/07/2014) (Brasil, 2014).

AGRAVO - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO A ocorrência de gestação no curso de contrato por prazo determinado não afasta o direito da empregada à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. Inteligência da Súmula nº 244, III, do TST. A nova redação da súmula é aplicável à hipótese dos autos, porque resulta da interpretação de legislação vigente à época do encerramento do contrato de experiência (art. 10, II, "b", do ADCT). Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-1637-64.2012.5.01.0049,

8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 03/06/2016) (Brasil, 2016).

Entretanto, em 2017 foi instaurado o Incidente de Assunção de Competência, IAC-5639-31.2013.5.12.0051, Tema 2, que objetivou analisar a questão da garantia provisória no emprego para gestantes sob regime da Lei nº 6.019/1974, resultando na seguinte tese firmada pelo TST: "É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias".

Observa-se que não é possível equiparar o contrato por prazo determinado ao contrato temporário regido pela lei específica, que só pode ser estabelecido em situações excepcionais, como substituição temporária de pessoal ou aumento extraordinário de serviços. O contrato temporário não pode existir fora dessas condições, nem ser incluído entre os contratos por prazo determinado previstos na CLT e não gera expectativa de continuidade do vínculo. Devido às particularidades dessa espécie, é inaplicável a estabilidade provisória da gestante para trabalhadoras temporárias. Diversamente, no último capítulo veremos outra perspectiva da garantia de emprego às gestantes em trabalho temporário na administração pública.

2.7 – LICENÇA-MATERNIDADE

No rol de direitos destinados aos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecido no art. 7º da CF, o inciso XVIII prevê a licença à gestante, sem prejuízo de seu emprego e de seu salário, com a duração de 120 dias. Por sua vez, a legislação infraconstitucional reforça esse direito, dispondo a CLT da seguinte forma:

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.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Brasil, 2017).

Faz-se necessário esclarecer a diferenciação da licença-maternidade, do salário-maternidade e da estabilidade da gestante. A licença-maternidade compreende-se o período em que a trabalhadora gestante não presta serviços ao empregador, em razão do nascimento do bebê. Grande parte da doutrina entende que se trata de uma interrupção contratual, mesmo que os salários sejam custeados pela Previdência Social. Já o salário-maternidade refere-se a uma espécie de benefício previdenciário, é a remuneração recebida pela empregada ao longo do período em que se encontra de licença-maternidade. Por outro lado, a estabilidade da gestante, relaciona-se ao período em que é proibida a dispensa sem justa causa da trabalhadora, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Resende, 2023, p. 838).

Observando o §1º acima transcrito, percebemos que o início do afastamento pode ocorrer 28 dias antes da data prevista do parto. Assim, será de responsabilidade do médico e da própria gestante definirem a data para o afastamento do labor, a qual deverá ser comunicada ao empregador mediante atestado médico. Normalmente a trabalhadora se esforça em permanecer no trabalho até uma semana antes do parto ou menos, objetivando desfrutar da licença por mais tempo após o nascimento do bebê, garantindo-lhe assistência integral nos primeiros meses de vida.

Além da ampliação prevista pelo §2º, atualmente a Lei nº 11.770/2008, a qual instituiu o “Programa Empresa Cidadã”, criou a possibilidade de ampliação da licença-maternidade por mais 60 dias, além dos 120 dias garantidos pela CF, totalizando até 180 dias. Para que a ampliação seja concedida, é necessário que o empregador faça a adesão voluntária ao programa. Em contrapartida, as empresas que participam podem usufruir de incentivos fiscais, como a dedução dos valores pagos à empregada durante os dias de licença-maternidade ampliada no imposto de renda devido.

Essa medida visa promover a saúde da mãe e do bebê, além de fortalecer o vínculo familiar com a criança. Portanto, fica vedado à mãe exercer qualquer outra atividade remunerada durante esse período, e a criança deve permanecer sob seus cuidados. Além disso, no contexto do Programa Empresa Cidadã, a Lei nº 14.457/2022 inseriu o art. 1º-A, permitindo que, ao invés de prorrogar a licença-maternidade, a empregada possa optar por uma redução de 50% na sua jornada de trabalho durante 120 dias, com direito ao pagamento integral de seu salário e mediante acordo individual entre as partes.

Por último, destaca-se o §º 4º do art. 392, o qual visa promover o desenvolvimento saudável da gestação, sem prejuízo na remuneração; garantir a mudança de função da gestante quando sua saúde assim demandar, com a prerrogativa de que ela retornará à sua função original assim que voltar ao trabalho; e assegurar à empregada gestante o direito de ir às consultas

médicas para realização do pré-natal, sem que haja qualquer desconto em seu salário, mencionando apenas o mínimo de seis consultas (Resende, 2023, p.844).

Ao finalizar este capítulo, concluímos que a garantia no emprego à gestante é uma medida essencial para assegurar os direitos da trabalhadora durante a gravidez e o período pós-parto, promovendo a proteção tanto da mãe quanto do bebê e garantindo-lhes segurança financeira e, especificamente à mãe, a profissional. Exploramos a proteção da gestante durante o aviso-prévio e pontuamos as especificidades da trabalhadora doméstica gestante, trabalhadora grávida em regime de contrato por prazo determinado e em contrato temporário. Além disso, constatamos que a licença-maternidade, somada à possibilidade de prorrogação, reflete a importância de conceder à mãe tempo suficiente para cuidar de sua saúde e do recém-nascido. Esses mecanismos jurídicos contribuem para equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais da gestante, reforçando sua proteção no mercado de trabalho.

No próximo capítulo será abordada a aplicação do instituto da estabilidade das gestantes que atuam no serviço público através do contrato temporário de trabalho, primeiramente explorando a natureza jurídica dessa relação de emprego e, posteriormente, verificando a incidência da garantia provisória para essas gestantes. Por fim, serão apresentadas reflexões críticas acerca de recente decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal a respeito dessa temática.

CAPÍTULO 3 – A ESTABILIDADE DAS GESTANTES NO SERVIÇO PÚBLICO COM O CONTRATO TEMPORÁRIO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E A DECISÃO DO STF

Este capítulo se propõe a analisar a estabilidade provisória das gestantes nos contratos temporários no serviço público, abordando as perspectivas jurídicas que envolvem a matéria. A recente decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 842.844/SC trouxe impactos e efeitos jurídicos, redefinindo a aplicabilidade do direito à garantia provisória no emprego para as trabalhadoras que engravidam no curso do contrato por prazo determinado firmado com a administração pública.

