



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciência Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GRASIELE RAMALHO LOPES

**A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE NO TRABALHO TEMPORÁRIO
REGIDO PELA LEI 6.019/74**

**BRASÍLIA
2018**

GRASIELE RAMALHO LOPES

**A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE NO TRABALHO TEMPORÁRIO
REGIDO PELA LEI 6.019/74**

Monografia de conclusão de curso apresentada como requisito obrigatório para obtenção do Grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

Orientador: Professor Cláudio Santos da Silva

BRASÍLIA

2018

GRASIELE RAMALHO LOPES

**A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE NO TRABALHO TEMPORÁRIO
REGIDO PELA LEI 6.019/74**

Monografia de conclusão de curso apresentada como requisito obrigatório para obtenção do Grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Cláudio Santos da Silva

BRASÍLIA, _____ DE _____ DE 2018.

BANCA EXAMINADORA

Professor Orientador

Professor Examinador

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de estudar a garantia de emprego da gestante no contrato temporário regido pela Lei 6.019/74. Para isso, serão apresentadas as principais discussões que o aludido tema tem levantado em nossos tribunais trabalhistas. O referido estudo será dividido em três capítulos, nos quais serão abordados, dentre eles, a evolução do trabalho da mulher e como ocorreu sua inserção no mercado de trabalho; o surgimento das primeiras normas de proteção ao labor feminino, tanto em âmbito nacional, quanto internacional. Serão tratadas, ainda, as diversas alterações do texto da Súmula 244 do TST, principalmente no que concerne ao item III do referido verbete, que foi modificado a fim de conferir garantia de emprego à gestante ainda que contratada por prazo determinado. Serão apontadas, ainda, as principais características do trabalho temporário e realizada sua diferenciação com os contratos por prazo determinado. Ademais, através da análise de precedentes jurisprudenciais, será apresentado o posicionamento de diversos TRTs, bem como o entendimento que vinham sendo adotado pelas turmas do TST acerca da possibilidade ou impossibilidade de extensão da garantia de emprego à trabalhadora temporária gestante, antes da instauração do Incidente de Assunção de competência nº 5639-31.2013.5.12.0051. Por fim, serão analisadas as possíveis consequências que seriam geradas, tanto para o empregador, como para as empregadas do sexo feminino, caso o TST, por meio de uma interpretação ampliativa do item III da Súmula 244 do TST, passe a entender ser aplicável o referido instituto às trabalhadoras gestantes contratadas nos moldes da Lei 6.019/74.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Proteção. Garantia. Contrato. Temporário.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	9
1.1 Breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento das primeiras normas de proteção ao labor feminino.....	10
1.2 As normas de proteção à gestante e à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro	14
1.3 Estabilidade X Garantia de Emprego.....	18
1.4 A garantia de emprego da gestante prevista artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal de 1988	21
1.5 A garantia de emprego da gestante na Súmula 244 do TST.....	23
2. A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AS DIVERSAS FORMAS CONTRATUAIS – CONTRATO A PRAZO DETERMINADO E INDETERMINADO	29
2.1 Do contrato de trabalho	30
2.2 Do contrato de trabalho por prazo indeterminado	31
2.3 Do contrato de trabalho por prazo determinado	32
2.4 Das espécies de contrato a prazo determinado	33
2.4.1 Contrato de experiência.....	34
2.4.2 Contrato de safra.....	35
2.4.3 Contrato de obra certa	36
2.4.4 Contrato por temporada	38
2.4.5 Contrato de aprendizagem	39
2.5 A garantia de emprego da gestante nos contratos por prazo determinado	40
2.5.1 Garantia de emprego da gestante no contrato de experiência	41
2.5.2 A garantia de emprego da empregada gestante no curso do aviso prévio	43
2.5.3 A Garantia de emprego da gestante no contrato de aprendizagem	45

3 DO TRABALHO TEMPORÁRIO REGIDO PELA LEI 6.019/1974.....	48
3.1 O contrato de trabalho temporário	48
3.2 Das distinções entre contrato de trabalho temporário e contrato a prazo determinado.....	51
3.3 Direitos do trabalhador temporário	52
3.4 A garantia de emprego da gestante no trabalho temporário – Lei 6.019/774	54
3.3 Consequências da extensão da garantia de emprego da gestante aos contratos temporários regidos pela Lei 6.019/74	65
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS.....	72

INTRODUÇÃO

A possibilidade de conferir garantia de emprego às gestantes contratadas nos moldes do contrato temporário, de que trata a Lei 6.019/74, é um assunto atualmente controvertido, que suscita muitos debates tanto na doutrina, quanto na jurisprudência. Apesar de tal tipo contratual ser uma modalidade de trabalho ímpar, regida por regras específicas, muitos veem o trabalho temporário apenas como mais uma espécie do gênero contrato a prazo determinado, que merece o mesmo tratamento jurídico conferido as demais hipóteses de contratação a termo, inclusive no tocante ao direito à garantia de emprego prevista na Constituição Federal.

O Tribunal Superior do Trabalho, através da redação de sua Súmula 244, item III, possui o entendimento de que até mesmo a gestante contratada por prazo determinado possui o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ante a necessidade de proteção não só a empregada gestante, mas também ao seu filho, também detentor de direitos no nosso sistema jurídico. Contudo, conforme será tratado de forma detalhada, ao longo desse trabalho, o texto do referido verbete é genérico. Ele não especifica se a garantia de emprego ali prevista também abarca o contrato temporário de que trata a Lei 6.019/74.

O objetivo de presente estudo é analisar tal problemática sob a ótica da doutrina e da jurisprudência. Como os tribunais e os principais autores do Direito laboral lidam atualmente com as peculiaridades do trabalho temporário, e, principalmente, de que forma interpretam o texto da referida súmula, no que concerne a extensão da garantia de emprego na aludida modalidade contratual.

No primeiro capítulo, será apresentado um breve histórico da evolução do trabalho da mulher, oportunidade em que restará demonstrado como ocorreu sua inserção no mercado de trabalho; será estudado ainda, o surgimento das primeiras normas de proteção ao trabalho feminino no Brasil e no mundo, os institutos da estabilidade e da garantia de emprego, bem como será analisada a evolução da Súmula 244 do TST, que foi criada para disciplinar a garantia de emprego da trabalhadora gestante prevista na Constituição Federal de 1988.

