



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A ESTABILIDADE GESTACIONAL NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS E POR
PRAZO DETERMINADO: A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA**

ORIENTANDO (A): ANA LUIZA SOUZA COELHO

ORIENTADOR (A): PROF. Ma. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO
2022

ANA LUIZA SOUZA COELHO

**A ESTABILIDADE GESTACIONAL NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS E POR
PRAZO DETERMINADO: A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. (a) Orientadora: Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO
2022

ANA LUIZA SOUZA COELHO

**A ESTABILIDADE GESTACIONAL NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS E POR
PRAZO DETERMINADO: A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota

Examinador (a) Convidado (a): Ma. Márcia Pimenta de Paiva Nota

RESUMO

A presente monografia analisa como pode a estabilidade gestacional nos contratos temporários e por prazo determinado causarem ameaças à segurança jurídica. Para isso, foram apresentadas as discussões realizadas pelos tribunais, bem como leis, súmulas e dispositivos legais que versam sobre o tema, notando a falta do entendimento unificado. Para melhor compreensão, foi abordada a evolução histórica do trabalho feminino no Brasil e a diferenciação dos conceitos de garantia e estabilidade. A metodologia utilizada envolveu o método dedutivo, pesquisa descritiva e bibliográfica, uma vez que foram analisadas diversas jurisprudências acerca do tema. Observou-se que algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho possuíam o entendimento para o lado protecionista do feto, como também da mulher, lhe garantindo a estabilidade. No entanto, surgiu nova corrente de forma contrária, não considerando a estabilidade gestacional em contratos de trabalho temporários ou por prazo determinado. A forma de solucionar esse problema seria unificar as decisões, garantindo a mulher gestante a estabilidade durante o período do contrato de prazo determinado, não ocorrendo o mesmo com os contratos temporários, devido a sua especificidade.

Palavras-chaves: Estabilidade gestacional. Contrato de trabalho por prazo determinado e temporário. Segurança Jurídica.

ABSTRACT

The monograph analyzes how gestational stability in temporary and fixed-term contracts can cause security threats. Therefore, the discussions carried out by the courts were presented, as well as laws, precedents and legal provisions that deal with the subject, noting the lack of unified understanding. For a better understanding, it brought the historical evolution of women's work in Brazil and differentiation of the concepts of guarantee and stability. The used methodology of deductive methods, research of deductive and bibliographic methods, since there were several jurisprudences. It was observed that some decisions of the Superior Labor Court had the understanding for the protectionist side of the fetus, as well as of the woman, guaranteeing her stability. However, a new current emerged in the opposite way, not considering gestational stability in temporary or fixed-term employment contracts. The way to solve this problem would be to unify the decisions, guaranteeing the pregnant woman stability during the period of the fixed-term contract, not the same with temporary contracts, due do their specificity.

Keywords: Gestational stability. Fixed-term employment contract and temporary. Legal certainty.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	8
1.1 AS PRIMEIRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	8
1.2 EVOLUÇÃO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS.....	10
1.2.1 A Constituição de 1934.....	10
1.2.2 A Constituição outorgada de 1937.....	11
1.2.3 A Constituição de 1946.....	12
1.2.4 Constituição Federal de 1988 e o trabalho da mulher.....	12
1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	14
2. CONTRATO DE TRABALHO E A ESTABILIDADE GESTACIONAL.....	17
2.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO.....	19
2.2. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO.....	20
2.3 A GARANTIA DE EMPREGO E A ESTABILIDADE.....	22
3. ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS E POR PRAZO DETERMINADO E A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA.....	25
3.1 SÚMULA 244 DO TST E A DECISÃO DA 4ª TURMA DO TST.....	25
3.2 JULGADOS SOBRE O TEMA.....	31
3.3 ANÁLISE DA EFICÁCIA DOS ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS SEGUNDO O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA SEGURANÇA JURÍDICA.....	36
CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIA.....	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso lida com a estabilidade gestacional conferidas as mulheres no mercado de trabalho, trazendo assim, assunto bastante discutido do âmbito trabalhista, pois tem como enfoque a estabilidade que a gestante goza no contrato de trabalho por prazo determinado e temporário.

Dessa forma, a metodologia utilizada na elaboração da pesquisa envolveu o método dedutivo, bem como a pesquisa descritiva e bibliográfica. Ressalta-se que foi realizado um aprofundamento do histórico evolutivo, definição conceitual de alguns temas essenciais ao estudo, e análise acerca de decisões jurisprudenciais, como também o estudo sobre artigos e livros que explanam o referido contexto.

No primeiro capítulo, de antemão observa-se a evolução histórica do trabalho feminino, além do avanço promovido pela criação de diversas normas que tiveram por objetivo garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como propiciar maiores condições para inserção da mulher nas relações de emprego.

Já no segundo capítulo, nota-se a definição de conceitos extremamente relevantes para a compreensão do tema, uma vez que há a análise dos contratos por prazo determinado e dos contratos temporários, de forma que se torne possível entender a possibilidade ou não de se falar em estabilidade gestacional nesses referidos modelos contratuais.

Do mesmo modo, é feita a diferenciação da estabilidade e garantia de emprego, em que pese para se compreender corretamente a estabilidade conferida a gestante e a sua importância.

Subsequentemente, no terceiro capítulo, por fim, é feito o enfoque na Súmula 244, do TST, em que trata os principais pontos do tema. Nota-se que fora preciso diversos julgados e interpretações do Tribunal Superior do Trabalho, bem como do próprio Supremo Tribunal Federal para atual redação da Súmula.

Há também a análise acerca de alguns julgados sobre o tema, revelando a divergência existente sobre a possibilidade ou não da concessão da estabilidade à empregada gestante que está inserida nos contratos por prazo determinado ou temporário.

Revela-se dessa forma que pelas diversas interpretações, o princípio constitucional da segurança jurídica resta totalmente abalado, surgindo a necessidade de haver um entendimento unificado.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Ao adentrar no tema sobre o período gestacional da mulher e seus direitos, depara-se com um grande percurso histórico do trabalho feminino no Brasil, que deve ser compreendido para melhor entender o sistema de trabalho atual, bem como seus direitos e garantias advindos da condição de gestante.

Se ainda ouve-se falar sobre “trabalho das mulheres”, é porque este ainda apresenta diferenças do trabalho masculino. Dessa forma, é diante dessas divergências que surge a necessidade de um direito do trabalho específico para as mulheres, não só por conta da discriminação sofrida, mas pelo próprio advento biológico, como a maternidade, que requer uma atenção.

Logo, é preciso ter em mente que as conquistas presentes no ordenamento jurídico brasileiro advieram não de um processo isolado, e sim de diversos marcos históricos e reclamos da sociedade que provocaram evoluções até se chegar na Consolidação das Leis do Trabalho presente em nosso ordenamento atual.

1.1 AS PRIMEIRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Em 1912, teve início no Congresso Nacional a tramitação de um projeto para criação de um Código do Trabalho, dentre as preocupações apresentadas, legislava sobre o trabalho feminino. Vale ressaltar que o texto trazia inovações no sentido de a mulher poder contratar emprego independente de autorização marital, proibição do trabalho noturno e limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias.

No tocante a licença a maternidade, garantia o afastamento entre 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias depois, com a percepção de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo, podendo retornar ao emprego.

A recepção da maioria dos parlamentares foi negativa pelo fato da mulher ainda ser muito subjugada na sociedade e não se ver a real necessidade de se legislar sobre, muito menos lhe conferir garantias e independência. Embora o projeto tenha sido discutido por trinta anos, nunca foi aprovado.

[...] Alguns acreditavam que seria desonroso ao marido permitir que a mulher contratasse emprego sem autorização dele; outros alegavam que o trabalho da mulher era antissocial em termos econômicos, dado que seu valor era inferior ao do homem; outros ainda diziam que o amparo salarial no período que antecede e procede ao parto era tornar a gravidez rendosa e cômoda profissão. (CALIL, 2005, p. 17)

Como a primeira lei protecionista a mulher, pode-se citar a Lei nº 1.596 de 1917. Se tratava de Lei Estadual de São Paulo, na qual tinha por objetivo proteger a mulher operária. Por meio dessa, de acordo com o artigo 95 foi instituído o Serviço Sanitário do Estado, que proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro de puerpério, “[...]as mulheres, durante o último mês de gravidez e o primeiro do puerpério, não poderão trabalhar em quaisquer estabelecimentos industriais”.

Já no âmbito federal, houve o Decreto nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, no qual aprovava o Departamento Nacional de Saúde Pública e facultava às mulheres empregadas em indústrias e comércios o descanso de trinta dias antes e trinta dias após o parto.

