



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**VINICIUS ANDRADE BARROS**

**A INCOMPATIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA ÀS GESTANTES NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA  
2024**

VINICIUS ANDRADE BARROS

**A INCOMPATIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA ÀS GESTANTES NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Constituição, exclusão social e eficácia dos direitos fundamentais.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE-PARAÍBA  
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B277i Barros, Vinicius Andrade.  
A incompatibilidade da estabilidade provisória às gestantes nos contratos de trabalho temporário [manuscrito] / Vinicius Andrade Barros. - 2024.  
35 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2024.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Contrato de trabalho. 2. Gestante. 3. Estabilidade provisória. 4. Contrato temporário. I. Título

21. ed. CDD 344

VINICIUS ANDRADE BARROS

A INCOMPATIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA ÀS GESTANTES NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Constituição, exclusão social e eficácia dos direitos fundamentais.

Aprovado em: 21/06/2024.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente  
 PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON  
Data: 21/06/2024 10:18:32-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente  
 LUCIRA FREIRE MONTEIRO  
Data: 26/06/2024 19:57:41-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Dra. Lucira Freire Monteiro  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SERGIO CABRAL DOS REIS:101278001  
Assinado de forma digital por  
SERGIO CABRAL DOS REIS:101278001  
Dados: 2024.06.25 19:20:11 -03'00'

---

Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família, aos meus amigos e colegas, aos meus professores que me guiaram até aqui, à minha orientadora que me conduziu para a elaboração desse trabalho e aos meus animais de estimação e a todos que contribuíram para a conclusão desse trabalho, DEDICO.

"A criação de um mundo único vem de um grande número de fragmentos e caos".

Hayao Miyazaki

## RESUMO

A estabilidade provisória garantida às gestantes nos contratos de trabalho é um direito constitucional previsto nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que visa proteger a trabalhadora gestante contra demissões arbitrárias, durante o período da confirmação da gestação até cinco meses após o parto. Porém, em relação estabilidade à gestante nos contratos temporários, encontram-se desafios para sua aplicação, em razão de sua natureza transitória e excepcional, com fim previamente definido. Os contratos temporários estão previstos na Lei nº 6.019/1974 e são utilizados somente para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, finalizando-se no término de sua vigência ou quando cessadas as razões que o motivaram. O tempo de vigência previamente definido nos contratos temporários e a obrigatoriedade de manutenção do vínculo em razão da estabilidade provisória se transformaram em conflitos judiciais, já que a manutenção do vínculo empregatício além do prazo estabelecido contraria a natureza do contrato temporário. Essas divergências chegaram aos tribunais superiores, onde foram tomadas decisões diferentes: o Tribunal Superior do Trabalho firmou tese de que é incompatível a estabilidade com os contratos temporários e o Supremo Tribunal Federal entende pela aplicação plena da estabilidade independentemente da modalidade contratual, desde que haja a confirmação da gravidez.

**Palavras-Chave:** contrato de trabalho; gestante; estabilidade provisória; contrato temporário.

## ABSTRACT

The provisional stability guaranteed to pregnant women in employment contracts is a constitutional right provided for in the Acts of Transitional Constitutional Provisions, which aims to protect the pregnant worker against arbitrary dismissals from the confirmation of pregnancy until five months after childbirth. However, regarding the stability of pregnant women in temporary contracts, there are challenges to its application due to its transitory and exceptional nature, with a predefined end. Temporary contracts are provided for in Law nº 6.019/1974 and are used only to meet temporary needs for the replacement of regular and permanent staff or for an extraordinary increase in services, ending at the end of their term or when the reasons for them cease. The predefined duration of temporary contracts and the obligation to maintain the employment relationship due to provisional stability have led to judicial conflicts, as maintaining the employment relationship beyond the established term contradicts the nature of the temporary contract. These divergences have reached the higher courts, where different decisions have been made: the Superior Labor Court established the thesis that stability is incompatible with temporary contracts, while the Supreme Federal Court believes in the full application of stability regardless of the contractual modality, as long as there is confirmation of pregnancy.

**Keywords:** employment contract; pregnant; provisional stability; temporary contract.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO ....</b>	<b>11</b>
2.1	Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado .....	12
2.2	Contratos de Trabalho por Tempo Determinado.....	13
2.3	Contratos de Trabalho Temporário .....	14
<b>3</b>	<b>A ESTABILIDADE ÀS GESTANTES NOS CONTRATOS DE TRABALHO .....</b>	<b>18</b>
3.1	A Estabilidade à Gestante nos Contratos por Tempo Indeterminado .....	19
3.2	A Estabilidade à Gestante nos Contratos por Tempo Determinado.....	21
3.3	A Estabilidade à Gestante nos Contratos de Trabalho Temporário .....	23
<b>4</b>	<b>DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS E NOVO ENTENDIMENTO .....</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa, intitulada “A Incompatibilidade da Estabilidade Provisória às Gestantes nos Contratos de Trabalho Temporário”, tem como objetivo principal compreender os fatores que embasaram a decisão de tornar a garantia provisória de trabalho às gestantes incompatível com os contratos de trabalho temporário.

Os contratos de trabalho temporários são definidos como aqueles prestados por uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca esse empregado à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender necessidades transitórias de pessoal permanente ou complementar demanda de serviços.

Diferentemente dos contratos de trabalho determinado ou outras modalidades contratuais que têm suas regras definidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os contratos de trabalho temporários são regidos pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 na qual se destacam as principais diferenças das demais modalidades.

Sua principal diferença é não haver vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviço e os trabalhadores. Apesar de não haver vínculo entre a empresa tomadora e os trabalhadores, o entendimento que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possuía era de que a estabilidade era compatível com o vínculo empregatício temporário. Porém, um novo entendimento decidiu por torná-la inconciliável com a respectiva modalidade. Desse modo, questiona-se: por qual razão a estabilidade provisória garantida às gestantes não é compatível com os contratos de trabalho temporário?

Para responder a essa indagação, é preciso entender que as modalidades de contrato de trabalho são diversas e se adequam as suas respectivas peculiaridades. São essas peculiaridades que justificam a impossibilidade ou necessidade de se conceder direitos ou até mesmo restringi-los de acordo com as peculiaridades de cada tipo de contrato.