No segundo capítulo, será estudado o contrato de trabalho e suas principais características. Serão apresentados, ainda, os contratos por prazo indeterminado e determinado, bem como as diversas espécies de contratação a termo previstas tanto na norma celetista, quanto em leis especiais, dentre elas o contrato de experiência, o contrato de aprendizagem, o contrato de safra, contrato de obra certa, contrato de temporada, bem como se dá, atualmente, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a aplicação da garantia de emprego da gestante nas diversas formas contratuais, inclusive no curso do aviso prévio.

O terceiro capítulo será dedicado inteiramente ao estudo do trabalho temporário e suas particularidades. Será realizada a diferenciação entre tal espécie contratual e os contratos por prazo determinado. Serão elencados, ainda, os principais direitos dos trabalhadores temporários apontados pela doutrina. Será demonstrada, através de diversos julgados, o atual posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho e da Corte Superior Trabalhista acerca da extensão do instituto da garantia de emprego à trabalhadora gestante contratada nos moldes da Lei 6.019/74. Será realizada, ainda, uma análise do julgamento do Recurso de Revista nº 1163-28.2014.5.09 e do RR 5639-31.2013.5.12.0051, o qual deu ensejo à instauração do primeiro incidente de assunção de competência (IAC) naquela corte, oportunidade em que restou determinada a suspensão de todos os processos, que versem a respeito da temática “Gestante. Trabalho Temporário. Lei nº 6.019/1974. Garantia Provisória de Emprego. Súmula 244, item III, do TST”, no âmbito dos tribunais trabalhistas.¹

Ademais, serão analisadas, no referido capítulo, as principais consequências que poderão surgir, tanto ao empregador, como ao mercado de trabalho da mulher, caso o TST, através de uma interpretação ampliativa do TST, passe a estender a atual redação do item III da Súmula 244 às gestantes temporárias contratadas regidas pela Lei 6.019/74.

O método utilizado para a elaboração do presente trabalho consistiu em pesquisas doutrinárias, legislação, artigos de revista, e artigos publicados em sites da internet.

¹ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em:

Por fim, também foram utilizados diversos julgados, oriundos de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de demonstrar o atual entendimento da jurisprudência acerca da aplicação do item III da Súmula 244 do TST aos contratos temporários de que trata a Lei 6.019/74.

1. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A necessidade de um Direito do Trabalho voltado para as mulheres surgiu em razão das diferenças que sempre existiram entre o “trabalho feminino” e “trabalho masculino”. Até nas épocas mais remotas era possível encontrar tais distinções.²

Com o passar o tempo, e conforme a sociedade foi evoluindo, esse ramo do Direito do laboral passou a existir, precipuamente, para proteger as trabalhadoras de condutas discriminatórias, assegurando-as condições de trabalho iguais àquelas destinadas aos trabalhadores do sexo masculino, resguardando, porém, as particularidades biológicas da mulher.³

Nesse sentido, a autora Léa Elisa Silingowschi Calil,⁴ em sua obra “Direito do Trabalho da Mulher” registra que:

“O que justifica a existência de um ramo do direito do trabalho que trate especificamente do trabalho da mulher é o preconceito que elas sofrem por conta destes dois fatores: o biológico, da discriminação que enfrentam por conta das diferenças existentes entre homens e mulheres, cujo maior destaque fica por conta da maternidade; e o social, em que mulheres, desde o início da industrialização, foram – e ainda o são em muitos casos – discriminadas apenas por serem mulheres”.

Assim, vê-se que embora muito tenha se lutado para garantir às mulheres condições de trabalho iguais às dos homens, é inequívoco que o trabalho feminino necessita de uma proteção muito maior, em razão da fragilidade física e psíquica da mulher, precipuamente durante a maternidade, o que não significa discriminação, e sim um tratamento diferenciado em razão das peculiaridades de ser mulher.

Desse modo, a título introdutório, faz-se necessário, ainda que de forma breve, discorrer sobre como se deu a evolução do trabalho feminino na história do

² CALIL, L.E.S. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr. 2007. p. 15.

³ CALIL, L.E.S. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr. 2007. p. 15.

⁴ CALIL, L.E.S. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr. 2007. p. 15.

Brasil, desde as épocas mais primitivas, passando pela Revolução Industrial, até a época em que o Estado começou a voltar suas atenções para a saúde da mulher – momento em que começaram a surgir as primeiras normas de proteção ao trabalho feminino no Brasil e no mundo.

1.1 Breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento das primeiras normas de proteção ao labor feminino.

O trabalho feminino sempre esteve presente em nossa sociedade. Nas épocas mais primitivas, período em que a sociedade adotava o regime patriarcal, a função da mulher consistia, basicamente, em ser esposa, procriar e cuidar dos filhos, enquanto aos homens incumbia o dever de proteger e sustentar a sua família, por meio da caça e da pesca.⁵

Ao longo dos anos, e conforme a sociedade foi evoluindo, a mulher também passou a ocupar espaços em ofícios tipicamente masculinos, a exemplo da tecelagem, da panificação e da alfaiataria, ou até mesmo desenvolviam trabalhos exclusivamente femininos, a exemplo das funções de rendeira, costureira, doceira.⁶

Com o advento da industrialização no país, período em que a necessidade de uma produção elevada fez com que as indústrias buscassem o barateamento da mão de obra, houve uma requisição ainda maior do trabalho das mulheres. Elas eram contratadas para trabalhar nas fábricas, já que seus trabalhos, por serem considerados inferiores aos dos homens, eram menos remunerados.⁷

Naquela época, além de ter que se dedicar aos trabalhos domésticos e à família, a mulher era contratada especialmente para realização de trabalhos menos complexos, uma vez que, conforme já mencionado, embora realizassem as mesmas atividades que os homens, aceitavam salários menores. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins consigna que:⁸

⁵ SILVA, Thiago Moura da. **A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista. 2013. p.1.

⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr. 2007. p. 21.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva. 2017. p. 889.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva. 2017. p. 889.