O mesmo decreto facultava às empregadas a amamentação de seus filhos, sem, todavia, estabelecer a duração deste intervalo; previa, porém, a criação de creches ou salas de amamentação próximas às sedes dos estabelecimentos, bem como a organização de caixas, com a finalidade de socorrer financeiramente as mães pobres. (CALIL, 2005, p. 18)

O Decreto nº 21.417-A de 1932, proibiu para as mulheres o trabalho noturno em subterrâneos, nas minerações em subsolo, pedreiras, obras de construção pública e em atividades perigosas e insalubres. Também, garantiu a igualdade salarial para trabalho de igual valor, e assegurou a proteção à maternidade através de descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, podendo cada período ser aumentado em duas semanas para casos excepcionais.

Houve a implantação de auxílio financeiro correspondente à metade da média auferida em seus últimos seis vencimentos, que seriam pagos através das caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta dessas, pelo empregador.

Essa mesma norma assegurava o retorno ao trabalho na mesma função que deixou antes do parto, dando o direito da empregada de romper o contrato de trabalho se ficasse comprovado que sua função era prejudicial a seu estado gravídico. Além de dois intervalos diários, de meia hora cada, para amamentar nos primeiros seis

meses de vida da criança, sendo que o estabelecimento que houvesse mais de trinta empregadas acima de dezesseis anos deveria ter um local apropriado para este fim.

1.2 EVOLUÇÃO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Como um dos grandes marcos para a criação de normas que auxiliassem a mulher no espaço de trabalho, deve-se pensar sobre a Constituição Federal do Brasil, uma vez que se trata de norma maior presente no ordenamento jurídico brasileiro, na qual todas as outras disposições devem se basear.

No entanto, resta claro que acerca de assuntos referentes a mulher como sendo trabalhadora, decorre não de um processo isolado da Constituição Federal de 1988, mas sim de uma evolução presente em Constituições surgidas anteriormente.

1.2.1 A Constituição de 1934

Se trata de uma Constituição fortemente influenciada pela Constituição Alemã de Weimar de 1919, que foi a segunda Constituição no mundo a trazer em seu rol os Direitos Sociais. Logo, a Constituição Brasileira de 1934 foi marcada pelo abandono dos velhos ideais do liberalismo, presentes desde o início da república, e apresentação de um viés social-democrático.

No que diz respeito ao trabalho, seu texto consagrou direitos que já haviam sido garantidos por diversas categorias profissionais e, assim, pela primeira vez normas de proteção ao trabalho foram reunidas em um capítulo referente à ordem social e econômica. Aliás, o artigo 120 inaugurou no ordenamento a positivação em nível constitucional, dispondo sobre as organizações sindicais e consagrando a pluralidade sindical.

A primeira Constituição Federal a inserir normas sobre Direito do Trabalho foi a de 1934, onde através dos arts. 120 a 123 regulou os sindicatos e os direitos dos trabalhadores. O art. 120 reconheceu os sindicatos e associações profissionais de conformidade com a lei, incorporando assim os princípios e fundamentos já constantes no Decreto-lei n. 19.770/31 sobre a matéria (apesar da tentativa frustrada da mencionada lei de pluralidade sindical). O art. 121 estabeleceu os critérios gerais da lei trabalhista visando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País, incorporando preceitos relativos a direitos sociais de proteção do trabalho em caráter

individualizado. O art. 122 criou a justiça do trabalho, sem, contudo, integrá-la à estrutura do Poder Judiciário, e o art. 123 equiparou os profissionais liberais aos trabalhadores para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da legislação social. (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 199)

Portanto, pode-se falar que foi a primeira Constituição que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional, tais como o salário-mínimo, igualdade de salário entre homens e mulheres, jornada de oito horas, férias anuais remuneradas, repouso semanal – não remunerado -, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho – ainda não integrante do Poder Judiciário -, proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, bem como salário e licença à maternidade.

1.2.2 A Constituição outorgada de 1937

Foi uma Constituição outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, com apoio das Forças Armadas após a dissolução do Congresso Nacional, ficou conhecida como “Polaca” devido a sua semelhança com a Constituição Polonesa.

Essa Constituição destaca a importância do trabalho, o classificando como um dever social, já que tem o poder de fortalecer o Estado. Ressalta que a todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho, responsabilizando o Estado do dever de proteger, criar condições favoráveis e meios de defesa para que ele ocorra.

É em decorrência da Constituição de 1937 que se demarca a criação de algumas leis.

O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.237/39. O Decreto-Lei nº 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

1940 – Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 6.597/40.

1941 – Decreto-Lei nº 3.078/41 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos.

1943 – A CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Decreto nº 5.821/43 dispõe sobre dissídio coletivo enquanto perdurar o estado de guerra. (CASSAR, 2018, p. 18)

No entanto, apesar de alguns benefícios, o texto constitucional omitiu a garantia de emprego à gestante e não prestigiou a isonomia salarial entre homem e mulher, referida omissão permitiu que houvesse a criação do decreto-lei nº 2.548/40, o qual deu a possibilidade de a mulher receber salários até dez por cento menos do que os pagos aos homens.

1.2.3 A Constituição Federal de 1946

A Carta de 1946 foi considerada democrática, uma vez que não só assegurou garantias já existentes no ordenamento, como a isonomia salarial e jornada de trabalho de 8 horas diárias, bem como legislou sobre novos direitos. Dentre esses destacam-se: a participação do empregado nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade decenal para todos trabalhadores, direito de greve e inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário.

MARTINS (2017) relata que nesse período, no qual se enquadrava o modelo jus trabalhista, esteve apoiado em cinco grandes instituições: Justiça do Trabalho, estrutura sindical, legislação individual e protetiva, Ministério do Trabalho e antigo sistema previdenciário.

Entretanto, o texto constitucional não trouxe nenhuma inovação no tocante ao direito das mulheres.

1.2.4 Constituição Federal de 1988 e o trabalho da mulher

Promulgada após um longo período de Ditadura Militar, a Constituição Federal de 1988 marcou o retorno da democracia ao país. Nota-se a inserção dos direitos sociais pela primeira vez no rol dos direitos fundamentais. Dessa forma, houve a transferência dos direitos sociais dos trabalhadores, que se encontravam no Capítulo concernente à “Ordem Social e Econômica”, para o campo dos direitos fundamentais.

Sem dúvida, a Constituição brasileira de 1988 deu um salto qualitativo de extraordinário significado no terreno dos direitos sociais ao incluí-los no rol dos fundamentais e porque reconheceu novos direitos, resultantes do

movimento social na convocação da Assembleia Nacional Constituinte e no desenvolvimento dos seus trabalhos. (LEDUR, 2009, p. 77)

O texto constitucional de 1988 tem como um dos principais marcos o foco na figura do indivíduo como cidadão, que necessita ser protegido. Logo, se prioriza conceitos coletivos, sociais e a dignidade da pessoa. Observa-se a consagração em nível constitucional de inúmeros direitos individuais trabalhistas, arrolados no artigo 7º, que visam a melhoria da condição social.

No que diz respeito a mulher trabalhadora, por mais que Constituições anteriores vedassem a discriminação em função de sexo, os dispositivos legais não conseguiram fazer com que fosse implantada uma cultura jurídica para efetivar essa garantia no mercado de trabalho.

Sendo assim, a Carta Magna de 1988 eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício. Nessa linha, dispôs no artigo 5º, *caput* e inciso I, que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações. Entretanto, ressaltou-se que isso seria praticado, nos termos da Constituição.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988)

Essa ressalva garante a admissão de diferenças biológicas, ou seja, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dissemelhantes. Portanto, podem haver exceções em que serão tratados de modo desigual, sem que isso fira a isonomia, mas sim seja um corretivo da desigualdade.

Exemplo do exposto é o fato de conseguirem obter a aposentadoria espontânea com idade menor do que a exigida para os homens e com tempo de contribuição reduzido em relação a estes, e também as garantias oferecidas durante e após o período gestacional.

Essas evidências demonstram que, apesar da proclamada igualdade de gênero, existem claras diferenças estruturais entre homens e mulheres, notadamente no que diz respeito à gestação, função biológica unicamente a elas concebida. (MARTINEZ, 2020, p. 1361)

Percebe-se dessa forma que a proteção do mercado de trabalho da mulher passou a ser uma preocupação, tendo o legislador incluído esse objeto como direito mínimo previsto no art. 7º, XX, da Constituição de 1988, tornando-se inválidas normas jurídicas que feriam a garantia do trabalho feminino.

Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher. (DELGADO, 2019, p. 962)

Referente a mulher enquanto mãe, a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado, muito pelo ao contrário, cria-se normatização especial e privilegiada, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem, de forma que seja garantida segurança a gestante, a criança e a família, presentes no próprio texto constitucional.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988)

1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho, entrou em vigor em 1943, sob a égide da Constituição Federal de 1937, fruto da política populista do presidente Getúlio Vargas, que sustentava a propaganda de um governo voltado para problemas sociais e a classe trabalhadora. CALIL (2005) aponta que é nesse momento em que a legislação brasileira abandonou de vez o modelo liberal e adotou o princípio de que o Estado deve intervir para promover a igualdade.