A seguir, será explorada a natureza desses contratos e a apresentada uma reflexão crítica do acórdão proferido pelo STF em apreciação ao tema 542 de repercussão geral, deliberado em outubro de 2023, o qual pacificou o entendimento jurisprudencial quanto à essa problemática. Na decisão, constatou-se que a licença-maternidade possui uma dimensão plural, sendo concedida em reconhecimento às dificuldades físicas e sociais que as mulheres enfrentam no período pós-parto. Ao reconhecer a estabilidade da gestante em contrato temporário na administração pública, o posicionamento da jurisprudência gerou repercussões favoráveis e contrárias que serão abordadas nos próximos tópicos, podendo destacar-se inicialmente a proteção à maternidade e, contrariamente, o impacto nos cofres públicos.

O direito a licença-maternidade e a estabilidade no emprego, nesse cenário em análise, visam possibilitar a recuperação física e emocional das mães, garantir a livre amamentação e o cuidado com o recém-nascido, além de promover o convívio familiar nos primeiros meses de vida da criança. Dessa forma, serão assegurados diversos direitos constitucionais, são eles a proteção da maternidade, a salvaguarda da unidade familiar e a assistência das necessidades essenciais da criança pelos sujeitos responsáveis: a família, através do cuidado integral pela disponibilidade fornecida para a mãe; o Estado, ao conceder-lhe a remuneração nesse período e ao prever legalmente a manutenção no emprego; e a sociedade, com o devido respeito aos direitos da maternidade, observando a importância desse período para a saúde e o desenvolvimento da mãe e do recém-nascido.

3.1 – A NATUREZA DOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na administração pública, há uma estreita relação entre o direito do trabalho e o direito administrativo, especialmente na fiscalização das leis trabalhistas e na atuação do Estado, cujas

funções são realizadas pelos servidores públicos. Essa questão é partilhada no âmbito do direito trabalhista no que se refere às empresas públicas e suas relações de trabalho com empregados regidos pela CLT, bem como nos contratos temporários ou terceirizados e nos trabalhos de menores aprendizes e estagiários.

A administração pública, em sua maioria, deve funcionar por meio dos agentes públicos, ou seja, aqueles que desempenham funções públicas, representando suas decisões e vontades. O termo agente público é amplo e abrange, de maneira geral, os indivíduos que executam funções públicas, podendo ser compreendido do seguinte modo:

A expressão “agentes públicos” possui conotação genérica e engloba todas as **pessoas físicas que exercem funções estatais**. Os agentes públicos são responsáveis pela manifestação de vontade do Estado e pelo exercício da função pública, que pode ser **remunerada ou gratuita; definitiva ou temporária; com ou sem vínculo formal com o Estado** (Oliveira, 2024, p. 699, grifo nosso).

Embora o concurso público seja a forma primordial de admissão de agentes públicos, a própria Constituição estabelece, de forma restrita, exceções para outras formas de contratação, sendo terminantemente proibido a criação de modalidades não previstas na lei, sob risco de inconstitucionalidade. Dentre essas possibilidades, a CF prevê a hipótese de trabalho temporário na administração pública:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
(...)
IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público; (Brasil, 1978).

Tais contratações temporárias exigem o cumprimento de dois requisitos fundamentais, quais sejam a previsão expressa em lei e a necessidade de atender ao interesse público, sendo que qualquer uso inadequado pode resultar na responsabilização do gestor. Assim, as exceções à regra, qual seja o concurso público, devem ser aplicadas estritamente conforme autorizado pela Constituição. Caso não haja a comprovação da necessidade e tenha ausência de interesse para toda coletividade, poderá ser configurado desvio de finalidade e a contratação será considerada nula.

Neste tópico, estamos abordando em específico os servidores temporários, os quais são submetidos ao regime denominado especial e exercem uma função pública, mas não estão vinculados a um cargo ou emprego público, portanto, não se confundem com os estatutários nem com os celetistas (empregados públicos). Isso não significa que a administração pública

pode contratar livremente, sem obedecer a qualquer critério, esses agentes temporários. Pelo contrário, a contratação deve sempre observar os princípios da impessoalidade e da moralidade e será promovida através da realização de processo seletivo simplificado, nos termos da Lei nº 8.745/1993 (Mazza, 2024, p. 470).

Além disso, o art. 9º, inciso III, da mencionada Lei, determina o prazo entre as admissões, estabelecendo que o pessoal contratado por prazo determinado não pode ser novamente contratado, com a mesma natureza jurídica de temporários, antes de decorridos 24 meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo hipóteses previstas na legislação. Já a duração do período máximo da contratação está prevista no art. 4º, variando para cada função, sendo admitida algumas possibilidades de prorrogação taxativamente definidas em seu parágrafo único.

Assim, podemos destacar que contratações com prazo determinado pela administração pública devem cumprir rigorosamente as seguintes condições: existência de legislação que regule as possibilidades do trabalho temporário; prazo específico da contratação, previsto na lei própria; necessidade temporária, sendo vedada a contratação temporária para o desempenho de funções burocráticas ordinárias e permanentes; e o interesse público, fundamentado em argumentos que demonstrem de forma contundente a existência desse interesse público excepcional (Oliveira, 2024, p. 707).

O STF interpreta que o regime presente nessa relação trabalhista temporária possui caráter administrativo, não sendo regulamentado pela CLT. Em virtude disso, a Corte entende pela incompetência da Justiça Trabalhista para processar e julgar as ações que incluam a administração pública e os servidores temporários vinculados a ela por esse elo jurídico-administrativo. À vista disso, nas hipóteses de possível desvio na contratação temporária para o desempenho de função pública, a ação judicial não é apreciada Justiça do Trabalho diante sua incompetência absoluta em razão da matéria (Pietro, 2024, p. 633).

Quanto ao regime especial dessa relação, pontua o Min. Rel. Luiz Fux em seu voto exarado no RE 842.844/SC:

De acordo com a permissão constitucional no artigo 37, inciso IX, é possível a contratação por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, sendo o agente público, nesse caso, um mero prestador de serviço. Tal agente é o que possui contrato temporário com a Administração Pública, podendo desempenhar funções semelhantes a de um ocupante de cargo público, a fim de substituir pessoal regular e permanente ou acrescentar serviços extraordinariamente.

Assim, pode-se dizer que a relação jurídica entre os servidores temporários e a Administração Pública, **apesar de não ser genuinamente estatutária, ostenta**

caráter administrativo, eis que sua contratação é regulada por lei que disciplinará entre as partes um contrato de Direito Administrativo.

(...)

Consectariamente, tanto os servidores contratados temporariamente pela Administração Pública, quanto aqueles ocupantes exclusivamente de cargos comissionados, desempenham função de caráter eventual e precário, mediante regime jurídico especial regulamentado por lei do ente federativo (Brasil, 2023, p. 25, grifo nosso).