“No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens porém faziam os mesmos serviços que estes”.

Ademais, em razão da posição que estavam conquistando no mercado de trabalho, as mulheres, para não perderem seus empregos, aceitavam trabalhar em condições precárias, com jornadas exaustivas (mais de 14 horas por dia), o que representava um grande risco a sua saúde e a sua vida.⁹

Acerca de tais condições de trabalho, também discorre o autor Thiago Moura da Silva:¹⁰

“Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa que determinavam essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação de jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar a mulher, quer quanto as condições pessoais, quer quanto a responsabilidade de amamentação e os cuidados com os filhos em idade de amamentação etc”.

É mister registrar ainda que, nesta época, as condições de trabalho feminino muito se igualava as do trabalho masculino e não havia qualquer lei ou qualquer norma que protegesse a mulher, em razão de suas condições biológicas. Aqui ainda não se falava em um direito do trabalho voltado para as mulheres, e por isso, elas frequentemente eram vítimas de abusos e de todas as formas de exploração.¹¹

No tocante à maternidade, Natália Lemos Mourão ressalta que até então também não havia nenhuma forma de proteção, o que acabava gerando sérios prejuízos tanto à saúde da gestante, quanto ao de seu filho.¹²

⁹ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 889.

¹⁰ SILVA, T.M.D. **A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista. 2013. p. 3.

¹¹ MOURÃO, Natália Lemos. **O excesso da tutela estatal e a proteção da mulher gestante**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. p.100.

¹² MOURÃO, Natália Lemos. **O excesso da tutela estatal e a proteção da mulher gestante**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. p.101.

Nesse mesmo sentido, Maria Lúcia de Magalhães citando France Luz, destaca que:¹³

“Mais frágil fisicamente e tendo a função biológica específica da procriação, o elemento feminino não tinha nenhuma proteção especial. Era submetido a horas excessivas de trabalho, executando tarefas superiores às suas forças, em lugares insalubres e sem o descanso necessário. As condições precárias de trabalho punham em risco a sua saúde, e quando em gestação, a do próprio filho”.

Foi somente após os mais diversos problemas sociais que começaram a surgir, em razão da exploração em grande escala do trabalho feminino, que o Estado começou a sensibilizar-se e, a partir daí, deu início a elaboração das primeiras normas voltadas para a proteção do trabalho da mulher.¹⁴

Nesse passo, a autora Paula Cantelli, preceitua que a partir de 1930 o trabalho feminino começou a ser valorizado e o Estado começou a preocupar-se em conceder à mulher garantias específicas.¹⁵

Ainda de acordo com a mencionada autora, em 17 de maio de 1932, foi editado o Decreto n. 21.417-A, o qual foi a primeira norma a tutelar o trabalho da mulher no Brasil. A referida lei assegurava às mulheres diversos direitos, dentre eles:¹⁶

“A proibição do trabalho noturno, nas minerações em subsolos, nas pedreiras e em serviços perigosos ou insalubres; o descanso de quatro semanas antes e depois do parto mediante percepção de metade do salário; descansos diários durante o horário de trabalho para alimentação; local apropriado para a guarda dos filhos em estabelecimentos com pelo menos 30 empregadas de mais de 16 anos”.

Cabe ressaltar aqui, que o referido decreto demonstra uma considerável evolução no tocante à valorização e proteção do trabalho da mulher, sobretudo no

¹³ MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A Cidadania da Mulher, uma questão de justiça**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. v. 35. n. 65. p.346. 2002. Apud. France Luz. 1984. p. 8.

¹⁴ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**. São Paulo: LTr. 2007. p. 157.

¹⁵ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**. São Paulo: LTr. 2007. p. 157.

¹⁶ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**. São Paulo: LTr. 2007. p. 158.

que toca à empregada gestante, uma vez que o seu artigo 13 já previa a proibição da dispensa da mulher gestante pela simples razão de esta se encontrar grávida.¹⁷

Posteriormente, em 1934 foi editada uma nova norma concedendo mais uma garantia ao trabalho feminino, o Decreto n. 24.273, o qual previa o auxílio-maternidade para as empregadas do comércio.¹⁸

Cabe registrar aqui, também, que as normas internacionais influenciaram notoriamente na legislação brasileira relativa a proteção ao trabalho da mulher, principalmente a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual muito contribuiu para a implementação de normas de proteção ao trabalho feminino, tanto no tocante a proteção à maternidade, quanto na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres.¹⁹ Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros dispõe que:²⁰

“No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter cautelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se à mulher no ciclo gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõem restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhes atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT)”.

Desse modo, observa-se que a Revolução Industrial foi um marco para o surgimento das normas de proteção ao trabalho feminino. A mulher passou por um período de máxima exploração de suas forças, com ausência total de proteção, a um outro marcado pelo advento de diversas leis que passaram a tutelar o seu trabalho, tanto no âmbito nacional, quanto internacional.

A partir daí, vê-se que o Estado passou a contribuir de forma significativa com o labor feminino, elaborando inúmeras normas de proteção que objetivaram, sobretudo, garantir às mulheres condições de trabalho dignas e isonômicas, para

¹⁷ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar São Paulo: LTr. v. 2017. p. 706

¹⁸ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**. São Paulo: LTr. 2007. p. 158.

¹⁹ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 705

²⁰ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 705

que, assim como os trabalhadores do sexo masculino, pudessem ser inseridas no mercado de trabalho e, assim, exercer o seu labor sem discriminação em razão de suas condições biológicas ou de suas limitações físicas.

1.2 As normas de proteção à gestante e à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro

A maternidade tem uma função primordial na sociedade, pois é dela que decorre o nascimento de novas gerações. As normas de proteção ao trabalho feminino que surgiram com o fim especial de tutelar a empregada gestante, não significam discriminação, uma vez que o seu objetivo está em resguardar a saúde da mulher, em razão de suas particularidades biológicas, e, também, o nascituro.²¹

Conforme destaca Alice Monteiro de Barros, a empregada gestante necessita de uma proteção especial em razão das limitações físicas que a impede de exercer o labor sem prejudicar à sua saúde e à de seu filho. Desse modo, consigna a autora:²²

“É sabido que durante a gravidez o organismo da mulher passa por determinadas modificações, tornando necessárias substâncias nutrientes, sangue, estimulações hormonais ao feto e ao tecido uterino. Para isso, aumenta a quantidade de sangue circulando e, conseqüentemente, a vascularização do útero e da região pélvica. Isso significa que a mulher grávida deve recorrer à reserva de energia normalmente empregada nos trabalhos fatigosos, para atender a essas exigências. Observe-se que as reservas energéticas da mulher na gravidez são, em parte, já absorvidas pelas exigências energéticas do feto; logo, a mulher grávida atinge muito antes o limite da própria reserva energética”.