Nesse sentido, a principal característica que causa a divergência entre os pactos laborais temporários dos demais tipos é a sua própria natureza de ter começo e fim definidos. Além disso, a própria Lei que rege essa modalidade estabelece que não há vínculo entre o empregado e a empresa contratante de modo que o

empregador não arcaria com custos adicionais mantendo empregadas por tempo superior ao estipulado.

Vale destacar também que essa espécie de estabilidade é um direito que visa proteger as funcionárias, que se encontram no estado de gravidez, contra despedidas arbitrárias em decorrência do estado de gravidez. Esse caso não se trata apenas de um direito, mas também é uma política pública de igualdade de gênero, visto que a situação não é experimentada por funcionários do sexo masculino que não passam pelo processo de gestação.

Na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, artigo 10, inciso II, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, no qual se encontra previsto esse direito, não se especificou em quais tipos de contratos ele seria aplicável.

Com o julgamento do Incidente de Assunção de Competência (IAC) nº 5639-31.2013.5.12.0051 pelo TST, decidiu-se por unanimidade conhecer o Recurso de Revista por má aplicação do inciso III da Súmula nº 244, do TST, afastando a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante no contrato de trabalho temporário, sob o fundamento de que os acordos empregatícios temporários são utilizados para atender situações atípicas, de necessidade transitória. Logo, não haveria expectativa de continuação da relação de trabalho que os contratos por tempo determinado têm, por conta de sua natureza, mesmo que a empregada esteja em gestação, pois ela estaria ciente de que a duração do contrato possuía data para ser encerrado e essa modalidade não comportaria a criação de vínculo trabalhista entre a tomadora e a empregada.

A escolha do tema como objeto de pesquisa, justifica-se pelo fato do autor, ao estudar e ler sobre o assunto, percebeu que o direito à estabilidade provisória à gestante abrangia os contratos temporários, visto que as empregadas em estado de gravidez precisam do período para realizar o parto e cuidar do recém-nascido. No cenário atual, que fundamenta um Estado Democrático de Direito, e que, diversas vezes, os julgadores divergem entre si, é importante estudar e aprofundar-se sobre esse tema.

Apesar do meio acadêmico jurídico já possuir estudos sobre o tema, eles não são maioria, principalmente após a confirmação pelo TST da sentença expedida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, na qual se entendeu não ser devido a uma operadora de caixa, contratada temporariamente, o direito à

estabilidade provisória assegurada à empregada gestante. A grande relevância social e científica do estudo, portanto, está em demonstrar o motivo pelo qual a estabilidade provisória garantida às gestantes em contratos temporários não seria mais aplicável em seus contratos.

Para alcançar os objetivos da pesquisa, os métodos adotados foram o indutivo como método principal e o observacional como método auxiliar. Em relação ao tipo de pesquisa, quanto aos fins, o tipo de pesquisa foi exploratória, pois tem o objetivo de proporcionar maior proximidade com o problema, torná-lo mais explícito e construir hipóteses para a solução do problema. Quanto aos meios, foi utilizada a bibliográfica, em que foram analisadas dissertações, revistas, doutrinas, jurisprudências e a legislação constantes no banco de dados da internet.

Os resultados obtidos com a pesquisa proposta podem ajudar no repensar da incompatibilidade da estabilidade provisória na modalidade contratual trabalhista temporária, bem como proporcionar uma maior proteção aos direitos fundamentais. Por fim, o presente trabalho poderá contribuir com as decisões de juízes e magistrados; como também, pesquisadores da área trabalhista e o público-alvo do trabalho, como empregadas gestantes contratadas pelo regime de contrato temporário; estudantes de Direito ou Sociologia, e membros da sociedade em geral.

## 2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO

De início, é importante conhecer o conceito de Contrato de Trabalho, segundo Delgado (2019), o contrato de trabalho trata-se de um negócio jurídico, expresso ou tácito, em que uma pessoa natural e outra pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, determinam entre si os direitos e obrigações recíprocas.

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas reforçam essa definição ao trazer o conceito de empregador e ao elencar os requisitos essenciais para o estabelecimento do contrato de trabalho:

Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A partir da leitura dos artigos acima mencionados é possível extrair o primeiro requisito essencial para que se estabeleça um contrato de trabalho: a onerosidade. Cassar (2017) define o requisito onerosidade como vantagens recíprocas: o empregador recebe os serviços e o empregado o pagamento por ele, sempre resultando em uma contraprestação pecuniária ou in natura, não há contrato de trabalho gratuito, efetuado em virtude da fé ou altruísmo.

Ainda conforme o autor mencionado é possível definir os conceitos de outros dois requisitos: subordinação e não eventualidade. O primeiro pode ser definido como principal critério para diferenciar o contrato de emprego dos demais tipos de contratos, pois com a subordinação o empregado tem o dever de obediência, em razão do empregador possuir o poder de direção na empresa. Já em relação ao segundo requisito, a não eventualidade é definida em decorrência da necessidade do empregador, deve-se haver a expectativa de continuidade da relação laboral e não o encerramento e recontração intermitente.

Em relação ao requisito da personalidade, Martins (2012) define como o trabalho prestado com certa e determinada pessoa. O empregado contratado não pode ser substituído por outra pessoa, pois o vínculo empregatício será formado com a pessoa que está prestando os serviços. Além disso, o autor destaca também que os serviços só podem ser prestados por pessoa física, isso porque não existe

contrato de trabalho com pessoa jurídica.

Por fim, ainda citando o autor acima mencionado, destaca-se o último requisito: a alteridade. Esse requisito pode ser definido como o empregado não assume qualquer risco da contratante, podendo o trabalhador participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Isso porque se o prestador do serviço está realizando serviços para si ou por conta própria, assumindo os riscos do negócio, pode-se caracterizar a mera prestação de um trabalho ou a configuração do trabalho autônomo, isso descaracterizaria o contrato de trabalho.

Portanto, fica claro que ao se estabelecer um Contrato de Trabalho, além das partes precisarem cumprir obrigações e deveres, é necessário que estejam presentes os requisitos de subordinação, pessoalidade, alteridade, onerosidade e não eventualidade da prestação, pois são eles que separam os trabalhadores formais dos informais, avulsos e autônomos.