O termo “consolidação” refere-se a um compilado de normas esparsas já existentes que regulavam diversas ocupações, sendo assim, foram compiladas normas de proteção individual, decretos legislativos, leis e regulamentos, e ao mesmo tempo foram sendo criadas inovações legais.

O capítulo III do título III da CLT foi intitulado “Da proteção do trabalho da mulher” e aborda em suas seções sobre a duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade e das penalidades. Logo, conclui-se que os artigos têm como intuito a proteção da mulher quanto à sua saúde, moral e capacidade reprodutiva.

Em nosso País, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial. A Consolidação das Leis Trabalhistas sistematizou uma série de proteções específicas em relação ao trabalho da mulher, abrangendo normas sobre métodos e locais de trabalho, jornada de trabalho e, em especial, sobre proteção à gravidez e à maternidade. (PAVAN, 2020, p. 15)

Importante ressaltar que no ano de 1967, por meio do Decreto-Lei n. 229/67, houve algumas alterações na CLT de extrema relevância para a mulher empregada lactante, já que previa com rigor ao empregador local apropriado para a amamentação. Além de proibir o trabalho da mulher em período de 4 semanas antes e 8 semanas após o parto.

Com o advento da Lei n. 7.855/89 houve a revogação dos artigos da CLT relacionados à proteção do trabalho feminino, em que proibia o trabalho noturno (art. 379); especificava o trabalho em determinadas condições (art. 380); disciplinavam a prorrogação e compensação (art. 374 e 375); dizia sobre o labor nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção civil, pública ou particular, e nas atividades perigosas e insalubres (art. 387).

Alguns anos depois foi incorporado o artigo 373-A, no qual traz vedações a fim de corroborar com a eliminação de obstáculos para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, como exemplo podemos citar a vedação de publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar.

No que diz respeito à maternidade, as normas de proteção surgem para proteger a mulher que gesta e principalmente o feto, bem como o período de amamentação, devido à preocupação com a criança.

Entretanto, no momento do advento da CLT as normas de proteção à maternidade se impuseram como um ônus ao empregador, de forma que soava como custos muito altos para contratá-la, se comparado aos homens que mal possuíam direitos sociais.

Dessa forma, com o advento da Lei n. 6.136/74, a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade, para a empregada urbana, passou a ser da Previdência Social.

Por fim, foi por meio da Constituição atual que houve o aumento da licença-maternidade de oitenta e quatro dias para cento e vinte dias, e estendeu esses direitos a empregadas rurais, domésticas e avulsas, além de assegurar a estabilidade gestacional, desde a constatação do estado gravídico, até cinco meses após o parto.

2. CONTRATO DE TRABALHO E A ESTABILIDADE GESTACIONAL

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Portanto, pode-se falar que se trata de um contrato bilateral, consensual, oneroso, comutativo, sinalagmático e de trato sucessivo.

Fala-se em consensual, já que não se exige forma prescrita em lei, o contrato empregatício pode ajustar-se tacitamente, inclusive, sem a manifestação expressa oriunda das partes contratuais.

A onerosidade, está correlacionada com a existência de alteridade na relação de emprego, ou seja, o empregador é que corre os riscos do negócio.

Resta claro que há um dever a ser cumprido pelo empregado (“trabalhar”), o qual corresponde a um dever do empregador (“pagar”), essa situação representa a comutatividade.

Já em relação ao contrato de trabalho ser sinalagmático, é necessário entender que as partes se obrigam entre si, com a satisfação das prestações recíprocas, as quais ensejam o equilíbrio formal entre as prestações onerosas.

Por fim é de trato sucessivo, uma vez que não é instantâneo, não se exaurindo numa única prestação, sendo assim, prorroga-se no tempo ao longo do prazo contratual.

[...] trata-se de um pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra *intuitu personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios. (DELGADO, 2019, p. 610)

Vale-se lembrar que o contrato de trabalho pode ser estipulado por prazo determinado ou indeterminado. O contrato por prazo determinado é a exceção, como será analisado posteriormente.

Para melhor compreensão acerca do tema tratado, é de extrema importância não só a caracterização do contrato de trabalho, mas principalmente a estabilidade conferida a mulher gestante.

Essa estabilidade está prevista no art. 10, II, b, do ADCT da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 10 ADCT - 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)

Percebe-se que a estabilidade inicia com a confirmação da gravidez, ou seja, do momento da concepção, até os cinco meses após o parto. Se trata de uma estabilidade sob o viés objetivo, já que independe do conhecimento do estado gravídico pelo empregador, conforme já consolidado pelo STF.

A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador, revelando-se irrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. (AI 448.572, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 22/03/04. Disponível

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur186166/false>. Acesso em: 22 mar. 2022)

O entendimento é no sentido de que a confirmação pode ser posterior – por falta de conhecimento da trabalhadora ou ausência de comunicação ao empregado - importando somente se a empregada estava realmente grávida ou não antes da dispensa.

Vale ressaltar que é expressamente vedado pelo art. 373-A, IV, da CLT, o empregador exigir que a empregada se submeta a exame médico para a confirmação da gravidez ou obrigá-la a se submeter a procedimento de esterilização.

No tocante aos direitos da mulher em período gestacional, a Carta Magna traz a vedação de despedida em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Isso significa que a estabilidade não protegerá a gestante dispensada de modo não arbitrário, vale dizer, a estabilidade não protegerá a gestante que vier a ser despedida por “motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”, incluindo-se no âmbito do motivo disciplinar as situações insertas no art. 482 da CLT. Caberá ao empregador, portanto, se demandado

mediante ação trabalhista aforada pela gestante, comprovar a existência de qualquer dos supracitados motivos, sob pena de ser condenado a reintegrá-la. (MARTINEZ, 2020, p. 1326)

Dessa forma, o TST editou o inciso II, da Súmula 244:

SÚMULA 244 DO TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

[...]

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. (Res. 129/2005, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 20, 22 e 25/04/2005).

Por fim, no caso da dispensa sem justa causa no curso da gravidez, a medida garantida à empregada é a reintegração, sendo a indenização medida excepcional, nos casos em que não é possível ou recomendável reintegrá-la.

2.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho pode ser estipulado por prazo determinado ou indeterminado, sendo o por prazo determinado a exceção. Importante salientar que esse modelo de contrato somente pode ser celebrado conforme hipóteses legais.

Segundo o § 2º do art. 443 da CLT, três são as hipóteses de pactuação de contrato a termo: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; e c) de contrato de experiência. (CALVO, 2020, p. 220)

A primeira hipótese refere-se à substituição de empregado permanente, que está em gozo de férias ou licença previdenciária, bem como contratações para suprir a alta demanda temporária de alguns serviços – como exemplo, pode-se pensar no aumento de consumidores no natal que acabam demandando por mais empregados no comércio.

Há o trabalho certo e delimitado em sua dimensão temporal – como, por exemplo, uma obra específica (caso de pedreiro e serventes admitidos para a construção de um muro) – típico exemplo de contrato por prazo determinado. Há também as contratações efetivadas para atendimento a acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais (Natal, Páscoa, dentre outras épocas festivas em que há aumento de vendas, por exemplo). (DELGADO, 2019, p. 836)

No tocante a segunda hipótese se faz necessário destacar que a transitoriedade não é referente à atividade do trabalhador, como mencionado anteriormente, mas sim às próprias atividades da empresa, que são passageiras. De maneira ilustrativa há de se pensar na produção de ovos de páscoa nos meses de março e abril.

A jurisprudência nos dá um exemplo de atividade empresarial de caráter provisório: a confecção de ovos de chocolate no período que antecede a Páscoa. Apesar de repetir-se todos os anos, a contratação da mão de obra não obedece a critério rígido, dependendo do consumo e da demanda do mercado. (BARROS, 2017, p. 491)

Já a terceira e última hipótese faz referência ao contrato de experiência, o qual não se encontra na legislação trabalhista. Trata-se de acordo bilateral, firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias.

A lei faculta, ao empregador, a admissão do empregado por um período determinado, destinado à verificação das suas aptidões para a função, findo o qual, haverá ou não a continuidade das relações de emprego, situação essa que na doutrina tem mais de uma caracterização. (NASCIMENTO, 2008, p. 56)

Além das hipóteses legais celetistas relatadas acima, em legislação esparsa também existem regras específicas, é o caso dos artistas e técnicos em espetáculos de diversão, radialista, técnico estrangeiro, treinador de futebol, aprendizagem, safra, atleta profissional, obra certa e peão de rodeio, por exemplo.

2.2. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

No ano de 1974 o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na qual teve por objetivo ampliar as hipóteses de contratação por tempo determinado previstas no § 2º do artigo 443 da CLT.

Nota-se, que não havia até então no dispositivo regulamentação para atender à necessidade provisória de substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços.

Dessa forma, o legislador não deixou dúvidas quanto a possibilidade de contratação de trabalhadores por tempo determinado dentro dessas hipóteses. No entanto, permitiu que um terceiro intermediasse a relação.