Acrescenta ainda a referida autora:²³

“A par dos agentes químicos que podem gerar malformações congênitas ou aborto, são apontados, entre outros, como fatores capazes de interromper a gravidez: a posição anti-fisiológica obrigatória, excessos microclimáticos, vibrações, esforço, fadiga física e rumor intenso. No que tange a esse último, cumpre esclarecer que, além dos limites do nosso físico, enseja vasoconstrição que, no caso da gestante, exercitando-se sobre os vasos da placenta, poderá diminuir a entrada de oxigênio para o feto.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1995. p. 39.

²² BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1995. p. 47.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1995. p. 47.

Portanto, se essa situação prolonga-se por horas e dias, poderá provocar aborto ou parto prematuro”.

É importante ressaltar, ainda, que as normas de proteção à trabalhadora gestante além de buscar proteger a saúde da mulher e do seu filho, possuem um escopo muito maior que é o de compatibilizar o trabalho e a maternidade, de modo que a mulher não seja discriminada pela simples motivo de ter se tornado mãe.²⁴

Aliás, nesse sentido, Lea Elisa Silingowschi ensina que:²⁵

“As normas de proteção à gravidez e à maternidade destinam-se não apenas à trabalhadora que é ou será gestante e mãe, mas também tem como foco proteger o filho desta mulher desde sua concepção. A maternidade foi muito tempo usada como argumento para que a mulher não trabalhasse, já que deveria ficar em casa cuidando dos filhos, pois para elas, o sustento deles advinha de seu trabalho. E, principalmente após a Revolução Industrial, que promoveu o emprego de mulheres em larga escala, caíram por terra os argumentos de que a mulher não deveria trabalhar, surgindo a necessidade de garantir-lhes direitos iguais aos dos homens trabalhadores”.

Foi pensando nisso que certamente o legislador ordinário, inspirado tanto nas normas nacionais, quanto internacionais já existentes, ao criar a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em 1943, destinou um capítulo específico voltado à proteção à maternidade. Os artigos 391 a 400 da referida norma disciplinam diversos direitos e garantias que foram criados no intuito de salvaguardar a empregada gestante e o nascituro, alguns dos quais serão discorridos aqui neste item de forma genérica, ante a necessidade de serem tratados em tópicos específicos do presente trabalho.

Nesse sentido, observa-se que o aludido diploma normativo, já em seu artigo 391, dispõe que o fato de a mulher encontrar-se grávida não constitui justo motivo para a rescisão do seu contrato de trabalho.²⁶ A garantia prevista aqui impede que

²⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis. 2003. p. 208.

²⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr. 2007. p. 58.

²⁶ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

por motivos discriminatórios, a mulher seja impedida de permanecer exercendo suas funções no mercado de trabalho pelo fato de encontrar-se gestante.

Por sua vez, o artigo 391-A, incluído na CLT pela Lei nº 12.812/2013, garantiu à trabalhadora gestante garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto, mesmo que tal evento ocorra no curso do aviso prévio.²⁷

A licença-maternidade, já prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição, também foi tratada no artigo 392 da CLT. O referido instituto assegura a empregada gestante uma licença do seu trabalho pelo prazo de 120 dias, período em que a mulher fica afastada, recebendo o salário maternidade, que é um benefício concedido pela Previdência Social.²⁸ A referida licença pode ser usufruída a partir do oitavo mês de gravidez, e serve para que a mulher possa se recuperar do parto e nutrir o seu filho através da amamentação.²⁹

O aludido dispositivo em seu § 4º, I, permite que a mulher, ante os possíveis riscos à sua saúde e a do nascituro, mude de função em seu trabalho, sem prejuízo de seu salário, sempre que puder ocorrer prejuízos à gravidez.³⁰ Thereza Cristina Gosdal consigna que “seria o caso, por exemplo, de função em que há levantamento de peso, ou calor excessivo, junto a fornos e fornalhas, ou frio excessivo, em câmaras frigoríficas”.³¹

Já o inciso II, do citado artigo garante, ainda, que a trabalhadora gestante seja dispensada do seu trabalho pelo tempo que for necessário à realização de, no mínimo seis consultas e exames médicos no período em que durar a gravidez.

²⁷ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

²⁸ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

²⁹ DOTTO, Camila. **A estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado**. Porto Alegre: Revista Eletrônica. v. 12. 2016. p.7.

³⁰ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

³¹ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis. 2003. p. 208-209.

Conforme assevera a mencionada autora, em sua obra “Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho”:³²

“Essa possibilidade foi introduzida pela Lei 9.799 de 1999 e significa um avanço em termos de direito à saúde, em razão do benefício representado pelo controle pré-natal, que permite diagnosticar, prevenir e tratar problemas que podem pôr em risco a gestação, como hipertensão e diabetes”.

À empregada adotante, também foi assegurada a licença-maternidade nos mesmos moldes previstos no artigo 392 destinado às trabalhadoras gestantes. Tal garantia é uma grande evolução no direito do trabalho das mulheres, uma vez que, somente com o advento da Lei 10.421/2002 a mãe adotiva passou a ter direito a referida licença.