## 2.1 Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado

A respeito dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, nota-se que é a modalidade contratual mais comum utilizada, visto que há uma expectativa de continuidade na relação de trabalho. Isso porque é a modalidade que possui mais garantias e direitos ao empregado, por isso, é a regra geral dos contratos, sendo as demais modalidades exceções. Os ensinamentos de Delgado (2019) colaboram com esse entendimento, “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”.

O autor acima mencionado também reforça que o caráter de regra geral deferido pela ordem jurídica ao contrato por tempo indeterminado lhe dá status privilegiado: a presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação empregatícia.

Spindola (2022) acrescenta sobre o tema afirmando que o contrato por tempo indeterminado é decorrente de um dos princípios do Direito do Trabalho: o da Continuidade da relação trabalhista. A autora explica ainda que o fato de não haver prazo definido para o encerramento é mais benéfico para o empregado, ganhando mais direitos em valores rescisórios.

Ao relacionar o princípio da continuidade da relação de emprego e os

contratos por tempo indeterminado, é possível entender que:

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. (Martins, 2012, p. 71)

Delgado (2019) fala que essa modalidade contratual é decorrente de outro Princípio o da Norma Mais Favorável, ou seja, se necessário aplicar duas normas, deve-se utilizar a mais favorável ao empregado. Isso porque, no direito do trabalho, se houver dúvida entre a aplicação de duas normas, deve-se aplicar aquela que é mais favorável para o empregado, logo para o empregado o contrato por tempo indeterminado lhe confere mais direitos, tornando essa modalidade a mais comum a ser utilizada.

Portanto, os Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado são a regra geral dos contratos trabalhistas em decorrência do seu caráter mais benéfico para o empregado, bem como, obedece ao princípio da continuidade da relação de trabalho que é presumida para ser duradoura e segue também o princípio da norma favorável para o empregado, devido aos direitos concedidos nessa modalidade.

## 2.2 Contratos de Trabalho por Tempo Determinado

Ao se falar sobre os Contratos de Trabalho por Tempo Determinado, é importante destacar a sua principal característica: a prestação dos serviços contratados por tempo especificamente determinado. De acordo com Delgado (2019), essa modalidade tem como objetivo o atendimento à substituição do empregado permanente, que esteja de férias ou licença, bem como em períodos específicos de aumento extraordinário e provisório de serviços.

Vale destacar que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é o instrumento que delimita as condições desse tipo de contratação, destacando somente três hipóteses em que se aplica:

Artigo 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.  
(...)

- § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
  - b) de atividades empresariais de caráter transitório;
  - c) de contrato de experiência.

Suriani (2022) ressalta que esse tipo de contrato é uma exceção à regra dos contratos de trabalho, visto que a regra é ser por tempo indeterminado, em razão da presunção da continuidade da prestação de serviço. O fato de o contrato ter tempo determinado para o término é menos benéfico para o empregado que receberá menos direitos rescisórios no seu encerramento, como também, não possuirá a garantia da continuidade do trabalho. Isso porque o prazo máximo estabelecido para a duração do contrato determinado, conforme o artigo 445 da CLT, é de no máximo 2 anos.

Porém, fica evidente a preocupação do legislador em ocorrer a utilização excessiva do contrato com o intuito de pagar menos direitos ao funcionário. Desse modo, o artigo 451 da CLT previu a transformação automática do contrato determinado em contrato por prazo indeterminado, caso ocorra a sua renovação sucessiva além do prazo máximo:

Artigo 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Dessa forma, evidencia-se que esse tipo de contrato é uma alternativa aos acordos por tempo indeterminado, cuja aplicação deve atender a critérios específicos. Além disso, por se tratar de uma modalidade que pode ser mal utilizada pelo empregador, estabeleceu-se um prazo limite para sua duração, para que o instrumento não se torne de uso contínuo. E, no caso de múltiplas prorrogações, torna-se automaticamente em contrato por prazo indeterminado com o intuito de proteger o empregado que se encontraria em situação de vulnerabilidade por não possuir trabalho de forma contínua.

### 2.3 Contratos de Trabalho Temporário

Já em relação aos Contratos de Trabalho Temporário previstos na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, tem-se em seu artigo 2º o conceito de trabalho temporário, bem como a definição de necessidade provisória, condição necessária

para sua utilização, no parágrafo 2º:

Artigo 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (...)

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Após a leitura do artigo 2º da Lei nº 6.019, percebe-se que o contrato temporário é firmado com mais de uma parte: uma empresa prestadora de serviços que encaminha o empregado para a empresa tomadora de serviços, ou seja, uma relação em triângulo. Isso não ocorre com os contratos por prazo indeterminado ou determinado em que a relação de contrato é direta com o empregador, sem a participação de uma empresa prestadora de serviços.

Vale agora destacar as atribuições, responsabilidades da empresa prestadora de serviço e a exoneração que a empresa contratante possui em relação aos trabalhadores, como afirma o artigo 4º da mencionada lei:

Artigo 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Por possuir tempo definido para o seu encerramento, a modalidade de trabalho temporário é frequentemente confundida com os contratos por prazo determinado. No entanto, apesar das semelhanças, conforme afirma Suriani (2022), o contrato determinado tem suas regras regidas pela CLT, enquanto os temporários seguem o que uma lei específica dita, utilizando a CLT apenas de forma subsidiária quando autorizada pela lei dos contratos temporários.

Outro ponto a ser destacado é a duração do contrato temporário, que possui limitação temporal restrita de 180 dias prorrogáveis por 90 dias, além da necessidade de um intervalo entre as contratações para a mesma empresa tomadora de serviços. Caso isso não seja cumprido, acarreta-se a criação do vínculo

trabalhista diretamente com a empresa tomadora do serviço, como está descrito no artigo 10º, da supramencionada lei:

Artigo 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017).

§1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

(...)

§4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do Artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§6º A contratação anterior ao prazo previsto no §5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Brasil, 1974).

Destaca-se que, nos contratos temporários, deve-se constar expressamente os direitos garantidos, junto com as suas garantias constitucionais e as previstas no artigo 12º da Lei 6.019:

Artigo 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou clientes calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (Artigo 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

Dessa forma, apesar de também possuir prazos específicos de duração, os contratos temporários não se confundem com os contratos por tempo determinado.