[...] todo e qualquer empresário que pretendesse satisfazer as demandas relacionadas às citadas substituição de pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços haveria de contratar por meio de uma “empresa de trabalho temporário” (por isso, diz-se que a contratação é por via indireta), mediante um necessário procedimento de triangularização, observadas determinadas formalidades, como a forma escrita do instrumento contratual, sob pena de formação de vínculo, por tempo indeterminado, com a empresa tomadora de serviços. (MARTINEZ, 2020, p. 560)

Ocorre que com a edição da Lei nº 13.429/17 houve alteração no citado ato normativo, uma vez que deixou de tratar apenas da terceirização de trabalhadores, mediante empresas de trabalho temporário, mas passou também a regulamentar a terceirização de serviços, através de empresas prestadoras de serviços especificados em favor de terceiros.

Lei n. 6.019/74. Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei n. 13.429, de 2017).

Sendo assim, pode-se conceituar como sendo um contrato de trabalho prestado por pessoa física, na qual é contratada por uma empresa de trabalho temporário que irá coloca-la a disposição de uma empresa tomadora de serviços, desde que seja para atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

A empresa de trabalho temporário transfere ao tomador de serviço, durante o contrato, o poder de dar ordens e exigir tarefas do empregado, pois existe uma subordinação. No entanto, é da empresa prestadora, a competência de aplicar alguma medida disciplinar ao trabalhador, mediante comunicação da empresa tomadora.

O contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços não pode ser tácito ou verbal, devendo ser obrigatoriamente escrito, contendo o motivo do trabalho temporário, bem como a sua remuneração. Enquanto o contrato de trabalho entre a empresa e o empregado também deverá ser escrito e constará os direitos conferidos aos trabalhadores.

A propósito, a nova redação desse art. 9º ampliou os dados obrigatórios do conteúdo desse contrato escrito, a saber: qualificação das partes; motivo justificador da demanda de trabalho temporário; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho (art. 9º, incisos I até V, respectivamente, conforme Lei n. 13.429/2017). (DELGADO, 2019, p. 580)

Importante salientar que se trata de um contrato de trabalho no qual não poderá exceder 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias – além dos 180 dias – desde que comprovada a manutenção das condições que deram início a relação.

2.3 A GARANTIA DE EMPREGO E A ESTABILIDADE

Se faz necessário destacar que a estabilidade e garantia de emprego constituem institutos que se correlacionam, porém se tratam de conceitos diversos. A garantia de emprego é o gênero, no qual abrange não só a restrição ao direito potestativo de dispensa (estabilidade), como também compreende medidas oferecidas ao trabalhador para, por exemplo, obter o primeiro emprego, garantir manutenção de emprego conseguido e, a colocação do trabalhador em novo serviço.

Por tanto, a garantia de emprego é uma política socioeconômica, enquanto a estabilidade é um direito do empregado.

As garantias de emprego têm como fundamento o princípio da continuidade, uma vez que se baseia na ideia da constância do vínculo de emprego, a fim de trazer para a relação entre empregado e empregador uma segurança social. MARTINEZ (2020) pontua que é justamente a segurança social o elemento motivador de um conjunto de normas jurídicas que visam impedir ou restringir os atos de terminação dos contratos de emprego por iniciativa patronal.

Cumprе esclarecer que a garantia de emprego sofreu diversas mudanças no decorrer do tempo. Nos anos de 1943 até 1966 a garantia de emprego estava totalmente interligada ao tempo de serviço do empregado na mesma empresa.

Dessa forma, havia a garantia básica, oferecida ao empregado contratado por tempo indeterminado que tivesse entre um e dez anos de serviço na mesma empresa.

[...] em caso de dissolução do contrato por iniciativa patronal, seria devida uma indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses. O primeiro ano de duração do contrato era considerado como período de experiência, e, antes que ele se completasse, nenhuma indenização seria devida. (MARTINEZ, 2020, p. 1307).

A outra garantia era a especial, intitulada como estabilidade definitiva, a qual se voltava ao empregador contratado por tempo indeterminado com mais de dez anos de serviço na mesma empresa, se tratava de uma vedação ao exercício da rescisão unilateral por iniciativa patronal.

Já no ano de 1966, com a publicação da Lei 5.107, que instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o empregado estável, caso optasse, poderia trocar a sua estabilidade decenal por depósitos no referido Fundo.

Se optasse pelo FGTS, o empregado estaria abdicando de todas as vantagens que a estabilidade lhe poderia oferecer. Em lugar dela o operário perceberia, mês a mês, o recolhimento de oito por cento sobre sua remuneração, o que, matematicamente, significaria 104% da mencionada remuneração por ano de serviço (observe-se que no cálculo foi considerado o já existente décimo terceiro salário: $8\% \times 13 \text{ meses} = 104\%$), incluído o primeiro ano, que também estaria protegido contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sobre o montante depositado no FGTS, se a cessação ocorresse por iniciativa patronal, incidiria, ainda, uma indenização compensatória, fixada, à época, na base de dez por cento sobre a totalidade dos depósitos. (MARTINEZ, 2020, p. 1307).

A partir da promulgação da Constituição da República de 1988, o FGTS se tornou um direito extensível a todos os trabalhadores, passando a ter no ordenamento jurídico aqueles que estavam totalmente inseridos no regime do FGTS, inclusive por conta de opção anterior à promulgação da Constituição e, aqueles que viviam situação híbrida, porque, não tendo optado pelo FGTS, foram obrigados a ingressar nesse regime pelo texto constitucional.

Cabe ressaltar que nos dias atuais a garantia de emprego se trata do gênero, em que se pode citar a estabilidade e a garantia de emprego em sentido estrito como espécies.

A garantia de emprego em sentido estrito se trata de instituto que dificulta a dispensa sem justa causa por parte do empregador, que apesar de poder desligar o empregado, será obrigado a pagar uma indenização compensatória.

Como exemplo de referida fórmula há de se falar na indenização de antiguidade (art. 478 da CLT), indenização de 40% sobre o FGTS, indenização prevista no art. 479 da CLT, entre outras.

Já a estabilidade, é a vedação a dispensa sem justa causa por iniciativa patronal, sob pena de ter que reintegrar o empregado. Diferentemente da garantia de emprego em sentido estrito, a estabilidade no emprego não é apenas instituto que dificulta a dispensa, mas proíbe, por força de lei ou contrato, podendo ser classificada em caráter definitivo ou provisório.

Diz-se definitiva a estabilidade quando o empregado não pode mais ser despedido, a não ser por motivos contidos na lei. MARTINEZ (2020) diz que se trata de uma estabilidade na qual o empregado a incorpora e a sedimenta em seu patrimônio jurídico. Um dos exemplos que pode ser citado é a estabilidade dos servidores públicos celetistas.

No tocante a estabilidade provisória, é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, sob pena de ver-se obrigado a reintegrá-lo, exceto se houver alguma causa prevista em lei que permita a dispensa.

Ao contrário do que ocorre com a estabilidade definitiva, a provisória vale apenas por tempo determinado e está adstrita a um acontecimento, previsto em lei. Verifica-se a estabilidade legal provisória quando a dicção da norma indicar o seguinte: “fica vedada a dispensa do empregado na situação X”; “fica proibida a dispensa do empregado na hipótese Y” ou expressões similares. (MARTINEZ, 2020, p. 1321)

Podem ser classificadas em constitucionais, em que estão elencados o cipeiro, gestante e dirigente sindical. Há também as legais, podendo citar o acidentado, empregado eleito para o Conselho Curador do FGTS, dirigente de cooperativa e membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia. Por fim, as contratuais, que advém do contrato de trabalho ou norma coletiva.

3. ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS E POR PRAZO DETERMINADO E A (IN)SEGURANÇA JURÍDICA

Ao observar o Direito do Trabalho em seu âmbito protetivo à mulher, um dos principais temas a serem discutidos se trata do período gestacional, período esse em que a mulher passa por transformações de ordem física e emocional.

Logo, tem-se como medida básica, garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como pela Constituição Federal, a estabilidade provisória, a fim de resguardar uma estrutura não só financeira para a futura família, mas também a proteção do feto, e o espaço de trabalho da mulher.

Ocorre que quando se trata desse assunto nos contratos por prazo determinado e temporário existe uma grande celeuma em questão, se há ou não a garantia dessa estabilidade.

Nota-se que por diversas vezes, no decorrer dos anos, houve mudança de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, até chegar na criação da Súmula 244, em que diz expressamente em seu item 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”.

Da mesma forma ocorre nos contratos temporários, em que houve a edição do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, no qual fixou a tese jurídica de que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974.

Contudo, apesar das teses fixadas ainda é possível observar divergência nas decisões sobre o tema, o que acaba por afetar de forma significativa o princípio constitucional da segurança jurídica.

3.1 SÚMULA 244 DO TST E A DECISÃO DA 4ª TURMA DO TST

Uma das mais significativas normas do ordenamento jurídico brasileiro referente a estabilidade gestacional, é a Súmula 244 do TST, mesmo antes da Constituição Federal de 1988 essa Súmula já fazia previsão acerca do tema.