Insta salientar, contudo, que apesar de a Lei 10.421/2002, desde abril de 2002, conferir à mulher adotante o direito à licença maternidade, foi somente em 2017, com a inclusão do artigo 392-A na CLT, que esta passou a ter o direito à usufruir da referida licença no mesmo prazo previsto para a empregada gestante, qual seja 120 dias.³³

À mulher gestante foi conferida ainda, pela norma celetista, mediante recomendação médica, a possibilidade de romper o seu contrato de trabalho, caso este seja prejudicial à sua saúde. Tal previsão encontra-se inserida no artigo 394 da CLT e garante o livre arbítrio da mulher para que rescinda seu contrato com o empregador caso o labor ofereça riscos à sua gravidez.³⁴

O artigo 396 da norma celetista, por sua vez, garante à empregada lactante o direito a usufruir de 2 descansos especiais de 30 minutos cada um, durante a sua jornada de trabalho, para que amamente seu filho, até que esse complete 06 meses de idade, inclusive no caso da empregada adotante.³⁵ Alice Monteiro de Barros,

³² GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis. 2003. p. 209.

³³ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis. 2003.

³⁴ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

³⁵ BRASIL, **Decreto Lei n. 5452 de 1º de maio de 1953**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 mar 2017.

assevera que “a tutela tem em mira amparar a maternidade e assegurar o desenvolvimento físico das futuras gerações”.³⁶

Nesse passo, prossegue a referida autora salientando que:³⁷

“O aleitamento materno é importante para a saúde da criança e contribui, conseqüentemente, para o fortalecimento e salvaguarda das futuras gerações. Negar à empregada esse intervalo inviabiliza o fim da normativa em questão. Quando a saúde da criança o exigir, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente”.

Por fim, é imperioso destacar, ainda, que a CF/88, previu no artigo 10, II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, que a empregada gestante não pode ser dispensada sem justa causa ou de forma arbitrária desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.³⁸ Tal previsão refere-se à garantia provisória de emprego da gestante, tema que, ante a sua relevância para o presente trabalho, será objeto de estudo específico nos próximos tópicos.

1.3 Estabilidade X Garantia de Emprego

A estabilidade decorre do princípio da continuidade da relação de emprego e têm a finalidade de salvaguardar o trabalhador contra despedida injusta ou arbitrária.³⁹ Tal garantia foi prevista no nosso ordenamento jurídico pela primeira vez em 1923, juntamente com a Lei Eloi Chaves, a qual, na época, instituiu o referido instituto a todos os trabalhadores ferroviários que continha mais de 10 anos de trabalho na mesma empresa. Na legislação trabalhista, tal garantia foi disciplinada nos artigos 492 e seguintes da CLT. No tocante à sua previsão no plano constitucional, Alice Monteiro de Barros disciplina, ainda, que:⁴⁰

³⁶ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 717.

³⁷ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 717

³⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 mar 2018.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1258.

⁴⁰ BARROS, A.M.D. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio de Franco Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 631.

“A primeira carta que tratou do assunto foi a de 1937; a de 1946 assegurou-a na empresa ou exploração rural. Com a Constituição de 1967, a estabilidade no emprego passou a coexistir com o regime de Fundo de garantia e, finalmente, a partir da Constituição de 1988, este regime tornou-se obrigatório, eliminando-se do cenário jurídico a estabilidade no emprego, ressalvado o direito adquirido dos que já eram contemplados com ela, porque já contavam com 10 anos de serviço junto ao mesmo empregador, sem terem manifestado a opção pelo FGTS.”

Apesar de parecerem expressões sinônimas, a estabilidade e a garantia provisória de emprego são institutos diversos. Para o autor Sérgio Pinto Martins, a estabilidade é espécie do gênero garantia de emprego e consiste no “direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida”.⁴¹

Já para o autor Godinho Delgado, as expressões “estabilidade” e “garantia de emprego”, não são iguais, e sim “duas figuras correlatas contingenciadoras da extinção contratual” que impedem a arbitrariedade do empregador no momento da extinção contratual.⁴² Desse modo o referido autor disciplina que:

“As duas figuras são extremamente próximas, já que ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho. Ambas voltam-se, de modo essencial, contrariamente ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual arbitrária pelo empregador, isto é, a dissolução do contrato sem motivo considerado relevante pelo Direito. Não obstante a forte proximidade entre as duas figuras, elas não se confundem.”

Nesse passo, prossegue o autor distinguindo esses dois institutos. Para ele, a estabilidade consiste em uma vantagem jurídica de natureza permanente que garante ao trabalhador, em razão de uma circunstância tipificada de caráter geral, a manutenção da relação empregatícia por tempo indeterminado, independentemente da vontade do empregador.⁴³

Nessa classificação, segundo Godinho Delgado, estão compreendidas a estabilidade decenal, que era concedida aos empregados contratados pelo regime da CLT, antes de 1988 e que não optaram pelo FGTS; Aquela destinada aos antigos

⁴¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2017. p. 625.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1.258.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1.258.

servidores celetistas, que foram contratados pela Administração Pública e que ao tempo do advento da Constituição de 1988 contava com cinco anos de serviço; e, por fim, aquela conferida aos servidores celetistas estatutários, conforme previsão no artigo 41 da CF/88.⁴⁴

A garantia de emprego ou estabilidade provisória, por sua vez, é definida pelo supramencionado autor como sendo uma vantagem jurídica de natureza transitória concedida ao trabalhador em razão de uma circunstância contratual ou pessoal de caráter especial, que lhe confere a continuidade do pacto laboral por um prazo determinado, mesmo contra a vontade do empregador.⁴⁵

Desse modo, grande parte da doutrina entende que são exemplos de garantias de emprego, entre outras, previstas em lei: aquela conferida pelo artigo 8º, VIII, da Constituição Federal ao dirigente sindical, que veda a sua dispensa desde a candidatura até um ano após o mandato, ressalvados os casos de falta grave; a do representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), contida no artigo 165 da CLT, que proíbe sua dispensa arbitrária, salvo os casos fundados em motivo técnico, disciplinar, econômico ou financeiro, desde o momento da candidatura até um ano após o seu mandato; a do empregado acidentado, que assegura a manutenção do seu contrato de trabalho, pelo período mínimo de 12 meses depois da cessação do auxílio-doença acidentário, e, por fim, aquela que será objeto do presente trabalho, destinada à empregada gestante, prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias contido na Constituição Federal de 1988, a qual confere garantia de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.⁴⁶

Assim, vê-se que apesar das diferenças e semelhanças apontadas pela doutrina, a garantia de emprego, tal como a estabilidade, é um instrumento de proteção que tem por fim resguardar o trabalhador e preservar a continuidade da relação de emprego de modo a coibir os atos arbitrários advindos do empregador quando da extinção contratual.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1258.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1259.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 1259.