Em síntese, o regime jurídico especial possui três particularidades que merecem destaque, a primeira delas trata-se da pluralidade normativa, visto que cada esfera pública poderá legislar de forma autônoma quanto ao procedimento e às contratações temporárias, por exemplo, na esfera federal a Lei nº 8.745/1993 regula essa temática e a Lei nº 12.177/2023 dispõe sobre a contratação de pessoal em regime especial por prazo determinado no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

O segundo aspecto diz respeito ao vínculo contratual, o qual não é regido pela CLT nem possui o caráter estatutário, mas é regido pela legislação específica. Por fim, o último ponto relevante corresponde a competência da Justiça Comum para o processamento e julgamento das demandas judiciais que envolvem os trabalhadores temporários, justamente pela condição jurídica-administrativa presente nesse regime especial (Oliveira, 2024, p. 708).

Portanto, a proteção à maternidade, conforme explorado no tópico anterior, é um direito fundamental que encontra respaldo tanto na Constituição Federal quanto em tratados internacionais. A estabilidade provisória das gestantes e o direito à licença-maternidade são direitos amplamente assegurados às trabalhadoras, independentemente do regime de contratação. No entanto, a aplicação desses direitos nos contratos por prazo determinado, especialmente no âmbito da administração pública, tem gerado debates jurídicos e divergências de interpretação, como visto no caso que culminou na decisão do STF (Recurso Extraordinário 842.844/SC), a qual será analisada no próximo tópico, destacando os efeitos jurídicos e sociais decorrentes dessa decisão.

3.2 – A DECISÃO DO STF: ANÁLISE CRÍTICA E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

A decisão do STF, objeto dessa pesquisa, foi proferida no julgamento do Recurso Extraordinário 842.844/SC no Tema 542, por meio do qual o Estado de Santa Catarina contestava a decisão consignada pelo Tribunal de Justiça do estado que julgou procedente a ação da recorrida, Senhora Rosimere da Silva Martins, concedendo a garantia no emprego a esta professora contratada temporariamente que atuava em uma escola estadual. No curso do

contrato, a docente engravidou, porém foi exonerada do cargo em virtude do término do contrato de trabalho na data que já estava prevista para encerrá-lo.

Havia uma série de entendimentos conflitantes sobre o direito à estabilidade das gestantes em contratos temporários firmados com a administração pública. Os Tribunais e a doutrina divergiam quanto à aplicabilidade dessa proteção em casos de vínculos temporários, o que gerava insegurança tanto para as trabalhadoras quanto para os gestores públicos. A variação de entendimentos anteriores à decisão do Supremo pode ser vislumbrada até na mudança de entendimento do próprio TJSC nesse processo da professora que atuou em uma escola estadual.

Essa divergência de interpretações levou a questão até o STF, que, ao julgar o Tema 542, estabeleceu o entendimento de que as trabalhadoras gestantes em contratos temporários com a administração pública possuem o direito à estabilidade no emprego. A partir dessa decisão, firmou-se a tendência de observância do direito à estabilidade nesses casos, consolidando o entendimento que deve ser seguido por instâncias inferiores e pela própria administração pública.

O caso em específico que foi analisado pelo STF, no processo de origem, a ex-servidora ingressou com uma ação rescisória com o objetivo de modificar o acórdão do TJSC, que inicialmente havia negado a ela o direito à estabilidade provisória e à licença-maternidade. Nesse acórdão, o Tribunal entendeu que a dispensa de uma empregada gestante ao término de um contrato de trabalho com prazo determinado não é considerada arbitrária ou sem justa causa, conforme veda o art. 10, II, b, do ADCT. Assim, a gravidez não garantiria a extensão do contrato ou o pagamento de salários após o seu término.

No julgamento da ação rescisória, o TJSC reformulou o entendimento sob o fundamento de violação direta aos arts. 7º, XVIII, e 39, § 3º, da CF/88, e art. 10, II, “b”, do ADCT, argumentando que o fato superveniente, qual seja a gravidez, associado com a condição de não ter concedido razão para a rescisão, independente do regime de contrato por prazo determinado, deve ser garantida a estabilidade provisória e o benefício da licença-maternidade. Não concordando com esse entendimento, o Estado de Santa Catarina interpôs o Recurso Extraordinário, o qual foi resolvido por meio da sistemática de repercussão geral no STF devido à importância e ao impacto que a questão da estabilidade da gestante em contratos temporários tem para a sociedade e para o sistema jurídico.

Por consequência, com base no art. 138 do CPC, o Município de São Paulo, o Município de Unaí, o Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP) e a Defensoria Pública da União foram admitidos no processo na condição de *amicus curiae*. Um dos principais motivos que levou a ação a ser julgada pelo método de repercussão geral se revela nas inúmeras vezes que

essa controvérsia chegou ao STF, entretanto as decisões proferidas por ambas as Turmas eram esparsas, vez que não possuíam o caráter vinculante.

Em seu voto, o Ministro Relator Luiz Fux destacou que, de acordo com especialistas, o período pós-parto é um momento em que a mãe está mais suscetível a problemas de saúde mental e que o bem-estar do recém-nascido depende diretamente da saúde da mãe, é essencial que ela receba o suporte necessário para manter boas condições físicas e emocionais. Baseado em pesquisas no campo da psicologia, abordou a parte psicológica da relação materna, apontando que o contato com a mãe estimula as conexões neurais no cérebro do bebê, o que o faz sentir-se seguro, acolhido e amado, condições que contribuem para o desenvolvimento de uma inteligência emocional com impactos positivos ao longo de sua vida e em todas as suas relações.

Ainda nesse aspecto psicológico e humano, o Ministro citou um documentário intitulado "O cérebro de um bebê precisa de amor para se desenvolver", o qual mostrou que crianças que recebiam mais atenção e cuidado em casa tendiam a possuir um QI mais elevado, aquelas com maior estímulo cognitivo se destacaram em tarefas de linguagem e as que recebiam uma educação mais carinhosa obtiveram melhores resultados em testes de memória. Todos esses argumentos reforçam a importância de conceder à mulher proximidade com o filho nos primeiros meses, sem prejuízo de seu salário, de seu sustento e de seu emprego.

Da mesma maneira, foram apresentados vários casos de países diferentes que concederam direitos e benefícios as mulheres trabalhadoras gestantes em situações equivalentes ao contexto em apreço, os quais consideraram a essência da proteção à maternidade um fenômeno natural, demonstrando a utilização do direito comparado para fundamentar o entendimento da Suprema Corte.

Em âmbito internacional, o Ministro Nunes Marques, apontou três convenções da OIT que abordam a presente temática da maternidade, sendo as de nº 3 de 1919, nº 103 de 1952 e nº 183 de 2000, as quais possuem o objetivo de garantir a saúde da mãe e do filho, reduzir a mortalidade infantil, promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres, e proteger a trabalhadora contra qualquer forma de discriminação relacionada à sua condição de maternidade. Desta maneira, em um contexto de responsabilidade compartilhada, os governos detêm a função fundamental de promoverem políticas públicas que incentivem a harmonia entre trabalho e família.