Súmula 244 do TST GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO: A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos. (Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985)

No entanto, apenas concedia o direito de postularem as verbas do período de estabilidade, mas não havia o que se falar em reintegração ao serviço. Nota-se que esse critério era infrutífero no tocante à proteção da maternidade, pois não havia a garantia de emprego para que a empregada continuasse a receber seu salário durante a gestação.

Em 2003, por meio da Resolução nº 121, o teor da Súmula foi alterado, consolidando a reintegração.

Súmula 244 do TST GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO: 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. (Redação original - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)

Conforme mencionado anteriormente, a empregada gestante teve sua estabilidade garantida a partir do momento da confirmação da gravidez até os cinco meses após o parto, de acordo com art. 10, II, alínea b, do ADCT, com o objetivo de impedir que a trabalhadora em estado gravídico fosse demitida por seu patrono.

O constituinte ao elaborar esse dispositivo adotou critério objetivo acerca do período final da estabilidade. No entanto, restou diversas dúvidas acerca de seu início. O termo “confirmação da gravidez” era entendido por alguns como a comunicação pela empregada informando o estado gravídico ao empregador, e outros, entendiam que não havia necessidade desta comunicação para que fosse reconhecida a estabilidade.

Devido essas discussões em doutrinas e jurisprudências, a Súmula 244 foi editada e acrescidos alguns itens.

Súmula 244 do TST. 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 ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

No item I, o TST afirmou que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à reintegração ou ao pagamento da indenização por conta da estabilidade. Logo, a única questão necessária para que seja configurada a garantia de emprego provisória é a confirmação da gravidez pela própria empregada, não importando o momento da comunicação ao empregador.

Já no item II, é regulamentado que no caso da dispensa sem justa causa da empregada gestante, é cabível a sua reintegração ao trabalho somente no caso de ainda estar no período da estabilidade. Segundo ROMAR (2017) há somente três exceções em que a reintegração poderá ser revertida em indenização - mesmo durante o período de estabilidade. Quando o próprio empregador se recusa a reintegrar a trabalhadora, comprovada a incompatibilidade entre as partes ou por outro motivo justificável.

No que se refere ao item III, sua origem se deu pela Orientação Jurisprudencial nº 196 da Subseção I Especializada de Direitos Individuais (SBDI-1) do TST, na qual foi convertida na Resolução nº 129/2005.

[...]

III — Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000)

Observa-se que para o Tribunal Superior do Trabalho não havia de se falar em estabilidade à gestante em contratos de experiência, pois entendia que nessa modalidade contratual a ruptura acontece independente da vontade das partes, por já haver previamente estipulado o prazo final do contrato de trabalho.

Pelo fato de a estabilidade assegurar proteção ao nascituro e à maternidade, não pode ser limitada pela espécie de contrato em que se encontra a empregada. Por esse motivo, em 2012, houve mudança de posicionamento do TST, ampliando a garantia de emprego para gestante nos contratos por prazo determinado.

Essa alteração de entendimento foi causada por decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, no qual já era favorável a esse respeito

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, "B", do ADCT. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que 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, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF – RE: 600057 SC, Relator: Min. Eros Grau, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-200 DIVULG: 22-10-2009 PUBLIC 23-10-2009 EMENT VOL – 02379-10 PP-02124. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur168578/false>. Acesso em: 21 mar. 2022)

EMENTA: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, "b") – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. As gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b), e, também à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. (STF – RE: 634.093 DF, Relator: Min. Celso de Mello, Segunda Turma, Data de Publicação: 22.11.2011. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur202533/false>. Acesso em: 21 mar. 2022)

Como um dos procedentes para alteração do item III, da Súmula 244 do TST, é o Recurso de Revista nº 6605-52.2010.5.12.0001, julgado pela 4ª Turma do TST, tendo como relator o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

RECURSO DE REVISTA – PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO – GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - COMPATIBILIDADE. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato de experiência por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Inaplicável a Súmula nº 244, III, do TST, por dissentir do moderno posicionamento do Supremo Tribunal Federal. (Precedentes., Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de julgamento: 09 de maio de 2012, 4aTurma, Data de publicação: 11 de maio de 2012. Disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d8eb288f461a8c7c3cc8a01cdf4c44aa>. Acesso em: 23 mar. 2022)

Através do posicionamento do Relator, ele deixa claro que o único pressuposto necessário para o reconhecimento da estabilidade é a gravidez no momento da dispensa sem justa causa, não importando a modalidade do contrato.

Por outro lado, imperioso admitir que o contrato de experiência distingue-se das demais modalidades de contratação por prazo determinado, por trazer, ínsita, uma expectativa de continuidade da relação entre as partes, as quais aproveita, em igual medida, teoricamente, um resultado positivo da experiência. Assim, o contrato de experiência tem a particularidade de carregar em sua gênese um desígnio de conversão em contrato por prazo indeterminado. Portanto, a modalidade de contratação da reclamante – contrato de experiência por prazo determinado - não é capaz de elidir o direito da trabalhadora à estabilidade provisória ou ao recebimento da indenização correspondente aos salários do período ao longo do qual estava protegida pela estabilidade. (Precedentes., Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de julgamento: 09 de maio de 2012, 4aTurma, Data de publicação: 11 de maio de 2012. Disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d8eb288f461a8c7c3cc8a01cdf4c44aa>. Acesso em: 23 mar. 2022)

Portanto, resta claro que a estabilidade provisória poderia ser estendida àquelas empregadas gestantes contratadas por meio de um contrato de experiência ou qualquer outra modalidade de contrato a termo, nos mesmos moldes e efeitos da estabilidade provisória aplicável nos contratos por prazo indeterminado.

Diante desse panorama, se uma empregada é contratada por tempo determinado, inclusive por experiência, e engravida durante o transcurso desse ajuste, ela passa a ter o direito de permanecer no emprego até o final da sua estabilidade e, em muitos casos, o de ver transmutada a natureza do

contrato, que deixará de ser por tempo determinado e passará a ser por tempo indeterminado. (MARTINEZ, 2020, p. 1327)

Percebe-se, no entanto, que referido item da Súmula não determina se a garantia se estende aos contratos temporários, regulamentados pela Lei nº 6.019/74.

O Tribunal Superior do Trabalho até o ano de 2016, de forma unânime, possuía entendimento ampliativo, de forma que suas decisões eram no sentido de aplicar o item III para os contratos temporários, pois entendiam se tratar apenas de uma espécie de contrato por prazo determinado.

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, Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 11/06/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/d12c7651d99392d9591767b84455763e>. Acesso em: 23 mar. 2022).

AGRAVO - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - CONTRATO TEMPORÁRIO - ESTABILIDADE - GESTANTE 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. Súmula nº 244, III, do TST. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 499-53.2015.5.12.0016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 01/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/630fec107eae91a6905a442ec00>. Acesso em: 23 mar. 2022).

Porém, em 2016, a 1ª Turma do TST, tendo como relator o Ministro Hugo Carlos Scheurmann, ao julgar o Recurso de Revista nº 5639-31.2013.5.12.0051, negou provimento a uma estabilidade gestacional provisória, por se tratar de contrato temporário.

Naquele momento prevaleceu o entendimento de que a natureza do contrato e a garantia de emprego à trabalhadora gestante se conflitavam, pelo fato da situação

de excepcionalidade do contrato temporário, em que não há expectativa de continuidade do vínculo laborativo.

Ainda, ressaltou que o STF ao julgar os casos iniciais, que acabaram por dar ensejo ao item III, em momento algum se referiu as peculiaridades do contrato temporário, e que esse não poderia se confundir com os contratos por prazo determinado.

Isto posto, a Reclamante, inconformada com a decisão que negou provimento, interpôs Embargos ao TST, alegando a divergência jurisprudencial. O recurso foi provido, e em 2017 o Ministro Alexandre Angra Belmonte apresentou proposta de instauração do Incidente de Assunção de Competência - IAC – 5639-31.2013.5.12.0051, que foi acolhida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST.

Entretanto, cabe frisar neste ponto, que em novembro de 2019 o TST firmou a tese no IAC - 5639-31.2013.5.12.0051 – relatando que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do ADCT, é inaplicável ao contrato de trabalho temporário. Isto porque, se trata de um contrato de trabalho, em que diferentemente do contrato de experiência, não há uma expectativa pela sua indeterminação.

Apesar do item III da Súmula 244 e da tese mencionada, os Tribunais ainda divergem muito sobre a questão, como se verá no próximo tópico.

3.2 JULGADOS SOBRE O TEMA

Como demonstrado no tópico anterior houveram diversos entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho acerca da estabilidade gestacional nos contratos por prazo determinado, até que se chegasse no atual item III da Súmula 244 do TST, no qual prevê a possibilidade da estabilidade provisória nesses tipos de contrato.

No entanto, ao buscar julgados acerca do tema percebe-se que a discussão ainda se prossegue.