Pois, a própria natureza do contrato temporário é de não gerar vínculo com o empregador, já que o mesmo apenas contrata uma empresa para fornecer os empregados temporários com o intuito de suprir uma demanda eventual e por um curto período. Essa modalidade de contrato tem suas regras determinadas em lei específica, na qual deixa claro que a sua utilização é apenas em hipóteses excepcionais, na qual a prestadora de serviços deve se responsabilizar pelos direitos trabalhistas e, na lei, se encontram previstos os direitos que dever ser garantidos aos empregados.

### 3 A ESTABILIDADE ÀS GESTANTES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

No direito do trabalho, é possível perceber que em situações específicas o empregador fica impedido de demitir um empregado, apesar de possuir tal poder. Segundo Delgado, conceitua-se estabilidade como:

A vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. (2019, p.1319)

Com relação às gestantes, nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, alínea b, inciso II, artigo 10º, encontra-se a previsão legal de impedimento de despedida arbitrária contra empregadas que se encontrem no estado de gravidez:

Artigo 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Artigo 7º, I, da Constituição:  
 (...)
   
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:  
 (...)
   
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Acrescenta-se a isso também os artigos 391 e 391-A da CLT, nos quais é ressaltado que o fato da empregada se tornar gestante não é motivo justo para a rescisão contratual. E, no artigo 391-A, deixa-se evidente que mesmo no período do aviso prévio é cabível à estabilidade a gestante:

Artigo 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.  
 Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.  
 Artigo 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

No sistema judiciário, especificamente em relação às empregadas gestantes, há a Súmula 244 editada pelo TST na qual pacificou pontos que eram considerados controversos, como, por exemplo, alegações de que o desconhecimento da gravidez pelo empregador justificaria o não pagamento da indenização ou a reintegração ao posto de trabalho:

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

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

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está 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 Artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado." (Brasil, 2012)

A Súmula 244 não teve essa mesma redação desde o começo, quando foi publicada pela primeira vez sua redação estabelecia que a empregada tinha direito ao recebimento apenas das verbas rescisórias e não tinha direito a ser reintegrada ao trabalho pelo tempo de duração da estabilidade. Isso porque na época da publicação da súmula, não havia de forma consolidada no ordenamento jurídico brasileiro a tutela antecipada, que seria o remédio processual próprio que garantiria sua reintegração em tempo hábil. Essa situação só mudou após a criação da tutela antecipada em 1994, resultando na alteração do entendimento do TST para garantir a reintegração da gestante no emprego durante o período da estabilidade. (Perin, 2015)

Logo, fica evidente que o legislador busca um mecanismo de proteção ao trabalho da mulher, tendo em vista que o período gestacional demanda cuidados e pode ser utilizado por muitos empregadores como motivo para quebra do vínculo trabalhista, em um momento em que a mulher não estaria em condições de começar um novo contrato de trabalho. Essa situação não é enfrentada por funcionários do sexo masculino, o que demonstra a preocupação do legislador nesse sentido com aquisição desse direito.

### 3.1 A Estabilidade à Gestante nos Contratos por Tempo Indeterminado

Ao se compreender o conceito e as modalidades de contratos trabalhistas cabe agora entender como a estabilidade provisória às gestantes é aplicada em cada um desses contratos.

Perin (2015) afirma que a Constituição Federal no inciso I, artigo 7º, estabelece ser um direito social ao trabalhador a proteção contra a despedida arbitrária, e indica também ser um direito constitucional relacionado com o princípio

da continuidade da relação de emprego.

Conforme destaca Santa (2021), a estabilidade à gestante alcançava apenas um pequeno grupo de mulheres em categorias profissionais específicas por causa das leis esparsas e convenções coletivas que existiam anteriores a Constituição de 1988, após a sua promulgação esse direito foi ampliado para mais mulheres com diferentes modalidades contratuais.

Em relação à aplicação da estabilidade, Delgado explica que a dispensa da empregada grávida só será permitida se houver justa causa ou a gestante der causa a extinção do contrato:

Mesmo com respeito à mulher gestante, não tem a jurisprudência considerado relevante, na prática, a diferenciação constitucional (embora o Artigo 10, II, do ADCT da Constituição, mencione também para ela a expressão dispensa arbitrária). É que não há preceito legal que tipifica que, no Brasil, o que seja a despedida meramente arbitrária — excetuado o caso do dirigente de CIPA, já examinado. A ordem jurídica brasileira recusou a tipificação genérica feita pela Convenção 158 da OIT, ao fundamento de que o Artigo 7º, I, do Texto Máximo, que também menciona a expressão despedida arbitrária, ainda não possui eficácia jurídica. Logo, no tocante à gestante, será válida apenas sua dispensa por justa causa. (2019, p. 1.401)

Na hipótese do contrato ser rescindido sem haver justa causa, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 4º, aborda as consequências ao empregador ao rescindir o contrato pelo único fato da empregada estar grávida, dando às trabalhadoras duas possibilidades de escolha para a resolução do problema:

Artigo 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Desse modo, pode-se compreender que, aos contratos por tempo indeterminado, a estabilidade às gestantes é plenamente aplicável, por se tratar da modalidade contratual mais comum e com mais direitos. Além de ser um direito garantido constitucionalmente, dando segurança às mulheres para que possam ter filhos sem medo de ficarem desempregadas, assegura o princípio da continuidade da relação de emprego, e protege o nascituro.

### 3.2 A Estabilidade à Gestante nos Contratos por Tempo Determinado

Em relação aos contratos por tempo determinado, é evidente que essa modalidade possui, de forma expressa, cláusula contendo o prazo de início e o fim da prestação dos serviços. Nesse sentido, pode-se questionar se a estabilidade provisória poderia ser aplicada nesse tipo de contrato, já que isso faria o contrato durar mais tempo do que previsto.

Porém, sobre esse tema, o TST editou uma súmula a respeito das empregadas que confirmarem a gravidez e estiverem sob o regime de contratação por tempo determinado, garantindo a essa categoria que a estabilidade se aplica a esse tipo de contrato. Trata-se da Súmula 244 especificamente no seu inciso III:

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

(...)