No tocante a legislação brasileira, evidenciou-se o art. 39, § 3º, da CF, o qual equipara as servidoras ocupantes de cargo público as trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas, por força do princípio da igualdade para a proteção da maternidade. Na observância do dispositivo,

não deve haver qualquer diferenciação entre as trabalhadoras do âmbito público e do âmbito privado, independentemente do regime contratual trabalhista. Em que pese haja o princípio da isonomia entre homens e mulheres, os benefícios concedidos as mulheres são entendidos como uma maneira do Estado em favorecer as mães, lidando com as diferenças naturais e amplamente justas entre os sexos. Ademais, na contemporaneidade, as mulheres se deparam com o desafio de conciliar o mesmo grau de desempenho profissional masculino com a função incomparável de ser mãe.

Outros princípios nortearam o posicionamento do STF, por meio do qual foi apreciada a coexistência entre o princípio da supremacia do interesse público e os princípios de proteção à maternidade na emblemática do benefício da licença maternidade e da garantia provisória destinadas as servidoras grávidas não efetivas, enfatizando que os direitos constitucionais devem sempre ser interpretados dentro da realidade social em que o ordenamento jurídico brasileiro se incorpora.

A contraposição existente entre a supremacia do interesse público, diante de eventuais dificuldades do Poder Público em manter em uma posição estratégica uma servidora que não goze da confiança do gestor ou cujo trabalho não seja mais de interesse da administração pública, e os princípios da proteção da maternidade, da igualdade, da liberdade reprodutiva, da dignidade humana, da vida e do melhor interesse do menor deve sopesar que esse último conjunto de direitos são fundamentais e inerentes à mãe e ao nascituro, os quais são considerados com maior valor no referido entendimento jurisprudencial.

Nesse mesmo sentido, foi apresentado o entendimento das dimensões dos direitos fundamentais segundo o doutrinador Silva:

São prestações proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a **igualização de situações desiguais**. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade (Silva, 2005, p. 286, grifo nosso).

Ressalta-se, dessa forma, que o direito à igualdade, previsto no art. 5º da CF, exige a consideração das particularidades muitas vezes negligenciadas pelo Direito, especialmente aquelas ligadas à efetivação da autonomia individual dos cidadãos. Dessa forma, aplica-se o princípio da isonomia à discussão, pois, uma vez garantida a proteção constitucional às trabalhadoras em geral, ao valorizar o princípio da igualdade, não se pode admitir diferenciação entre os tipos de contrato de servidoras públicas gestantes.

O Ministro Cristiano Zanin foi categórico ao ponderar que o reconhecimento do direito à licença-maternidade no caso em apreço não é incompatível com os princípios que regem a

administração pública, quais sejam o da legalidade, moralidade, publicidade e eficiência e jamais equipara os contratos por tempo determinado ou as nomeações para cargos em comissão de livre nomeação e exoneração à investidura em cargo ou emprego público efetivo, que dependem de aprovação em concurso público. O vínculo da trabalhadora continua sendo precário e distinto, o contrato apenas passará a vigorar por um prazo maior que o inicialmente fixado em virtude da estabilidade provisória assegurada a gestante, sem qualquer alteração na natureza contratual.

Antes mesmo dessa decisão, o Supremo já possuía reiterados entendimentos de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive aquelas contratadas em caráter temporário, independentemente do regime jurídico de trabalho, possuem o direito à licença-maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Destacam-se alguns precedentes que afirmam a prevalência desses direitos fundamentais:

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. 1. **As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, Dje de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03.** 2. Agravo regimental a que se nega provimento. (AI 804574 AgR, Relator(a): LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em 30-08-2011, DJe-178 DIVULG 15-09-2011 PUBLIC 16-09-2011 EMENT VOL-02588-03 PP-00317 RT v. 100, n. 913, 2011, p. 491-494) (Brasil, 2011, p.1, grifo nosso).

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. MILITAR. ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. ISONOMIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO E ART. 10, II, b, DO ADCT. AGRAVO IMPROVIDO. I – **As servidoras públicas e empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, b, do ADCT.** II – **Demonstrada a proteção constitucional às trabalhadoras em geral, prestigiando-se o princípio da isonomia, não há falar em diferenciação entre servidora pública civil e militar.** III - Agravo regimental improvido. (RE 597989 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Primeira Turma, julgado em 09-11-2010, DJe-058 DIVULG 28-03-2011 PUBLIC 29-03-2011 EMENT VOL-02491-02 PP-00347) (Brasil, 2010, p.1, grifo nosso).

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.

1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. **A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.** 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. **A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.** 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29-05-2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019) (Brasil, 2019, p. 1, grifo nosso).

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CARGO TEMPORÁRIO DE PROFESSORA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. POSSIBILIDADE. 1. O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que as servidoras públicas gestantes, independentemente do regime jurídico a que estejam vinculadas, têm direito à estabilidade provisória, fazendo jus a uma indenização substitutiva em valor equivalente ao da remuneração percebida, como se em exercício estivessem, até cinco meses após o parto. Precedentes. 2. Nos termos do § 11 do art. 85 do CPC, majora-se em 1% (um por cento) a verba honorária fixada pelas instâncias de origem, observados os limites previstos nos §§ 2º e 3º. 3. Agravo interno desprovido. (RE 1299005 AgR, Relator(a): NUNES MARQUES, Segunda Turma, julgado em 23-11-2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-248 DIVULG 16-12-2021 PUBLIC 17-12-2021) (Brasil, 2021, p. 1).

Vislumbra-se que existiam precedentes concedendo o direito à estabilidade para as servidoras públicas gestantes, independentemente do regime jurídico a que estavam vinculadas. Embora o trabalho temporário tenha um período de duração definido, muitos direitos trabalhistas são assegurados, o recebimento do décimo terceiro salário e das férias proporcionais, seja em caso de demissão sem justa causa, pedido de desligamento ou término regular do contrato, além do FGTS, dos benefícios e serviços da Previdência Social, e do seguro contra acidentes de trabalho.

Dessa forma, a inclusão da estabilidade provisória e da licença-maternidade reforça a preocupação em proteger adequadamente as trabalhadoras gestantes, garantindo seus direitos e o bem-estar de seus filhos. Isso tudo evidencia que a decisão que está em conformidade com a legislação e, principalmente, com o princípio da dignidade humana.

No julgamento, não foram encontrados fundamentos suficientes e sólidos o bastante para negar o reconhecimento do direito à licença-maternidade para trabalhadoras contratadas pela administração pública que engravidem antes do término de um contrato por prazo determinado ou durante o exercício de carga em comissão de livre nomeação e exoneração. Foi constatado que a proteção à maternidade e à criança não transforma um contrato por prazo determinado em indeterminado, mas garante um tratamento igualitário a pessoas em situações semelhantes, no que concerne à condição de gestante durante o vínculo empregatício, independentemente da natureza dessa relação, seja ela estatutária, temporária, celetista ou por prazo indeterminado.