O Supremo Tribunal Federal teve de julgar um RE em que se tratava da estabilidade da gestante, e afirmou que a incidência da estabilidade somente depende da anterioridade da gravidez.

Ementa: 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. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando 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, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais – licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável –; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura – econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego –, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. (RE - 629053, Relator Min. Marco Aurélio, Data de Julgamento: 10/10/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 27/02/2019. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur398912/false>. Acesso em: 25 mar. 2022).

A partir dessa decisão nota-se que alguns Ministros seguiram o mesmo entendimento.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. 1. No caso, o Tribunal Regional fundamentou que a empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT, tendo em vista que a predeterminação do encerramento da relação empregatícia exclui, por si só, o reconhecimento da estabilidade que ultrapassar tal período. 2. A interpretação que deu origem à atual redação da Súmula 244, III, do TST decorre do estabelecido no art. 10, II, "b", do ADCT/88, o qual dispõe ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho. 3. Desse modo, o único pressuposto à obtenção do direito à estabilidade (e à sua conversão em indenização, caso ultrapassado

o período de garantia de emprego) é encontrar-se a empregada grávida no momento da dispensa, fato incontroverso nos autos. 4. Nesse cenário, a estabilidade provisória da gestante já existia mesmo à época da dispensa, uma vez que a garantia decorre de disposição constitucional, sendo irrelevante se o contrato de trabalho foi ou não celebrado sob a modalidade de experiência. 5. Portanto, tendo em vista o esgotamento do período da garantia de emprego, é devida a indenização substitutiva por todo o período entre a data da dispensa imotivada e 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do art. 10, II, b, ADCT, CF/88. Recurso de revista conhecido, por contrariedade à Súmula nº 244, III, do TST, e provido" (RR-1000735-04.2017.5.02.0078, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/09/2020. Disponível <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6099abd2311038a5bf89142fd6e670f2>. Acesso em 25 mar. 2022)

No entanto, em sentido oposto, existe decisão do Ministro Alexandre Luis Ramos, no qual se utiliza da tese de repercussão geral proferida pelo Supremo Tribunal Federal para afirmar que o item III da Súmula 244 deve ser superado.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, "a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado". Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, "b", do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa – como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não

afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR 1001175-75.2016.5.02.0032. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Data de Julgamento: 04/08/2020. 4ª Turma. DEJT: 07/08/2020. Disponível <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d7037de0702ede4409e4cd8aeca19c7>. Acesso em: 25 mar. 2022)

Já em relação ao contrato temporário, os entendimentos também já se deram de forma diversa. Ao analisar alguns julgados, percebe-se que o Tribunal Superior do Trabalho já entendeu que a estabilidade gestacional nesse modelo de contrato se dava da mesma forma que nos contratos por prazo determinado.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. DESPROVIMENTO. Não prospera o agravo de instrumento quando o acórdão Regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, cristalizada na Súmula 244, item III. Inteligência do art. 896, §4.º da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 253-91.2013.5.15.0162, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c397cee6a9be9d3941e8021165edb501>. Acesso em 25 mar. 2022).

Contudo, após diversas dúvidas e questionamentos referentes a peculiaridade da Lei nº 6.019/74 e a tese firmada no IAC - 5639-31.2013.5.12.0051, nota-se que as decisões seguem esses preceitos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI N.º 6.019/1974. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA N.º 02. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10,

II, b , do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à empregada gestante submetida a regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74. 2. Uma vez constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista, sob o prisma do pressuposto de transcendência, revelou: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que o acórdão recorrido revela consonância com a tese vinculante fixada pelo Tribunal Pleno desta Corte uniformizadora na ocasião do julgamento do Incidente de Assunção de Competência IAC-5639-31.2013.5.12.0051 (Tema n.º 02), no sentido de que " 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 "; b) não se verifica a transcendência jurídica , porquanto ausente indício da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante do recente julgamento do mencionado Incidente de Assunção de Competência pelo Tribunal Pleno desta Corte Superior, ocorrido em 18/11/2019; c) não identificada a transcendência social da causa, uma vez que, apesar de se tratar de apelo interposto pela parte reclamante, não se cuida de pretensão recursal formulada em face de supressão de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em transcendência econômica , pois a expressão econômica da pretensão recursal não destoa de outros recursos de mesma natureza. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o conhecimento do Recurso de Revista. 4. Agravo de Instrumento não provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. MULTA DO ARTIGO 479 DA CLT. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. 1. Não cuidando a parte de dar a seu inconformismo o devido enquadramento legal, mediante a alegação de afronta a dispositivos da Constituição da República ou de contrariedade a súmula deste Tribunal Superior ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal, resulta manifesta a impossibilidade de conhecimento do Recurso de Revista, por ausência de fundamentação. 2. Não atendida a exigência contida no artigo 896, § 9º, da CLT, deixa-se de examinar a transcendência da causa. 3. Agravo de Instrumento não provido" (AIRR-37-91.2020.5.07.0006, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 03/12/2021. Disponível <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/58d8d9b77539f8e6ec95803e346c9b9f>. Acesso em: 25 mar. 2022)

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O Tribunal Superior do Trabalho, em composição Plenária, na sessão de julgamento realizada em 18.11.2019, ao apreciar Incidente de Assunção de Competência - processo nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051; Redatora Designada Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; acórdão publicado no DEJT em 29.7.2020 -, firmou, por maioria, a seguinte tese jurídica, com efeito vinculante: "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". Nesse quadro, revela-se inaplicável a estabilidade provisória à empregada gestante, quando se cuidar de contrato de trabalho temporário, firmado nos moldes da Lei nº 6.019/1974. Imposição de disciplina judiciária. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (RR-1000629-64.2018.5.02.0706, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 19/11/2021. Disponível <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/cbae9e9563f3a7e72c6ec48f81829989.
Acesso em: 25 mar. 2022).

3.3 ANÁLISE DA EFICÁCIA DOS ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS SEGUNDO O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA SEGURANÇA JURÍDICA

Com a nova redação do item III, da Súmula 244 do TST, em que garante o emprego à gestante nos contratos por prazo determinado, houve significativa valorização de diversos princípios constitucionais, como da dignidade da pessoa humana, direitos sociais e garantia da inviolabilidade do direito à vida, pois houve uma preocupação com o bem-estar do nascituro.

Apesar de caracterizar um avanço na luta da mulher pelos seus direitos trabalhistas, tal mudança também gera alguns conflitos ao analisar a relação entre empregador e empregada. Nota-se que a classe patronal ao contratar uma empregada por prazo determinado assume um risco de ter uma onerosidade na qual poderá não conseguir arcar.

Nesse entendimento tem-se que o empregador se encontra em desvantagem na relação de trabalho quando se trata da estabilidade provisória concedida às gestantes no contrato à termo, pois o empregador assume compromisso que não existe tampouco aplica uma injusta causa à demissão da gestante. Verifica-se a incompatibilidade entre os dois institutos (estabilidade provisória e contrato por tempo determinado), não podendo, pois, ser estendida a garantia de emprego da gestante à essa modalidade contratual que se extingue pelo cumprimento do prazo estabelecido sem que esteja caracterizada despedida arbitrária ou sem justa causa, requisitos estes legítimos das garantias de emprego. (CÉSAR E SILVA, 2017, p. 552)

Além do mais, é alegado por esses doutrinadores que vão contra a edição da Súmula, que como o próprio nome já diz, o contrato por prazo determinado já tem definido seu término desde sua pactuação, e a garantia seria como prorrogar o contrato além de sua previsão legal, ferindo assim, o ordenamento jurídico.

Todavia, apesar dos pontos conflitantes, há também o entendimento com uma visão mais humanitária, na qual privilegia os direitos sociais, principalmente do nascituro e da mulher, e acredita ser devida a estabilidade gestacional nos contratos por prazo determinado.

CASTRO (2009) afirma que, apesar das diversas lacunas legais e incertezas que permeiam esse tema, o instituto da garantia de emprego vem, alcançando no caso concreto o seu objetivo que é a finalidade protetiva.

O viés a se adotar mediante tais conflitos devem ser perante a parte mais frágil da relação contratual – a empregada gestante. Deixar de olhar para o empregador, mas passar a olhar para a trabalhadora, que no caso de se encontrar grávida deverá encontrar assistência garantida.

Quanto ao contrato de trabalho temporário, percebe-se que a garantia de emprego à gestante é incompatível com as características e requisitos previstos em lei.

Diferentemente do contrato de trabalho por prazo determinado, o contrato temporário é regulamentado por lei própria, e se trata de um regime em que 60% das contratações são mulheres. A extensão da referida Súmula aos contratos temporários seria inviabilizadora para a contratação dessas, não é à toa que já foi firmada tese nesse sentido.

O trabalho temporário foi o único regime que contratava mulheres grávidas, constituindo, para muitas, importante fonte de renda, neste período tão importante de sua vida. Entretanto, com a modificação da Súmula 244 do TST, fechou-se a única porta do mercado de trabalho existente para as mulheres gestantes.