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no Artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Brasil, 2012)

Conforme afirma Perin (2015), é importante destacar que o inciso III da Súmula 224 teve a sua origem a partir da Orientação Jurisprudencial número 196 da Subseção I especializada em Direitos Individuais do TST. Posteriormente, a Orientação Jurisprudencial foi convertida no inciso III da súmula 244 com a seguinte redação:

(...)

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. (Brasil, 2005)

Percebe-se que inicialmente o inciso III tratava da incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos de experiência, devido ao prazo determinado para seu encerramento. Porém, em 2012, o entendimento do TST sobre o inciso III da súmula foi alterado para o seu atual texto, em que abarca os contratos por tempo determinado na estabilidade provisória. De acordo com Perin (2015), essa alteração ocorreu devido a diversas decisões proferidas pelo STF, como, por exemplo, o Recurso Extraordinário nº 287.905-3/SC, julgado pela 2ª turma, no qual se analisou a concessão da licença maternidade de 120 dias junto com a estabilidade provisória de uma professora que havia firmado sucessivos

contratos temporários com o Estado de Santa Catarina.

A base da fundamentação da decisão foi a responsabilidade objetiva do empregado, ou seja, a desnecessidade de comunicação da gravidez, como se observa no trecho do embasamento a seguir:

[...] de que, se a gestante tivesse o filho ainda no curso do contrato por prazo determinado, visto que iria começar a percepção da licença maternidade de 120 dias ainda no contrato, teria direito à estabilidade, tendo como base a Constituição Federal a qual protege o nascituro (Santos, 2013 apud Perin, 2015, p. 90).

Outro julgado que influenciou na alteração do entendimento do TST foi a do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 634.093/DF pelo STF. Nesse julgamento, destaca-se a Ementa da fundamentação do voto do Ministro Celso de Mello:

EMENTA: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ARTIGO 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 Artigo 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, Artigo 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, Artigo 7º, XVIII, c/c o Artigo 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. (Brasil, 2011)

Dessa forma, fica evidente que a estabilidade provisória às gestantes se aplica aos contratos por tempo determinado. Porém, isso nem sempre foi uma realidade, tendo em vista que o entendimento inicial do TST era pela incompatibilidade, somente após decisões do STF que o TST teve seu entendimento alterado para ampliar o direito à estabilidade. Isso com fundamento nos direitos sociais constitucionais e na responsabilidade objetiva do empregador, em que

somente é necessária a comprovação da gravidez para que se tenha a estabilidade.

### 3.3 A Estabilidade à Gestante nos Contratos de Trabalho Temporário

Ao se tratar sobre a estabilidade à gestante nos contratos de trabalho temporário, o entendimento era de que o inciso III da Súmula 244 do TST poderia ser aplicado aos contratos temporários da mesma forma que é aplicada nos contratos por tempo determinado. Assim, o Supremo Tribunal Federal editava suas súmulas com esse entendimento e elas eram seguidas pelo TST, como se observa na decisão do TST abaixo:

RECURSO DE REVISTA – GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o Artigo 10, II, b, do ADCT/88, que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde que a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, **não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro.** O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao Artigo 10, II, b, do ACT/88. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST, RR – 1520-32.2010.5.04.0511, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho Data de julgamento: 27 de junho de 2012, 4ª Turma, Data de publicação: 03 de agosto de 2012). (STF, 2012 apud Santos, 2017, p. 22) Grifo meu.

De acordo com Santos (2017), essa decisão se baseia no direito da proteção à maternidade e à infância, descritos no artigo 6º da Constituição Federal. Maranhão (1993, p.159 apud Santos, 2017), explica que a relação entre a estabilidade provisória e a sua aplicação independentemente da modalidade contratual é derivada da proteção à maternidade prevista na lei e na Constituição, desde que o encerramento do contrato não ocorra antes do início do período da estabilidade.

Porém, em 2022, o entendimento da corte Superior Trabalhista brasileira foi modificado para que não houvesse mais a aplicação da garantia provisória. A revista Consultor Jurídico (2021) sintetizou os fatos que levaram ao julgamento pelo TST ao informar que uma mulher contratada como auxiliar na microempresa Ação RH LTDA., por prazo determinado de nove meses, que descobriu estar grávida e foi dispensada. Para a empregada, a dispensa foi ilegal e alegou que possuía direito à estabilidade provisória. A empresa alegou que a estabilidade só alcançava os

contratos indeterminados. Em sede de Recurso de Revista, o ministro do TST, Alexandre Ramos, justificou que a estabilidade só não seria compatível com os contratos temporários, mesmo que a Constituição não tenha indicado expressamente em quais casos deveria ser aplicado esse direito.

Também foi defendido que a lei a qual rege essa modalidade não é a mesma dos contratos a prazo indeterminado e determinado, a CLT, o que significa que todos os direitos garantidos a esses trabalhadores estão elencados na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Além disso, foi discutido que a estabilidade nos contratos temporários traria insegurança jurídica para a empresa contratante.

Esse entendimento já é observado em outras decisões do TST, por exemplo, ao decidir sobre as alegações da parte autora se afirmou que o entendimento do acórdão recorrido estava divergente da doutrina e da jurisprudência, os quais não traziam qualquer referência sobre a duração contratual, mas sim sobre a extensão das garantias, inclusive para contrato temporário. Além de afirmar que o direito à estabilidade provisória da gestante deve prevalecer mesmo nos casos em que o contrato de trabalho for por prazo determinado. Nesse sentido, o TST decidiu por negar o provimento do recurso da parte autora, como se pode observar na ementa abaixo:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. LEI nº 6.019/1974. O contrato temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado regulado nos arts. 479 a 481 da CLT. No contrato por prazo determinado, aquele que der causa ao fim antecipado do contrato, seja o empregador ou o empregado, será obrigado a indenizar a outra parte (artigos 479 e 480 da CLT), o que é inaplicável ao contrato temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74. No julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº IAC-5639-31.2013.5.12.0051 o Tribunal Pleno desta Corte fixou tese jurídica 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 Artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". Assim, ao concluir que a autora, submetida a contrato de trabalho firmado nos termos da Lei nº 6.019/1974, não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT, o Tribunal Regional decidiu em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Precedentes. Incidem o artigo 896, §7º, da CLT e a Súmula nº 333, do TST como óbices ao trânsito do recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. (Brasil, 2021)

Portanto, o entendimento de que a estabilidade provisória era aplicada aos contratos temporários devido ao ADCT não especificar as modalidades em que se aplica e as decisões do STF no sentido de que é aplicável, pois a Constituição visa proteger o nascituro e a empregada. O entendimento atual do TST levando em

consideração as características do contrato temporário, como ausência de vínculo entre empresa tomadora dos serviços e a empregada, tempo de duração previsto por lei, direitos garantidos na própria lei e a segurança jurídica são fatores suficientes para entender como incompatível o exercício desse direito com essa modalidade contratual.