1.4 A garantia de emprego da gestante prevista artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal de 1988

Conforme mencionado no tópico acima estudado, as normas que tutelam à maternidade objetivam salvaguardar a mulher em um momento mais delicado e sublime da sua vida que é a gestação, período em que seu corpo está gerando um novo ser, também detentor de proteção especial em nosso ordenamento jurídico.⁴⁷

Nesse sentido, discorre Kátia Liriam Braiani:⁴⁸

“A gravidez é uma fase que provoca profundas modificações na mulher. Modificações de ordem física e psicológica. No período gestacional a mulher fica mais sensível, mais vulnerável, sujeita a variações constantes de humor. Podem surgir nela dúvidas, medos, fantasias. Afinal, ela é diferentemente responsável por uma nova vida. A situação é às vezes tão difícil que a mulher pode sofrer depressão pós-parto, chegando mesmo a rejeitar o recém-nascido”.

Acrescenta, ainda, a referida autora:⁴⁹

“Está comprovado que as situações vivenciadas pela gestante provocam interferências no nascituro, motivo pelo qual, quanto mais tranquila a gestação, melhor para a criança. A saúde (física e mental) do futuro bebê está diretamente ligada à situação vivenciada pela mãe durante toda a gravidez.

Assim, a estabilidade conferida à empregada gestante tem por objetivo proteger a maternidade, assegurando o bem estar da futura mãe e, por consequência, do nascituro e do infante”.

Dessa forma, e visando tal proteção, o instituto da garantia de emprego da gestante foi disciplinado, pela primeira vez, no artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal de 1988.

⁴⁷ ARAÚJO, André Eduardo Dorster. **A garantia provisória de emprego em razão da maternidade.** Novos contornos. v. 172. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2016. p. 61.

⁴⁸ BRAIANI, Kátia Liriam Pasquini. **A estabilidade da empregada gestante e o abuso do direito.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. n. 27. p.168.

⁴⁹ BRAIANI, Kátia Liriam Pasquini. **A estabilidade da empregada gestante e o abuso do direito.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. n. 27. p.168.

Tal dispositivo previu a vedação da dispensa sem justa causa ou arbitrária da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.⁵⁰

Registre-se que não existia no nosso ordenamento jurídico nenhuma norma que conferisse garantia de emprego, propriamente dita, à empregada gestante. Até então, somente através de previsão em acordo coletivo de trabalho era possível salvaguardar a trabalhadora da dispensa imotivada em razão da gravidez⁵¹

Desse modo, diante da lacuna existente, a referida garantia surgiu para limitar o poder do empregador de extinguir unilateralmente o vínculo laboral com o trabalhador, de modo a garantir à empregada gestante a continuidade da relação de emprego no momento em que a mulher mais necessita de recursos para a sua manutenção e de sua família.⁵²

Nesse sentido, André Eduardo Dorster consigna que:⁵³

“A previsão do art. 10, II, b, do ADCT visa justamente evitar dispensa discriminatória neste período gravídico e puerperal, diante da natural menor produtividade da mulher neste íterim, inclusive porque faz jus a afastamentos para o acompanhamento pré-natal, tem direito a licença-maternidade e a pausas para amamentação (arts. 396 da CLT e Convenção 103 da OIT)”.

O supramencionado autor prossegue salientando que além de salvaguardar a empregada gestante:⁵⁴

“Esta proteção envolve mais. Envolve a proteção da criança, considerado o direito fundamental inexorável que possui a vida e a alimentação (art. 227 da Constituição Federal), observada sua peculiar condição e pessoa em desenvolvimento, o que lhe garante proteção integral e com prioridade pelo Estado, família, comunidade e sociedade (arts. 3º e 4º do ECA)”.

Vê-se, assim, que o legislador constituinte ao instituir a referida garantia de emprego, além de tutelar à trabalhadora gestante em razão de sua condição

⁵⁰ BRAIANI, Kátia Liriam Pasquini. **A estabilidade da empregada gestante e o abuso de direito.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. n. 27. 2005. p.168.

⁵¹ BRAIANI, Kátia Liriam Pasquini. **A estabilidade da empregada gestante e o abuso de direito.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. n. 27. 2005. p.168.

⁵² MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; GARCIA, Igor Cardoso. **Garantia de emprego paterna durante a gestação e até cinco meses após o parto: condição de proteção do nascituro e do recém-nascido.** Revista da Previdência Social. v. 41. n. 439. p. 138.

⁵³ DORSTER, A.E. **A garantia de emprego em razão da maternidade.** Novos contornos. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo. 2016. p. 61.

⁵⁴ DORSTER, A.E. **A garantia de emprego em razão da maternidade. Novos contornos. Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2016. p. 61.

fisiológica especial, a fim de que possa retornar ao seu trabalho após a maternidade, objetivou proteger, ainda, o nascituro, esse ser em desenvolvimento que necessita de cuidados especiais para que possa crescer de forma saudável junto à sua família e a sociedade.

1.5 A garantia de emprego da gestante na Súmula 244 do TST

Conforme já mencionado no tópico anterior, o artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal de 1988, objetivando evitar a discriminação do trabalho da mulher e assegurar a empregada gestante o direito de retornar ao seu emprego após a maternidade, conferiu a esta, garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.⁵⁵

Observa-se que essa preocupação com a proteção do trabalho da mulher, precipuamente a empregada gestante, foi um tema que também levantou diversas discussões em nossos tribunais superiores, até mesmo antes da Constituição de 1988. Exemplo disso é a Súmula 244 do TST, editada pela primeira vez em 1985, criada no intuito de disciplinar as regras que regulam a garantia de emprego da trabalhadora gestante.⁵⁶

Tal verbete, desde a sua edição sofreu diversas alterações em seu texto original. Inicialmente, a referida súmula não assegurava a reintegração ao emprego da empregada ao emprego, mas tão somente indenização substitutiva referente ao período estabilitário. Veja-se.⁵⁷

“GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO (Redação original – Res. 15/85, DJ 05, 06 e 09.12.85). 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.”