[...]

As contratações de mulheres no trabalho temporário sempre foram acima de 60% (sessenta por cento) enquanto a média de contratação de homens era de 40% (quarenta por cento). Este percentual, segundo pesquisa realizada, se inverteu, caindo consideravelmente a contratação de mulheres, hoje na média de 40% (quarenta por cento). A razão desta redução reside no fato de que o empresário, tendo um homem e uma mulher, com a mesma capacidade e qualificação, prefere contratar o primeiro para não correr o risco de se ver compelido a arcar com pagamentos por mais um período que não estava nas suas previsões. (MOTA, 2015, p. 70/72)

Outro ponto bastante importante que há de ser observado, são os casos em que a contratação temporária se dá para fins de substituição. Caso a empregada temporária se encontrasse estável por conta da gestação, e o empregado(a) que foi substituído tivesse que retornar as atividades, o empregador teria que arcar com duas onerosidades.

Contudo, o ponto importante de se destacar nesse tópico é referente as divergentes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho acerca do tema, o que acaba por afetar o princípio da segurança jurídica.

Vale ressaltar que esse princípio é uma das bases do Estado Democrático de Direito, pois possui intrínseca ligação com os direitos fundamentais e a busca pela justiça.

A segurança jurídica, vista como estabilidade e continuidade da ordem jurídica e previsibilidade das consequências jurídicas de determinada conduta, é indispensável para a conformação de um Estado que pretenda ser 'Estado de Direito'. (MARINONI, 2010, p. 26)

Segundo DELGADO (2011), a segurança jurídica pode ser compreendida como uma garantia de previsibilidade das decisões judiciais, seguridade das estabilidades nas relações sociais, garantidor da fundamentação das decisões, obstáculo ao modo inovador de interpretar do magistrado e fortalecedora das súmulas jurisprudenciais.

Cumprir observar que a ideia de segurança jurídica nesse caso está estreitamente ligada ao princípio da proteção da confiança, ou seja, os cidadãos possuem o direito de confiar nos atos que emanam do Poder Público.

A segurança jurídica representa confiabilidade no Sistema Legal aplicado, o qual deve traduzir ordem e estabilidade, com base na observância dos princípios da igualdade, da legalidade e da moralidade [...], e da não mudança injustificada de orientação jurisprudencial. (DELGADO, p. 255, 2008)

Logo, como forma de garantir que o princípio seja cumprido, é preciso haver as mesmas resoluções para casos em que a situação é semelhante, não há como depender de qual tribunal ou vara irá ficar responsável pelo processo, para que saiba qual decisão será tomada.

Ora, ao analisar os julgados acerca da estabilidade gestacional nos contratos por prazo determinado, percebe-se um caso de imprevisibilidade, já que há uma disparidade das decisões – contradizendo o objeto da Súmula 244 do TST – em situações semelhantes.

Esse comportamento, além de ferir o princípio ora estudado, acaba por fragilizar o ordenamento jurídico, pois caso as partes já soubessem o desfecho da decisão judicial, não proporiam causas inviáveis perante a Justiça e poderiam ter completa segurança ao realizar contratos de trabalho, por já saber, implicitamente, os seus direitos e deveres.

Hoje, ao contrário, como a Justiça é lenta, muitas pessoas usam medidas judiciais para ganhar tempo para o cumprimento de suas obrigações; além disso, o grau de imprevisibilidade das decisões judicial é elevado demais, o que aumenta a insegurança jurídica. Por todos esses motivos, é preciso mudar radicalmente a situação do Judiciário brasileiro, sob pena de condenarmos o Brasil a um círculo vicioso e infernal de subdesenvolvimento. (SILVA, p. 141, 2012)

Além de que situações como essas resultam em malefícios para o Estado, uma vez que causa um entrave no crescimento sócio econômico do país.

Portanto, se torna cada vez mais urgente a necessidade de uniformização das jurisprudências acerca do tema, a fim de alcançar uma justiça íntegra e ágil. FILHO (2012) diz que a uniformização da jurisprudência acaba por conduzir uma sábia interpretação, de forma que haja uma justiça imparcial, reta, justa e equânime.

Cabe mencionar, que essa uniformização deve ser feita de forma que gere a maior efetividade de garantia as partes. Em relação a estabilidade em contrato temporário já foi firmando tese pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, afirmando o não cabimento, pois os dois institutos se conflitam.

Mas em relação ao contrato por prazo determinado, a existência da Súmula 244 deveria ser objeto de força máxima para que as decisões fossem tomadas a favor da empregada gestante, pois é o que disciplina o item III. Apesar de porventura trazer alguns prejuízos em relação a presença da mulher no mercado de trabalho, prevalece a visão garantista ao nascituro, que precisa ser protegido.

CONCLUSÃO

Como se constata, o escopo do presente estudo foi a análise do instituto jurídico da garantia provisória de emprego da gestante nos contratos por prazo determinado e temporário, de forma a verificar a falta de entendimento unificado acerca do assunto e como isso se torna prejudicial.

A partir da explanação histórica do avanço da proteção a mulher no mercado de trabalho que, inicialmente, trabalhava em situações totalmente desiguais aos homens, verificou a importância da criação e do reconhecimento jurídico de algumas normas diferenciadas para possibilidade do trabalho feminino, afim de prover condições de trabalho dignas, saudáveis e igualitárias a esta categoria.

Desse modo, o art. 10, inciso II, alínea “b” do ADCT se trata de um marco na proteção da empregada durante o período gestacional, em que tem como objetivo central a proteção da figura da trabalhadora, bem como dos direitos do nascituro à vida, à saúde, à dignidade e à convivência familiar nos exatos termos do que prevê o art. 227 da Carta Magna.

Contudo, no que tange à aplicação da estabilidade gestacional em contratos por prazo determinado e contratos temporários, mesmo com a edição da Súmula 244 do TST, ainda possuem diversas controvérsias, não sendo uma matéria pacificada como um todo nos Tribunais brasileiros.

Assim, fora observado através da análise de julgados do Tribunal Superior do Trabalho que nos contratos por prazo determinado alguns entendem que por haver a previsão do termo final da relação de trabalho, não há que se falar em estabilidade, e que tal medida se tornaria muito onerosa ao empregador que acabaria por deixar de contratar mulheres. Já outros entendem pelo reconhecimento da garantia, uma vez prevista em Súmula do próprio TST, além da necessidade de cumprir com a proteção à mulher e ao nascituro.

O mesmo ocorre com os contratos temporários, que por alguns podem ser equiparados ao contrato por prazo determinado, e conseqüentemente se enquadram na Súmula. Entretanto, outros afirmam que se trata de um contrato com várias especificidades não tendo como se amoldar nos mesmos termos.

Logo, por meio desses impasses jurídicos não existe uniformização acerca do entendimento do instituto jurídico, que acaba por abalar o princípio da segurança jurídica, o que gera prejuízos não só aos envolvidos no conflito, mas para todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Isto posto, conclui-se que a garantia provisória de emprego da trabalhadora gestante nos contratos por prazo determinado deve ser garantida, uma vez que o entendimento já fora sumulado e por mais que se possa visualizar alguns prejuízos, a proteção ao emprego da mulher e a sua integridade, além da proteção ao nascituro devem ser prioridades.

Nos contratos temporários, como firmado no IAC - 5639-31.2013.5.12.0051 do TST, se faz necessário entender, devido suas peculiaridades, o não cabimento.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Evolução Constitucional do Trabalho na Ordem Econômica Jurídica Brasileira. 2008. Artigo Científico. XVII Encontro do Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Florianópolis, 2008. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/tulio_augusto_tayano_afonso.pdf. Acesso em: 17 nov. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Marianne Duarte Freitas de Barros. A estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado: Análise da eficácia da Súmula 244 na proteção ao trabalho da mulher. 2016. (Graduação em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruaru, 2016. Disponível em: <http://200-98-146-54.cloudnuol.com.br/bitstream/123456789/684/1/PDF%20%20TRABALHO%20DE%20CONCLUS%c3%83O%20DE%20CURSO%20-%20MARIANNE%20BARROS.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BERTOTTI, Monique. A eficácia dos direitos sociais prestacionais dos trabalhadores: uma análise do artigo 7º da Constituição Federal frente à mora do legislador. 2012. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/139414/000872540.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. [CLT (1943)]. Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Brasília, DF: Presidente da República, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. [CF (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Agravo de Instrumento 448572/SP. Constituição Federal de 1988, Ato das Disposições Transitórias. Empregada Gestante. Estabilidade Provisória (ADCT, ART. 10, II, “b”). Convenção