Portanto, é suficiente que a gestação ocorra após o início do contrato temporário ou durante o exercício do cargo em comissão para que uma gestante tenha direito à licença-maternidade e à garantia provisória no emprego. Desse modo, sob a perspectiva legislativa, o direito à licença-maternidade e ao benefício previdenciário correspondente passaram de uma medida voltada apenas à permanência das mulheres no mercado de trabalho para um direito de caráter materno-infantil. Com a estabilidade e a licença-maternidade busca-se proteger não apenas as mães, mas especialmente garantir a proteção das crianças.

Em que pese a demora no julgamento do caso em particular, o entendimento será aplicado a todos os processos semelhantes nas instâncias inferiores, uma vez que o recurso foi julgado sob a sistemática da repercussão geral. O entendimento reforça a importância de oferecer segurança jurídica às gestantes trabalhadoras, que, mesmo sob contratos temporários, podem contar com uma proteção contínua. Isso fortalece o sentido de equidade e justiça nas relações de trabalho e consolida a proteção do direito à maternidade.

O entendimento pacificado pelo STF no Tema 542 possui alguns pontos benéficos e outros certamente desfavoráveis. No tocante a primeira questão, a proteção à maternidade sem dúvidas reforçou o princípio da dignidade humana e o direito à maternidade, evitando que mulheres sejam dispensadas durante a gravidez e garantindo um ambiente de segurança para o desenvolvimento do bebê. Nesse sentido, o entendimento reduz práticas discriminatórias, as mulheres que engravidam em contratos temporários com o setor público terão ampliadas as igualdades de condições no mercado de trabalho. Outro aspecto essencial é que, estabelecendo essa jurisprudência sobre o tema, o STF dá mais clareza e previsibilidade ao ordenamento jurídico, facilitando a atuação de advogados, empresas e gestantes em situações similares, conferindo segurança jurídica, princípio fundamental que rege o ordenamento jurídico.

Entretanto, sob outra perspectiva, a concessão de estabilidade a gestantes em contratos temporários pode gerar encargos adicionais para a administração pública, que, em muitos casos,

escolhe por esse tipo de contrato para atender demandas transitórias e de curto prazo. Isso significa que o poder público certamente utilizará mais recursos públicos com a continuidade de um vínculo empregatício que possuía um prazo certo e determinado para seu encerramento, causando impactos orçamentários no planejamento financeiro em todas as esferas, tanto municipais quanto estaduais e federal.

É possível vislumbrar uma aparente descaracterização do contrato temporário, cuja principal finalidade é a substituição de caráter emergencial, criando uma espécie de contradição entre a natureza do vínculo ao estender sua duração. Tais apontamentos demonstram o equilíbrio complexo que o STF buscou ao decidir pelo reconhecimento da estabilidade, atentando-se a proteção de direitos fundamentais sem desconsiderar os desafios administrativos da gestão pública.

Por fim, faz-se necessário esclarecer que após o julgamento do Tema 542 pelo STF, alguns juristas começaram a debater a validade da tese 2 estabelecida pelo TST no Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, já tratado anteriormente. Embora alguns entendam que a decisão do STF teria tornado essa tese obsoleta, vale destacar que os regimes de contratação são distintos. Isso ocorre porque as razões de decidir não possuem aderência suficiente para permitir uma interpretação processual que considere a decisão vinculante no IAC 2 do TST superada.

No próprio julgamento do IAC, o ministro Alexandre Luiz Ramos ao proferir seu voto, apontando para a inaplicabilidade da garantia provisória no emprego às gestantes em trabalhos temporários sob égide da Lei nº 6.019/1974, memora a diferenciação entre os vínculos contratuais:

Por fim, sigo no entendimento de que o STF ainda não tem precedente específico sobre a matéria, uma vez que os trazidos no voto condutor do eminente Ministro relator contemplam situação envolvendo a Administração Pública, como são processos AgR-AI 804.574/DF, Rel. Min. Luiz Fux, em que é parte a União; RE 600.057/AgR/SC, Rel. Min. Eros Grau, Estado de Santa Catarina; RE 287.905/SC, Rel. Min. Joaquim Barbosa, também Estado de Santa Catarina - SC, RMS 24.263, Rel. Min. Carlos Velloso, União; RE 435.759, Rel. Min. Dias Toffoli, Universidade Federal do Espírito Santo; RE 368.460, Rel. Min. Dias Toffoli, União; RE 597.807, Rel. Min. Celso de Mello, Município; RE 509.775, Rel. Min. Cármen Lúcia, também Município como parte; AI 675.851/SC, Rel. Rel. Min. Gilmar Mendes, Estado de Santa Catarina- SC. Cabe anotar que eventual reconhecimento de estabilidade da gestante para servidoras públicas e empregadas públicas, todas vinculadas à Administração Pública, direta ou indireta, parte de premissa jurídica diversa, pois os fundamentos da responsabilidade do Poder Público, gestor primordial do interesse público, são diversos dos da iniciativa privada, bastando ter presente o disposto no art. 37, § 6º, da Constituição Federal (Brasil, 2019, p. 30, grifo nosso).

No mesmo sentido, ao registrar seu voto no IAC, o Ministro Hugo Carlos Scheuermann ponderou:

Destaco, por exemplo, o julgamento proferido no RE 287905 / SC, em que designado redator para o acórdão o Exmo. Min. Joaquim Barbosa. Nesse julgado, a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal fixou a tese de que “a empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII da Constituição e do art. 10, II, b do ADCT”, no entanto, o fez com base na premissa que celebrados sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Além disso, na hipótese, **discutia-se contratação temporária de professor, sob regime administrativo especial** (Brasil, 2019, p. 4, grifo nosso).

A ausência de uma correspondência estrita entre as duas naturezas contratuais também já foi destacada em uma decisão monocrática do ministro Nunes Marques, do STF, no Recurso Extraordinário nº 1.331.863, publicado em dezembro de 2022. O ministro negou o pedido de reconhecimento de prevenção e redistribuição do caso para o ministro Luiz Fux, decidindo que a questão da estabilidade da gestante em contrato temporário, regulada pela Lei nº 6.019/74, não se equiparava ao tema discutido no RE 842.844, Tema 542. Essa diferenciação foi claramente fundamentada na decisão:

A propósito, no RE 842.844 – Tema n. 542, reconheceu-se a repercussão geral atinente ao “Direito de gestante, **contratada pela Administração Pública por prazo determinado** ou ocupante de cargo em comissão demissível ‘*ad nutum*’, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória”. Sob outro viés, **a matéria em apreço neste recurso refere-se ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei n. 6.019/1974. De qual sorte que é notória a ausência de identidade de objeto do *leading case* apontado com o do recurso extraordinário em exame** (Brasil, 2022, p. 4, grifo nosso).