⁵⁵ BRASIL. Ato das disposições Constitucionais Transitórias. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 abr 2018.

⁵⁶ CASTRO, Mariella Guerre Moreira de. **Do direito à estabilidade provisória da gestante e o princípio da boa-fé objetiva.** Disponível em: <<https://mariellaguerra.jusbrasil.com.br/artigos/436548165/do-direito-a-estabilidade-provisoria-da-gestante-e-o-principio-da-boa-fe-objetiva>>. Acesso em: 02 abr 2018.

⁵⁷ PEREIRA, Emanuel. **A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017. p. 40-41.

Nesse sentido, o Ministro Emanuel Pereira⁵⁸ consigna que:

“Foi a partir de 1988, com a inserção do direito à estabilidade da gestante no ADCT e, em meados de 1999, com a modificação do § 4º do art. 3929 da CLT, que o direito em questão passou a ser entendido também como uma garantia de reintegração, por consectário lógico do princípio da proteção à mulher e ao nascituro, assim como por irradiação do princípio da continuidade do emprego.”

Prossegue o referido autor salientando que somente em 2003, “a Corte Superior Trabalhista, então, impulsionada pela mudança de parâmetro normativo, revisou o conteúdo da Súmula nº 244 do TST, tangenciando o direito à reintegração”. Dessa forma, o referido dispositivo passou a conter a seguinte redação:⁵⁹

“GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO (Súmula alterada – Res. 121/03, DJ 19, 20 e 21.11.03). 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.”

Assim, o atual texto da Súmula 244, II, em 2003, passou a dispor que a empregada gestante tem direito à reintegração ao seu emprego se esta ocorrer no período estável. Caso contrário, ela somente fará jus aos salários e aos direitos conquistados até a duração da estabilidade, não possuindo o direito de retornar ao seu trabalho.⁶⁰

Outra questão que foi muito discutida no tocante à estabilidade a gestante é no que diz respeito ao desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. O Tribunal Superior do Trabalho, antes da atual redação, previa em sua OJ nº 88 da SBDI-1 que:⁶¹

“O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b, ADCT).”

⁵⁸ PEREIRA, Emanuel. **A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017. p. 40-41.

⁵⁹ PEREIRA, Emanuel. **A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017. p. 40-41.

⁶⁰ PEREIRA, Emanuel. **A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017. p. 40-41.

⁶¹ PEREIRA, Emanuel. **A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017. p. 39.

Após a alteração do verbete ocorrida em 2004, a referida súmula em seu item I, passou a dispor que o não conhecimento do estado de gravidez pelo empregador, não obsta o direito de a empregada gestante ser indenizada pelo período referente à estabilidade:

“SUM-244 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 (art. 10, II, "b" do ADCT).”

Nesse passo, o autor Maurício Godinho Delgado em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, ensina que “tal garantia é objetiva, contando-se desde a confirmação efetiva da gestação, isto é, desde a concepção, independentemente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora”.⁶²

Corroborando o mesmo entendimento a autora Vólia Bonfim Cassar, ao preceituar que:⁶³

“A gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade. A comunicação é mero requisito da prova do ato e não de substância. Sendo assim, o empregador, mesmo que desconheça o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva”.

Outra mudança significativa no texto da Súmula 244 do TST refere-se ao atual inciso III, alterado em 14/09/2012, que passou a prever que a empregada gestante tem direito à garantia de emprego contida no artigo 10, II, “b” do ADCT, ainda que contratada por prazo determinado. Anteriormente a essa alteração, o aludido verbete previa que a referida garantia não se estendia a tais contratos, uma vez que o término da relação laboral ocorreria no fim do prazo previsto pelas partes, não configurando dispensa injusta ou arbitrária.⁶⁴ Veja-se:

“SÚMULA Nº 244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 624.

⁶³ CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método. 2015. p. 1188.

⁶⁴ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 04 abr 2018.

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 - 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.” (grifo nosso)

Nesse passo, insta salientar que diversamente de alguns doutrinadores e da jurisprudência mais atual do TST, Vólia Bonfim Cassar defende que o término dos contratos por prazo determinado não é prolongado em razão da garantia de emprego concedida a gestante, uma vez que o intuito da referida tutela é tão somente evitar rescisão injusta do contrato de trabalho. Para a autora, o término do referido contrato configura sua morte natural, não havendo que se falar em dispensa.⁶⁵

Todavia, é interessante ressaltar, ainda, que antes mesmo da alteração da redação do item III da Súmula 244, o Supremo Tribunal Federal, no intuito de conferir ampla proteção à maternidade e ao nascituro, já apontava no sentido de que às trabalhadoras gestantes, independentemente do tipo contratual pactuado, seriam detentoras da referida garantia de emprego. Exemplo de tal entendimento ocorreu no julgamento pelo STF do RE 634093, sob a Relatoria do Ministro Celso de Mello, conforme detalhado na seguinte ementa: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 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,

⁶⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método. 2017.

⁶⁶ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 4 abr 2018.

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 cinco (5) 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. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- -administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes. (RE 634093 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 22/11/2011, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 06-12-2011 PUBLIC 07-12-2011 RTJ VOL-00219-01 PP-00640 RSJADV jan., 2012, p. 44-47).” (grifo nosso)

Em pesquisa na jurisprudência, é possível verificar, ainda, que o próprio TST, antes de alterar o referido item da Súmula 244, também objetivando salvaguardar a vida do nascituro e assegurar o princípio da dignidade da pessoa humana, já proferia julgados sinalizando o entendimento de que a aludida garantia de emprego também deveria ser estendida àquelas empregadas contratadas a prazo determinado.⁶⁷ É o que demonstra o seguinte julgado:⁶⁸

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. O agravo de instrumento merece ser provido para melhor exame da denúncia de contrariedade à Súmula 244-III-TST. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. COMPATIBILIDADE DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E O DIREITO À ESTABILIDADE DA GESTANTE. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, bem como da SBDI-1, vem evoluindo no sentido de admitir, em casos especialíssimos, a compatibilidade do

⁶⁷ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado.** p. 12. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 8 maio 2018.