#### 4 DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS E NOVO ENTENDIMENTO

É válido agora destacar os entendimentos que Tribunais possuíam em comparação com o novo entendimento da corte superior trabalhista. O entendimento anterior ao do julgamento pelo TST era de que se considerava a proteção laboral temporária a gestante legítima nos contratos temporários. Porém, após divergências de entendimento no próprio TST, houve o julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, o qual levou em consideração decisões divergentes como:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI nº 13.015/2014. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA nº 244, ITEM III, DO TST. Incidente de Assunção de Competência – IAC 5639-31.2013.5.12.0051.

Na hipótese, o Regional manteve a sentença em que se deferiu a pretensão da reclamante de estabilidade da gestante, consignando que "a incidência do preceito protetivo contido no item III da Súmula 244 do C. TST aplica-se também para os contratos temporários previstos na Lei nº 6.019/74, já que espécie do gênero 'contrato a termo', não havendo que se limitar a aplicabilidade da norma aos contratos por prazo determinado previstos na CLT e tampouco restringir a estabilidade à duração máxima do contrato de trabalho temporário". Incontroverso nos autos que foi celebrado com a autora contrato de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/74".

(...)

GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, REGIDO PELA LEI nº 6.019/74. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. A jurisprudência prevalecente nesta Corte superior firmou-se no sentido da existência de estabilidade provisória da gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, conforme a nova redação dada ao item III da Súmula nº 244, que assim dispõe: 'III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no Artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado'. Com efeito, **o entendimento adotado pela Corte regional, de que a reclamante não é detentora da estabilidade provisória, em razão do caráter temporário da contratação, nos moldes da Lei nº 6.019/74, está em desacordo com a previsão do artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT e com a Súmula nº 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso de revista conhecido e provido. (RR-518-69.2014.5.02.0017, Data de Julgamento: 14/09/2016, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016) (Grifo meu)

No julgamento do IAC, foi discutido que os incisos II e XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estariam sendo violados, necessitando que o caso fosse discutido pela corte. Os ministros decidiram 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 inciso II, alínea b, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". Os ministros argumentaram que a

natureza jurídica da modalidade contratual de trabalho temporário, é de prestação de serviços por prazo estritamente predefinido, além das características peculiares como não ser criado nenhum tipo de vínculo trabalhista com a empresa tomadora e o trabalhador.

Essa decisão da corte superior trabalhista, já é perceptível nos julgamentos dos tribunais regionais, como por exemplo, o TRT – 03º (Minas Gerais). Na ocasião, o regional tratou do processo nº 0010592-16.2021.5.03.0081, em que uma fisioterapeuta foi contratada por um município, por meio de contrato de trabalho temporário, porém ela estava grávida no momento da rescisão do contrato e demandou contra o município de Guaxupé–MG, pretendendo a recontração pelo período da estabilidade e o pagamento de danos morais.

Ao julgar o caso, o juiz Carlos Adriano Dani Lebourg negou os pedidos, fundamentando a decisão com o IAC julgado pelo TST e afirmando que o empregador se trata de ente público, que realizou a contratação da obreira mediante dotação orçamentária própria, o qual não possui plena liberdade de uso dos recursos públicos, para o atendimento, em caráter temporário e de excepcional interesse público, das necessidades dos munícipes, no período pelo qual esteve prevista a sua prestação de serviços.

Desse modo, haveria a violação constitucional da liberdade do contratante em razão de ser obrigado a conceder estabilidade sem previsão legal da sua obrigatoriedade, bem como prejudicaria a segurança jurídica dos contratos trabalhistas, já que o contrato temporário passaria a ter duração maior do que a prevista, gerando custos e encargos ao empregador.

Outro julgado que merece ser destacado é o do Agravo de Instrumento interposto contra despacho denegatório do presidente do TRT – 1ª (Rio de Janeiro) do Recurso de Revista no processo nº TST-AIRR-100771-42.2017.5.01.0032. Nesse caso, o TRT – 1ª reconheceu a estabilidade provisória e condenou a Reclamada a pagar a indenização pela demissão, afirmando que:

O STF vem firmando posicionamento no sentido de que a concessão da estabilidade independe da modalidade do contrato de trabalho, tendo em vista que, em última análise, a tutela visa proteger o nascituro, garantindo condições razoáveis neste momento inicial. Como se observa, a Carta Magna não limita a garantia provisória de emprego à gestante sob nenhum outro aspecto, não tratando de aviso prévio, contrato de experiência ou mesmo conhecimento da gravidez pelo empregador. Todas as demais limitações que se desenharam relativamente a tal garantia constitucional foram construídas no plano da doutrina e da jurisprudência. Por conta disso,

o Tribunal Superior do Trabalho resolveu modificar a antiga redação de sua Súmula nº 244 para expressamente incluir a garantia aos contratos por tempo determinado.

(...)

a partir desta nova redação da Súmula 244 do TST, tem-se que a cobertura da estabilidade provisória para gestantes foi ampliada para amparar também as espécies de contratos a termo, entre as quais se incluem o contrato temporário.

(...)

Tendo o autor ajuizado a presente ação um mês após o nascimento de seu filho e, por já transcorrido o período de estabilidade no momento da prolação da sentença, acolhe-se em parte o pedido de indenização substitutiva.