Em virtude da interpretação equivocada desses dois entendimentos, qual seja do STF em conceder estabilidade às trabalhadoras temporárias vinculadas à administração pública e do TST em vedar a aplicabilidade da garantia provisória no emprego para as gestantes em regime de contrato a termo, podemos considerar que houve um aumento de ações trabalhistas requerendo estabilidade nos contratos regidos pela Lei n.º 6.019/1974. O que os Tribunais continuam por defender é exatamente a diferenciação do que cada entendimento consolidado se refere, observando com profundidade as particularidades e os fundamentos que compõem cada julgamento das Cortes Superiores.

Com base nesse contexto, serão apresentados trechos de duas decisões que ilustram a aplicação da distinção entre os entendimentos consolidados pelo STF e pelo TST, vejamos:

ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. LEI nº 6.019/1974. FIXAÇÃO DE TESE. IAC/TST. TEMA 542 DE

REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA PELO E. STF. O Pleno do TST, no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051, publicado em 20/09/2019, firmou o seguinte posicionamento especificamente quanto aos contratos temporários, como no caso dos autos: **‘ESTABILIDADE GESTANTE - CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO - LEI Nº 6.019/1974 - FIXAÇÃO DE TESE. É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias’, de modo que, com base em tal jurisprudência, decidiu-se que, em se tratando de contrato temporário disciplinado pela Lei n. 6.019/1974, não há falar em garantia de estabilidade provisória à empregada gestante.** Ressalte-se ainda que a hipótese em análise também não possui aderência **ao Tema 542 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo, uma vez que o referido julgamento trata especificamente a respeito das trabalhadoras gestantes com contrato firmado com a Administração Pública.** (TRT-3 - ROT: 00102763720225030026, Relator: Maria Cristina Diniz Caixeta, Data de Julgamento: 23/07/2024, Sexta Turma) (Brasil, 2024, grifo nosso).

Cumprir registrar que **a tese firmada no tema 542 do STF se refere à contratação temporária por excepcional interesse público, prevista no artigo 37, inciso IX, da Constituição, realizada pela Administração Pública.** O Tribunal Superior do Trabalho firmou a seguinte tese no Incidente de Assunção de Competência - IAC - 5639-31.2013.5.12.0051: **"(...) é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante,** prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias" De acordo com os artigos 947, § 3º, do Código de Processo Civil e 3º, XXXV, da Instrução Normativa 39/2016, julgado o incidente, a tese firmada vincula todos os juízes e órgãos fracionários. No presente processo, a decisão da Turma converge com o posicionamento adotado pela Corte Superior, por essa razão, não se vislumbra potencial violação direta e literal ao art. 10, II, b, do ADCT, nem contrariedade à Decisão do STF no tema 542 (Brasil, 2024, grifo nosso).

Extraí-se o seguinte trecho da sentença proferida pelo Juiz da 1ª Vara do Trabalho de Barueri, o qual sabiamente demonstra a especificidade das teses fixadas:

A jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), notadamente no Incidente de Assunção de Competência nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051, estabelece que a garantia de estabilidade provisória para gestantes não se aplica aos contratos de trabalho temporários previstos pela Lei nº 6.019/1974. A finalidade da estabilidade é justamente obstar o rompimento de contrato de trabalho por prazo indeterminado e não de um contrato a termo, pois neste último caso as partes já contratam cientes do término da prestação de serviço, ou seja, de sua condição resolutiva. Assim, incabível a reintegração da obreira, bem como indevido qualquer pagamento de indenização equivalente aos salários e vantagens do suposto período estável. Nesse sentido, o Tribunal do Trabalho desta 2ª Região/SP editou a seguinte tese jurídica prevalente, in verbis: **"TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 05 Empregada gestante. Contrato a termo. Garantia provisória de emprego. A empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, na hipótese de admissão por contrato a termo."** Essa tese jurídica determina que a estabilidade provisória é inaplicável em tais casos, uma vez que o contrato é firmado com prazo determinado, não se configurando a proteção do emprego para contratos a termo. **Adicionalmente, ressalta-se que a situação em análise não se enquadra no Tema 542 de Repercussão Geral reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que aborda especificamente a estabilidade de gestantes contratadas pela Administração Pública. Assim, o Tema 542 não se aplica aos casos de contratos temporários regidos pela Lei nº 6.019/1974 no setor privado** (Brasil, 2024, grifo nosso).

Portanto, o entendimento do TST permanece plenamente em vigor, definindo que "a garantia de estabilidade provisória para a empregada gestante, conforme o artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não se aplica ao regime de trabalho temporário regulado pela Lei nº 6.019/74". Em paralelo a esse posicionamento, considerando que a natureza do vínculo contratual é diversa, o julgamento do tema 542 pelo STF continua vigorando, constatando-se que nas hipóteses envolvendo a administração pública na relação trabalhista, o regime de contrato não pode excluir a trabalhadora gestante da garantia constitucional, mesmo nos casos de contratos temporários. Isso reflete uma interpretação progressista do art. 10 do ADCT, ampliando a proteção à gestante.

O terceiro capítulo ressalta a importância do papel do Poder Judiciário na proteção dos direitos fundamentais das gestantes e no combate às diversas formas de violência de gênero. Por meio das análises jurídicas realizadas, ficou claro o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com os princípios da dignidade humana e da igualdade, refletidos em decisões que ampliam o entendimento sobre a estabilidade provisória e a proteção à integridade física e emocional das mulheres.

O reconhecimento da estabilidade provisória para gestantes em contratos temporários, garantido por decisões como a do STF, representa um avanço significativo na proteção de direitos sociais e trabalhistas, sobretudo para aquelas em situações de vulnerabilidade. Assim, as decisões e interpretações jurisprudenciais destacadas reafirmam o compromisso do Judiciário em adaptar e aplicar as normas de modo a atender às demandas contemporâneas, promovendo um sistema de justiça mais inclusivo e sensível às necessidades dos trabalhadores e das mulheres em particular. Este avanço não só consolida direitos, mas fortalece a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta pesquisa, buscou-se tratar especialmente dos artigos 7º, XVIII, da CF/88 e 10, inciso II, do ADCT, os quais reconhecem plenamente a proteção à maternidade. Com base no art. 39, §3º, da Constituição, o entendimento consolidado pelo STF estende as normas de proteção ao trabalho feminino previstas nos mencionados dispositivos para as servidoras públicas, independentemente do regime de contratação. Outrossim, analisou-se a trajetória histórica e a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho, destacando o caráter excludente das gerações passadas, que por séculos ditou regras sociais e culturais diferentes das atuais. Durante muitos anos, políticas discriminatórias e a crença na inferioridade das mulheres em relação aos homens prevaleceram em diversas partes do mundo.