OIT nº 103/52. Proteção à Maternidade e ao Nascituro. Desnecessidade de Prévia Comunicação do Estado de Gravidez ao Empregador. Especificação das Verbas Rescisórias devidas à Empregada. Agravo Provido. Recorrente: Dinorah Molon Wenceslau Batista. Recorrido: Ubirajara Wanderley Lins Junior e OUTROS. Relator: Min. Celso de Mello, 30 de novembro de 2010. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur186166/false>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Recurso Extraordinário 600057/SC. Constituição Federal de 1988, Ato das Disposições Transitórias. Servidoras Públicas e Empregadas Gestantes. Licença-Maternidade. Estabilidade Provisória. ART. 7º, XVIII, da Constituição. ART. 10, II, “B”, do ADCT. Recurso Extraordinário Desprovido. Recorrente: Estado de Santa Catarina. Recorrido: Deyse Moraes Costa. Relator: Min. Eros Grau, 29 de setembro de 2009. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur168578/false>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Recurso Extraordinário 634093/DF. Constituição Federal de 1988, Ato das Disposições Transitórias. Decreto nº 58821/66. Servidora Pública Gestante Ocupante de Cargo em Comissão. Estabilidade Provisória (ADCT/88, ART. 10, II, “b”). Convenção OIT nº 103/1952. Incorporação Formal ao Ordenamento Positivo Brasileiro (Decreto nº 58.821/66). Proteção à Maternidade e ao Nascituro. Desnecessidade de Prévia Comunicação do Estado de Gravidez ao Órgão Público Competente. Recurso Extraordinário Desprovido. Recorrente: União. Recorrido: Margarete Maria de Lima. Relator: Min. Celso de Mello, 21 de novembro de 2011. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur202533/false>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 629053/SP. Constituição Federal de 1934, Constituição Federal de 1988, Ato das Disposições Transitórias, Decreto Legislativo n. 000020/65, Decreto n. 058820/66 e Súmula 244 do TST. 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. Recorrente: República Serviços e Investimentos S/A - RESIN. Recorrido: Elaine Cristina Caetano da Silva. Relator: Min. Marco Aurélio, 27 de fevereiro de 2019. Disponível <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur398912/false>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Gestante. Estabilidade Provisória. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2012]. Disponível

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quarta Turma). Recurso de Revista 6605-52.2010.5.12.0001/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88 e Súmula 244 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA No 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL. Recurso de Revista Desconhecido. Recorrente: Jaqueline Leisiane de Paula. Recorrido: WF Meira Alimentos LTDA/ME. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 22 de setembro de 2020. Disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cb65b69e0a80819f16073e3728c18192>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quarta Turma). Recurso de Revista 6605-52.2010.5.12.0001/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88 e Súmula 244 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA No 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL. Recurso de Revista Desconhecido. Recorrente: Jaqueline Leisiane de Paula. Recorrido: WF Meira Alimentos LTDA/ME. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 22 de setembro de 2020. Disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cb65b69e0a80819f16073e3728c18192>. Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Primeira Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 499-53.2015.5.12.0016/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Súmula 244 do TST. Lei 6.019/74. GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI Nº 6.019). GARANTIA DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO. SÚMULA Nº 244, III, DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo Desprovido. Recorrente: RHBRASIL Serviços Temporários Ltda. Recorrido: Juliane Karina de Almeida e Whirlpool S.A. Relator: Min. José Maria Quadros de Alencar, 11 de junho de 2014. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/d12c7651d99392d9591767b84455763e>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Oitava Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 499-53.2015.5.12.0016/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Súmula 244 do TST. Art. 932, III e IV, “a” do CPC. CONTRATO TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE. GESTANTE. Agravo Desprovido. Recorrente: RHBRASIL Serviços Temporários Ltda. Recorrido: Grazielle Fontes e Tigre S.A – Tubos e Conexões.

Relator: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 1 de junho de 2016. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/630fec107eaeabda91a6905a442ec00>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). Recurso de Revista 1000735-04.2017.5.02.0078/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Súmula 244 do TST. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Recurso de Revista conhecido e provido. Recorrente: Yasmin Mayara Thomazetti Bento. Recorrido: Teleperformance CRM S.A. e SKY Serviços de Banda Larga LTDA. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte, 2 de setembro de 2020. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/6099abd2311038a5bf89142fd6e670f2>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Segunda Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 253-91.2013.5.15.0162/DF. Art. 896, § 4º da CLT. Súmula 244 do TST. Súmula 333 do TST. ESTABILIDADE. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. Agravo Desconhecido. Recorrente: EMPLOYER Recursos Humanos LTDA. Recorrido: Camila de Abreu Montoro e Delphi Automotive Systems do Brasil LTDA. Relator: Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, 25 de fevereiro de 2015. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/c397cee6a9be9d3941e8021165edb501>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Sexta Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 37-91.2020.5.07.0006/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Lei 6.019/74. Incidente de Assunção de Competência IAC-5639-31.2013.5.12.0051. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI N.º 6.019/1974. Agravo Desprovido. Recorrente: Jully Leão Miranda. Recorrido: Mazzini Administração e Empreitas LTDA. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa, 1 de dezembro de 2021. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/58d8d9b77539f8e6ec95803e346c9b9f>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). Recurso de Revista 1000629-64.2018.5.02.0706/DF. Art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Lei 6.019/74. Incidente de Assunção de Competência IAC-5639-31.2013.5.12.0051. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI N.º 6.019/74. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Recurso de Revista Desconhecido. Recorrente: Letícia Garcia do Nascimento. Recorrido: ENFOK Pro Serviços Empresariais EIRELI e Town Grill Comércio de Alimentos LTDA. Relator: Min. Alberto Bresciani, 18 de novembro de 2021. Disponível <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/cbae9e9563f3a7e72c6ec48f81829989>. Acesso em: 23 mar. 2022)

BRASÍLIA. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília: Congresso Nacional, [1974]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 22 mar. 2022.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTR Editora, 2005. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=brCISWnrIHgC&oi=fnd&pg=PA1&dq=evolu%C3%A7%C3%A3o+hist%C3%B3rica+do+trabalho+feminino&ots=Lc1CBzng3W&sig=djKVetxYf9Y0Bvi6CTUS8VCyk1Y#v=onepage&q=evolu%C3%A7%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20do%20trabalho%20feminino&f=false>. Acesso em: 11 set. 2021.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 5a. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2019.

CASTRO, N.C. A estabilidade provisória da empregada gestante. Doutrina e Jurisprudência. v.63, n.37, p. 367-372. set 2009.

CESAR, A.C.B; SILVA, R.C.O. Proteção à maternidade no contrato de temporário: Tutela do Direito à Vida. REVISTA JURÍDICA. Vol 14. Londrina/PR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

LEDUR, José Felipe. Direitos fundamentais sociais: efetivação no âmbito da democracia participativa. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

LIMA, Ana Eloiza de Oliveira. Estabilidade provisória da gestante nos contratos por prazo determinado: Análise da Súmula 244 do TST. (Graduação em Direito) – Faculdade Evangélica de Goianésia. 2017. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8307/1/2017_TCC_AnaLima.pdf. Acesso em: 22 mar. 2022.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva.

PAVAN, Verônica. A Proteção do mercado de trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista. 1. ed. São Paulo: Dialética Editora, 2020.

ROLIM, Joseilda Freire de Arruda. Estabilidade provisória e a eficácia da Súmula 244 do TST nos contratos por prazo determinado: Proteção ou discriminação. 2020. (Graduação em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruaru, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ascses.edu.br/bitstream/123456789/2719/1/TCC%20JOSEILDA%202016101174.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2022.

SÃO PAULO. Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. São Paulo: Assembleia Legislativa, [1918]. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em: 22 nov. 2021.

SANTOS, Carla Caroline Freitas. Estabilidade da gestante: Garantias constitucionais à gestante e ao nascituro. (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade da Católica de Goiás. 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1673/1/CARLA%20CAROLINE%20FREITAS%20SANTOS%20%281%29.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2022.

SANTOS, Daniela Ribeiro. Da proteção à maternidade à licença compartilhada: um panorama histórico no Brasil e no direito comparado. 2011. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade de Brasília Faculdade de Direito. Brasília, 2011. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1869/1/2011_DanielaRibeiroSantos.pdf. Acesso em: 23 nov. 2021.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA, Maria José de Andrade. A proteção ao trabalho da mulher e estabilidade da gestante à luz da Súmula 244 do TST: Eficácia e Desafios. 2019. (Graduação em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruaru, 2019. Disponível em:

<http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2468/1/TCC%20pdf.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2022.



**PUC
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010
Goiânia | Goiás | Brasil
Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62)
3946.3080
www.pucgoias.edu.br |

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Ana Luiza Souza Coelho
do Curso de direito, matrícula 20181000100813,
telefone: 62 99919-2752, e-mail analuisasouza Coelho@gmail.com, na
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos
Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a
disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
A estabilidade gestacional nos contratos temporários e por prazo
determinado: uma ameaça à segurança jurídica,
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme
permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);
Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de
graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 17 de fevereiro de 2022.

Assinatura do(s) autor(es): Ana Luiza Souza Coelho

Nome completo do autor: Ana Luiza Souza Coelho

Assinatura do professor-orientador: 

Nome completo do professor-orientador: Cláudia Glênis Silva de Freitas