No seu voto, o Ministro do TST Ives Gandra da Silva Martins Filho destacou a utilização da modalidade contratual apenas em situações excepcionais em que não há expectativa de prorrogação ou transformação em contrato por tempo indeterminado. Isso porque as empresas não poderiam arcar com os ônus, em razão da contratação temporária ser fundamentada na intermediação de mão de obra, em que as empresas fornecem a empresas tomadoras de serviços, trabalhadores para atender a aumento sazonal de demanda ou substituição de pessoal permanente. O Ministro ainda afirma que “Se se reconhecesse a estabilidade da gestante, as empresas de trabalho temporário passariam a ter restrição à contratação de mulheres, afetando-se diretamente o mercado de trabalho da mulher”.

Por fim, é válido mencionar as discussões que o Supremo Tribunal Federal (STF) possui sobre o tema em questão. Pode-se mencionar o julgamento do Recurso Extraordinário 629.053/SP, Tema 497, no qual foi gerada a seguinte tese de repercussão geral: “a incidência da estabilidade prevista no Artigo 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa” (STF, 2018, p. 16 apud Santos, 2021, p. 34).

Por meio do Tema 497, a suprema corte brasileira entende que não é necessário especificar a modalidade contratual na qual se encontra a mulher grávida, é preciso apenas que ela esteja em estado gravídico no momento anterior a despedida sem justa causa.

Além disso, vale destacar o Tema nº 542 também oriundo do STF, no qual ficou explícita a irrelevância da modalidade contratual de trabalho para se adquirir a estabilidade provisória:

A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão, ou seja, contratada por tempo determinado (STF, 2023 apud Santos Junior, 2024).

O Ministro do STF Luiz Fux (apud Nardelli, 2023) fundamentou o seu voto sobre o tema destacando da seguinte maneira: “independente da natureza do vínculo empregatício, do prazo do contrato de trabalho ou da forma de provimento”. O Ministro destacou também as necessidades pelas quais a mulher precisa passar durante esse período, como amamentação e cuidados com a criança, para embasar o seu voto de apoio à tese. Já em relação à estabilidade provisória, Fux explica que:

A alegação é de que este benefício tem como principal objetivo proteger o bebê que nascerá, dando-lhe condições materiais de proteção que acabam por beneficiar, também, a gestante. Sendo assim, a tese final foi de que “a trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicado, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

No dia 05 de outubro de 2023, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo número 842844, Tema 542, o Pleno do STF discutiu se há o direito ou não da gestante contratada pela administração pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão à licença-maternidade e à estabilidade provisória. Para o Ministro Fux, a estabilidade é aplicável a todas as empregadas independentemente do regime de contratação, administrativo ou contratual. Isso está de acordo com o entendimento que o STF já tinha sobre o tema, especialmente, em relação aos contratos temporários celebrados de forma sucessiva, como se observa no precedente a seguir:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 287.905-3 SANTA CATARINA: “CONSTITUCIONAL. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII DA CONSTITUIÇÃO. ARTIGO 10, II, b do ADCT. RECURSO DESPROVIDO. A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença-maternidade, nos termos do Artigo 7º, XVIII da Constituição e do Artigo 10, II, b do ADCT, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Recurso a que se nega provimento.” (RE 287905, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA, Segunda Turma, julgado em 28/06/2005, DJ 30-06-2006 PP-00035 EMENT VOL-02239-03 PP-00466 LEXSTF v. 28, n. 331, 2006, p. 247-268) (Brasil, 2005 apud Mota, 2024)

Ao fundamentar o seu voto no julgamento do Tema 542, o Ministro Fux destacou que o princípio da isonomia impede a diferenciação entre os regimes contratuais. A confirmação da gravidez é requisito suficiente para aquisição do direito.

Por fim, é importante destacar as críticas que Santos Junior (2024) faz a

decisão do STF por não ter apreciado o IAC do TST junto ao Tema nº 542, gerando uma divergência de entendimento entre as duas cortes superiores. Porém, foi interposto Agravo Regimental para que os autos fossem ao TST e houvesse a adequação do IAC. Apesar disso, a decisão do STF deixou claro que independentemente do vínculo empregatício, há o direito a estabilidade provisória, incluindo as trabalhadoras temporárias regidas pela Lei nº 6.019/74.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade provisória garantida às gestantes nos contratos de trabalho é um direito previsto nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988. A criação se deve a preocupação dos legisladores em proteger e assegurar os direitos de reprodução da mulher, bem como do nascituro com o intuito de garantir a presença da mãe nos primeiros meses de vida, em que é essencial a amamentação e cuidados específicos.

Esse direito consiste na garantia de preservação do posto de trabalho da mulher durante a gravidez até cinco meses após o parto, sem possibilidade de rescisão contratual com exceção da despedida por justa causa. Destaca-se que o ADCT não restringiu a modalidade contratual trabalhista em que seria aplicável, sem essa delimitação constitucional, muitos litígios chegaram aos tribunais trabalhistas, questionando se esse direito seria aplicável a todas as modalidades contratuais, visto que, ao se aplicar esse direito em modalidades de contrato com prazo determinado a duração da contratação ultrapassaria o previsto no contrato de trabalho. Isso resultou, por exemplo, na Súmula 244 do TST que determinou pela abrangência da estabilidade provisória nos contratos por tempo determinado.

Por outro lado, a súmula gerou nos tribunais regionais e até mesmo no próprio TST divergências nos entendimentos em relação aos contratos de trabalho temporários, pois, por se tratar de uma modalidade contratual com prazo de fim já estabelecido, a garantia provisória também deveria ser aplicável. Essa divergência foi levada ao TST, resultando no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051 no qual o TST decidiu pela má aplicação da Súmula 244 nos contratos de trabalho temporário.

Com o fim do julgamento pelo TST, ficam evidentes as razões pelas quais os contratos de trabalho temporários se tornaram incompatíveis com a estabilidade provisória garantida às gestantes. A principal razão se deve a própria natureza do contrato de trabalho temporário, como está indicado na sua lei de criação, não há vínculo entre a empresa contratante e a empregada, há apenas uma empresa prestadora de serviços que, por prazo máximo definido em lei, vai alocar uma funcionária para empresa contratante para prestar serviços durante um período emergencial e transitório. Além disso, afirmou-se que as leis que regem as modalidades contratuais são diferentes, a lei dos contratos temporários estabelece

especificamente quais são os direitos do contratado.