Com o avanço da modernização e o progresso na economia dos países, as estruturas sociais começaram a se diversificar, permitindo a inserção gradual das mulheres no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades inéditas. As mudanças de comportamento e uma nova perspectiva sobre o papel feminino na sociedade possibilitaram a luta pela igualdade de direitos, pauta constante dos movimentos sociais internacionais. A partir dessa transformação social e com a implementação de leis protetivas, as mulheres passaram a buscar conquistas em diversas esferas, como a profissional, afetiva e pessoal.

Apesar dos inúmeros avanços alcançados, em uma sociedade que almeja ser democrática, pluralista, livre, justa e solidária, torna-se essencial, diante do progresso das ciências médicas e biológicas, do surgimento de novas tecnologias e do cenário brasileiro de flexibilização das normas trabalhistas e das novas modalidades contratuais, a atualização dos entendimentos jurisprudenciais e adequação das leis a realidade social brasileira. É preciso estimular a maternidade sem o receio de perda de emprego, ao mesmo tempo em que se amplia o acesso das mulheres, em condições isonômicas, ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, é igualmente importante promover uma mudança cultural, no sentido de incentivar a sociedade civil e os empregadores a enxergarem a maternidade como um fenômeno coletivo. Isso inclui fomentar a participação ativa dos homens na criação dos filhos, em uma possível ampliação da licença-paternidade e o estímulo nas contratações e na permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Desse modo, um dos objetivos específicos do presente trabalho era desenvolver esse contexto histórico das conquistas femininas no âmbito do direito trabalhista, o qual foi atendido vez que demonstrada essa trajetória por meio das Convenções, Pactos e Tratados Internacionais efetivados pela OIT e pela própria ONU, por meio dos avanços na legislação brasileira da

proteção à maternidade e da permanência das mulheres no trabalho. A pretensão em analisar os parâmetros da estabilidade no emprego foi solucionada com os estudos doutrinários e jurisprudenciais acerca das modalidades da garantia no trabalho e sua aplicação em contextos distintos.

A reflexão crítica construída sobre os argumentos que conduziram a tese fixada pela Suprema Corte em assegurar a estabilidade no emprego mesmo para as empregadas gestantes contratadas por prazo determinado vinculadas a administração pública cumpriu, de forma satisfatória, o objetivo essencial desta monografia. Foi possível constatar que as medidas para salvaguarda das mães e dos nascituros veem sendo efetivadas no cenário brasileiro, beneficiando toda a sociedade, dado que a família é considerada como principal instituição social e se apresenta base do progresso.

Conforme aduz a Súmula nº 244 do TST, nos casos de dispensa arbitrária ou sem justa causa, a gestante tem direito à estabilidade no emprego ou à reintegração ao trabalho, caso o período de estabilidade esteja em vigor, mesmo que o empregador não tenha conhecimento da gravidez no momento da demissão. Ademais, salienta-se que decisão proferida pelo STF no tema 542 possui força vinculante, ou seja, deve ser obrigatoriamente seguida por todos os demais órgãos do Poder Judiciário. Essa obrigatoriedade encontra amparo no art. 988 do Código de Processo Civil. Caso algum tribunal descumpra essa decisão, é possível que seja ajuizada uma Reclamação Constitucional para garantir o cumprimento do entendimento do Supremo.

Foi possível observar que o entendimento firmado pelo STF, ao estender a estabilidade à gestante em contratos temporários na administração pública, reforça princípios fundamentais da dignidade humana e do direito à maternidade, promovendo maior igualdade e combate à discriminação no mercado de trabalho. Essa proteção beneficia gestantes ao assegurar a segurança necessária para o período gestacional, além de oferecer previsibilidade e segurança jurídica a todas as partes envolvidas. Contudo, a decisão traz desafios, sobretudo o aumento de encargos ao poder público e o aspecto de descaracterização dos contratos temporários, que visam atender necessidades emergenciais. Essa situação evidencia o esforço do Supremo em equilibrar a proteção de direitos fundamentais com as necessidades administrativas do setor público.

Outrossim, verificou-se que não existe conflito entre o entendimento do TST, o qual segue válido estabelecendo a vedação da concessão da estabilidade provisória para as gestantes temporárias com trabalho regulamentado pela Lei nº 6.019/74, e a tese fixada pelo STF no tema 542, uma vez que viabiliza essa garantia constitucional para as trabalhadoras gestantes em contratos temporários envolvendo especificamente a administração pública, sob o fundamento

de que o regime de contrato nesse caso não deve privar a trabalhadora gestante da garantia no emprego.

A escolha da estabilidade da gestante como tema de pesquisa justifica-se pela sua relevância social. Ao garantir a proteção da mãe e do bebê, essa medida contribui para o fortalecimento da família e, conseqüentemente, para o desenvolvimento da sociedade. A pesquisa apresenta-se de modo a ser um passo inicial na busca por aprofundar o conhecimento sobre esse tema, com o objetivo de promover a valorização e a proteção das mulheres no período da maternidade e os resultados obtidos poderão servir de base para futuras pesquisas e contribuir para a construção de políticas públicas mais justas e eficientes.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. E-book.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Revogada. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1932]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regula%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20trabalho%20das%20mulheres%20nos%20estabelecimentos%20industriais%20e%20comerciais>. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8745cons.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF.** Direitos sociais. Reforma trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. [...] 5. Ação Direta julgada procedente. Relator Ministro Alexandre de Moraes, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário 629.053/SP.** Direito à maternidade. Proteção constitucional contra dispensa arbitrária da gestante. Exigência unicamente da presença do requisito biológico. Gravidez preexistente à dispensa arbitrária. Melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social. Direito à indenização. Recurso extraordinário desprovido. Relator: Ministro Marco Aurélio, 10 de outubro de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339601804&ext=.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário 842.844/SC, Tema 542.** A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado. Relator: Ministro Luiz Fux, 5 de outubro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542>. Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **Agravo Regimental no Agravo de Instrumento 804.574/DF.** Agravo Regimental no Agravo de Instrumento. Constitucional. Administrativo. Cargo em comissão. Servidora gestante. Exoneração. Direito à indenização. 1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: [...]. Agravo regimental a que se nega provimento. Relator Ministro Luiz Fux, 30 de agosto de 2011. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627552>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 597.989/PR**. Constitucional. Administrativo. Licença maternidade. Militar. Admissão em caráter temporário. Estabilidade provisória. Possibilidade. Isonomia. Art. 7º, XVIII, da constituição e art. 10, II, b, do ADCT. Agravo improvido. I – As servidoras públicas e empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória [...]. III - Agravo Regimental improvido. Relator Ministro Ricardo Lewandowski, 9 de novembro de 2010.

Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=621170>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). **Agravo Interno em Recurso Extraordinário 1.299.005/CE**. Agravo Interno em Recurso Extraordinário. Cargo temporário de professora. Gestante. Estabilidade provisória. Indenização substitutiva. Possibilidade. 1. O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que as servidoras públicas gestantes, independentemente do regime jurídico a que estejam vinculadas, têm direito à estabilidade provisória, fazendo jus a uma indenização substitutiva em valor equivalente ao da remuneração percebida, como se em exercício estivessem, até cinco meses após o parto. Precedentes [...]. 3. Agravo interno desprovido. Relator Ministro Nunes Marques, 23 de novembro de 2021. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=758761880>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.331.863/SC**. Decisão Monocrática. 1. Inicialmente, observo que a agravante pleiteia a redistribuição do presente feito e da RCL 51.908 ao ministro Luiz Fux, Relator do RE 842.844 – Tema n. 542, com fundamento nos arts. 69, § 2º, e 325-A do RISTF [...] 4. Em face do exposto, nego provimento ao agravo em recurso extraordinário [...] 6. Publique-se. Intime-se. Relator Ministro Nunes Marques, 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15355074409&ext=.pdf>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 73-46.2013.5.15.0010**. Agravo de instrumento. Procedimento sumaríssimo. Gestante. Contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019). Garantia de emprego. Indenização. Súmula nº 244, III, do colendo Tribunal Superior do Trabalho. [...]. Agravo de instrumento improvido. Relator Desembargador Convocado Jose Maria Quadros de Alencar, 1 de julho de 2014. Disponível: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d12c7651d99392d9591767b84455763e>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1637-64.2012.5.01.0049**. Agravo – recurso de revista interposto sob a égide da lei nº 13.015/2014 – Estabilidade provisória - Gestante – Contrato por prazo determinado. A ocorrência de gestação no curso de contrato por prazo determinado não afasta o direito da empregada à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT. Inteligência da Súmula nº 244, III, do TST. A nova redação da súmula é aplicável à hipótese

dos autos, porque resulta da interpretação de legislação vigente à época do encerramento do contrato de experiência (art. 10, II, “b”, do ADCT). Agravo a que se nega provimento. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3 de junho de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d6ce492e96a34f668da0ed656929d776>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051**. É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho, 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/incidentes-de-assuncao-de-competencia-iac-tst-1>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Justificativa de Voto Convergente do Ministro Alexandre Luiz Ramos, processo nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 18 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=36683&anoInt=2015>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Voto Convergente do Ministro Hugo Carlos Scheuermann, processo nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 18 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=36683&anoInt=2015>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Gestante. Estabilidade provisória. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. [...] 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. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. Aviso prévio. Renúncia pelo empregado. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Trabalhista pelo Rito Sumaríssimo nº 1000921-02.2024.5.02.0201**. Sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Barueri, em 12 de agosto de 2024. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/e4ac3e3ccf3d48f63f8c942cb3b7c2f2>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010276-37.2022.5.03.0026**. Estabilidade da gestante. Contrato temporário de trabalho. Lei nº 6.019/1974. Fixação de tese. IAC/TST. Tema 542 de repercussão geral reconhecida pelo E. STF. [...]. Ressalte-se ainda que a hipótese em análise também não possui aderência ao tema 542 da tabela de repercussão geral do Supremo, uma vez que o referido julgamento trata especificamente a respeito das trabalhadoras gestantes com contrato firmado com a administração pública. Desembargadora Relatora Maria Cristina Diniz Caixeta, 23 de julho de 2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo 0000849-10.2023.5.09.0965**. Desembargador do Trabalho Marco Antônio Vianna Mansur, 26 de julho de 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/recursorevista/TRT9/68300991>. Acesso em: 25 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

FARIA, Helena Omena Lopes; MELO, Mônica. **Convenção Sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher e Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. In: SÃO PAULO (Estado). Direitos Humanos: construção da liberdade e da igualdade. 1998. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado9.htm#:~:text=req%20sua%20ades%C3%A3o,-,A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de,de%20fato%20entre%20o%20homem>. Acesso em: 01 out. 2024.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Organização Internacional do Trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Álvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Internacional. 1. ed. São Paulo, SP: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026559. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 15 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 05 out. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 30 set. 2024.

MATO GROSSO. **Lei nº 12.177, de 07 de julho de 2023**. Dispõe sobre a contratação de pessoal em regime especial por prazo determinado, para atendimento das necessidades temporárias de excepcional interesse público, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso. Cuiabá, MT: Palácio Paiaguás, [2023]. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mt/lei-ordinaria-n-12177-2023-mato-grosso-dispoe-sobre-a-contratacao-de-pessoal-em-regime-especial-por-prazo-determinado-para-atendimento-das-necessidades-temporarias-de-excepcional-interesse-publico-no-ambito-do-poder-judiciario-do-estado-de-mato-grosso?r=p#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de,do%20Estado%20de%20Mato%20Grosso>. Acesso em: 17 out. 2024.

MAZZA, Alexandre. **Curso de direito administrativo**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. pág.470. ISBN 9788553620296. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620296/>. Acesso em: 19 out. 2024.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 01 out. 2024.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024. E-book. ISBN 9786559649600. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559649600/>. Acesso em: 17 out. 2024.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão crítica do artigo 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre**. Dissertação de Mestrado. (Universidade FUMEC). Belo Horizonte/MG. 2017. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/39444/PEREIRA%2C%20Maria%20da%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20Maia%20_%20disserta%C3%A7%C3%A3o%20_%20Vis%C3%A3o%20cr%C3%ADtica%20do%20artigo%20394-A%20da%20CLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2024.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 37. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. ISBN 9786559649440. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559649440/>. Acesso em: 18 out. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 08 out. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Volume 4. Petrópolis, RJ: Vozes, 1976. E-book.

SANTOS, Lourival Santana; ARAÚJO, Ruy Belém. **História econômica geral e do Brasil**. Artigo científico. São Cristóvão: Universidade Federal de Sergipe, CESAD, 2011.

SANTOS, Ariane Gomes. **Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões**

críticas. Dissertação de Mestrado. (USP). São Paulo. Data de defesa: 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03072020-171318/publico/8336913_Dissertacao_Original.pdf. Acesso em 30 set. de 2024.

SÃO PAULO. **Lei Estadual nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917**. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. São Paulo: Palácio do Governo do Estado de São Paulo, 1917. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em 02 out. 2024.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005. E-book. ISBN 8574206865. Disponível em: <https://estudeidireito.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/03/josc3a9-afonso-da-silva-curso-de-direito-constitucional-positivo-2005.pdf>. Acesso em 19 out. 2024.