Outro fator destacado foi a insegurança jurídica que estabilidade traria para o contratante, pois o empregador arcaria com despesas não previstas no início do contrato, resultando na diminuição da contratação de mulheres em postos de trabalho. Bem como, a violação contratual que ocorreria decorrente da prestação dos serviços além do prazo estipulado no contrato.

Nesse sentido, ao decidir sobre o tema da estabilidade em contratos administrativos, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela compatibilidade da estabilidade provisória em qualquer contrato trabalhista, sendo necessária apenas a confirmação da gravidez para a concessão do direito. Essa decisão diverge da decisão tomada pelo TST, que apoia a incompatibilidade. Portanto, ao examinar a decisão do TST, vai caber ao STF a decisão final pela aplicação ou não de estabilidade provisória à gestante nos contratos de trabalho temporários.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 14/06/2023

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil. **Planalto**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 22/11/2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 23/11/2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Lei do Trabalho temporário nas empresas urbanas. **Planalto** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em: 14/06/2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário 842.844. Recorrente: Estado de Santa Catarina. Recorrido: Rosimere da Silva Martins. Brasília, 05 de out. 2023. **Diário de Justiça Eletrônico** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15363448268&ext=.pdf>>. Acesso em: 24/05/2028.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho, Região 3. Termo de audiência relativa ao Processo 0010592-16.2021.5.03.0081. Juiz: Juiz Titular de Vara do Trabalho Carlos Adriano Dani Lebourg. Diário de Justiça Eletrônico. **Diário de Justiça Eletrônico**. Guaxupé, 27 de mar. 2022. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/001059216.2021.5.03.0081/1#d08517a>>. Acesso em: 15/04/2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo Interno em Recurso de Revista 100771-42.2017.5.01.0032. Agravante: Mazzini Administração e Empreitas LTDA. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. **Consultor Jurídico**, Brasília, 13 out. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/11/acordao-reclamacao-constitucional-2.pdf>>. Acesso em: 15/04/2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista Processo nº TST-RR-1408-62.2017.5.05.0132. Recorrente: Roseane Almeida da Silva. Recorridas Randstad Brasil Recursos Humanos LTDA. e Botica Comercial Farmaceutica LTDA. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 29 set. 2021. Disponível em: <[https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST\\_RR\\_1408622017505132\\_b026b.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA067SMCVA&Expires=1715553599&Signature=VmGfu%2BsdO%2B%2FO07qTCY%2BWP0ji5Zg%3D](https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_1408622017505132_b026b.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA067SMCVA&Expires=1715553599&Signature=VmGfu%2BsdO%2B%2FO07qTCY%2BWP0ji5Zg%3D)>. Acesso em: 14/05/2024.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Confirmada decisão que negou estabilidade a gestante em contrato temporário. **Notícias do TST**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/confirmada-decis%C3%A3o-que-negou-estabilidade-a-gestante-em-contrato-tempor%C3%A1rio>>. Acesso em: 10/04/2023.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. STF confirma jurisprudência do TST sobre estabilidade da gestante. **Notícias do TST**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/stf-confirma-jurisprudencia-do-tst-sobre-estabilidade-da-gestante>>. Acesso em: 27/04/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)>. Acesso em: 14/06/2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. - [3. Reimpr.] - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod\\_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf)>. Acesso em: 23/11/2023.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed., São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod\\_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf)>. Acesso em: 26/05/2024.

SANTOS JUNIOR, Luiz Carlos. Estabilidade provisória da gestante submetida a contrato temporário aguarda resolução pelo STF. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-15/estabilidade-provisoria-da-gestante-submetida-ao-contrato-temporario-aguarda-resolucao-pelo-stf/>>. Acesso em: 15/04/2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed., São Paulo: Adas, 2012. Disponível em: <<https://direitom1universo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>>. Acesso em: 10/05/2024.

MOTA, Filipe Baumgratz Delgado. O Tema 542 do STF e a estabilidade gestante no trabalho temporário. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-20/o-tema-542-do-stf-e-a-estabilidade-da-gestante-no-trabalho-temporario/>>. Acesso em: 25/05/2024.

NARDELLI, Ernane de Oliveira. Grávidas possuem estabilidade no trabalho até cinco meses após o parto. **Migalhas**, 21 de nov. 22. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/377232/gravidas-possuem-estabilidade-no-trabalho-ate-cinco-meses-apos-o-parto>>. Acesso em: 15/04/2024.

PERIN, Maida Emanuela. **A (in) compatibilidade da estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado**. 2015. 122 f. Monografia (Bacharel

em Ciências Jurídicas e Sociais). Curso de Direito. Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2015. Disponível em:<  
<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/778/1/PF2015MaidaPerin.pdf>>. Acesso em: 23/11/2023.

SANTOS, Aline Cristiane Corrêa dos. **A estabilidade provisória da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo**. 2019. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade do Sul de Santa Catarina Imbituba, 2019. Disponível em:<  
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/ffdf1aef-b5fe-4aa5-ad63-ad321762aa33>>. Acesso em: 23/11/2023.

SANTOS, Carla Caroline Freitas. **Estabilidade da gestante: garantias constitucionais à gestante e ao nascituro**. 2021. 45 f. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Disponível em:<  
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1673>>. Acesso em: 15/04/2024

SANTOS, Felipe Augusto Alves dos. **Estabilidade da gestante em emprego temporário**. 2017. 39 f. Monografia. Curso de Direito. Universidade Sabará. Disponível em: <  
<https://faculdadedesabara.com.br/index.php/publicacoes/monografias/163estabilidad-e-da-gestante-em-emprego-temporario>>. Acesso em: 14/06/2023.

SPINDOLA, CIBELE DOS SANTOS TADIM NEVES. **Questões relevantes e aspectos controvertidos em torno do contrato de trabalho intermitente**. 2022. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo, 2022. Disponível em: <  
<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/30889/1/Cibele%20dos%20Santos%20Tadim%20Neves%20Spindola.pdf>>. Acesso em: 14/06/2023.

SURIANI, Caroline Ferreira Roth. **Estabilidade provisória da gestante e a inaplicabilidade nos contratos temporários**. 2022. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade São Judas. São Paulo, 2022. Disponível em:<  
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/84ee08b3-7d96-4982-a463-501212cdee88>>. Acesso em: 21/05/2023.