⁶⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 08 maio 2018.

instituto da estabilidade nos contratos por prazo determinado. Com efeito, nos autos do Processo TST-E-ED-RR-249100-26.2007.5.12.0004, a SBDI-1 decidiu pelo direito à estabilidade provisória da gestante no curso do aviso-prévio; e nos autos do Processo TST-E-RR-9700-45.2004.5.02.0465, a SBDI-1 também assegurou o direito à estabilidade ao empregado que sofrera acidente de trabalho no curso do contrato por prazo determinado. **No mesmo sentido, verifica-se que não se pode restringir a estabilidade provisória decorrente de gestação ao contrato por tempo indeterminado. Isso porque a lei garantidora da estabilidade da gestante, artigo 10, II, -b- do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias não faz distinção entre contrato por prazo determinado ou indeterminado.** Nesse contexto, a decisão do TRT que reconheceu a estabilidade à reclamante deve ser mantida. Precedentes do STF. Recurso de revista não conhecido. (RR - 57041-60.2009.5.09.0671, Redator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 18/04/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2012).” (grifo nosso)

Por outro lado, cabe ressaltar que apesar da referida alteração do item III da súmula 244 do TST referente à extensão da garantia de emprego à trabalhadora gestante contratada por prazo determinado, tal assunto ainda suscita muitas dúvidas na doutrina e na jurisprudência acerca de quais espécies de contrato a termo seriam abrangidas pelo texto da Súmula, uma vez que ele é genérico e menciona tão somente que a referida garantia de emprego é estendida à empregada gestante “mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”, sem fazer qualquer restrição.⁶⁹

Desse modo, a fim de situar o presente trabalho, serão abordados no próximo capítulo o conceito de contrato de trabalho e suas características, as diversas espécies contratuais; será apresentada, ainda, como se dá a garantia de emprego da gestante nos contratos por prazo indeterminado e determinado e os mais recentes entendimentos jurisprudenciais acerca da garantia de emprego à empregada gestante, no intuito de verificar qual foi a intenção da Corte Superior Trabalhista ao editar o novo texto do item III da Súmula 244.

⁶⁹ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado.** p. 12 Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 08 maio 2018.

2. A GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AS DIVERSAS FORMAS CONTRATUAIS – CONTRATO A PRAZO DETERMINADO E INDETERMINADO

Conforme registrado no capítulo anterior, a Constituição Federal de 1988, em seu ADCT, conferiu garantia de emprego à trabalhadora gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.⁷⁰ Entretanto, previsão foi realizada de forma genérica. O legislador constituinte não especificou quais espécies contratuais estariam abrangidas por tal instituto. O TST, até o ano de 2012, vinha entendendo que a referida garantia constitucional somente se aplicava aos contratos por prazo indeterminado, porém, após a alteração do item III da Súmula 244 do TST, a Corte Superior Trabalhista passou a admitir que o referido instituto seja estendido inclusive nos contratos a prazo determinado, ante a necessidade de proteção não apenas a trabalhadora gestante, mas também o nascituro.⁷¹

No entanto, mesmo após a referida alteração ocorrida em 2012, verifica-se que o alcance da aludida garantia constitucional ainda é causa de muita discussão nos tribunais superiores, tendo em vista que, assim como no texto constitucional, a previsão do referido instituto no texto da súmula 244 é amplo, uma vez que não estabelece quais espécies de contrato determinado estariam abarcadas pelo seu item III.

Assim, a fim de explanar como se dá a garantia de emprego da empregada gestante nas diversas formas contratuais, após a referida alteração sumular, serão expostas no presente capítulo as características mais relevantes do contrato de trabalho. Serão abordadas, ainda, as principais espécies do contrato a prazo determinado, e, por fim, o entendimento da jurisprudência atual acerca da aplicação da garantia de emprego nas seguintes hipóteses contratuais, a saber: contrato de experiência, contrato de aprendizagem, bem como na constância do aviso prévio.

⁷⁰ BRASIL. Ato das disposições Constitucionais Transitórias. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

⁷¹ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.

2.1 Do contrato de trabalho

O conceito de contrato de trabalho encontra-se previsto no artigo 442 da CLT. Ele pode ser definido como todo ajuste de vontade entre empregado e empregador, firmado de forma expressa ou tácita, para a realização de serviço previamente definido, mediante o pagamento de salário.⁷²

Nesse mesmo sentido, para a autora Alice Monteiro de Barros⁷³ o contrato de trabalho é:

“O acordo expesso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.”

Segundo a referida autora, o contrato de trabalho apresenta alguns caracteres que os distingue de outras formas contratuais, em razão de ser um “contrato de direito privado, sinalagmático, consensual, de execução continuada, intuito personae, em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo”.⁷⁴

É sinalagmático em razão de as partes, ao pactuarem, assumirem obrigações recíprocas. Ambas têm o dever de cumpri-lo da maneira em que foi acordado. O empregado entregando seu serviço, e o empregador o retribuindo por meio do salário; Consensual, em razão de não exigir, de modo geral, forma especial para sua validade, bastando o acordo de vontade entre empregado e empregador; *Intuito personae*, pelo fato de o contrato assumir caráter personalíssimo, ou seja, o empregado não poder fazer-se substituir, sem o consentimento do empregador; Oneroso, dado o caráter contraprestacional que ele possui, em que, para todo serviço realizado, salvo os voluntários, é devido uma remuneração ao empregado;

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 602.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 157.

⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 158

Subordinativo, em razão da hierarquia jurídica havida entre empregado e empregador.⁷⁵

Nesse passo, faz-se necessário registrar, ainda, que a doutrina apresenta diversas classificações de contrato de trabalho, as quais podem ser diferenciadas, entre outros aspectos, em razão da manifestação de vontade das partes (empregado e empregador), sendo aqui subdivididos em tácitos ou expressos; em função do número de agentes envolvidos na relação jurídica, podendo ser individuais ou plúrimos; ou, ainda, quanto à sua duração no tempo, classificação esta que será objeto de estudo nos próximos tópicos, na qual os contratos de trabalho são subdivididos em contratos a prazo determinado ou prazo indeterminado.⁷⁶

2.2 Do contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele que se prolonga no tempo, sem a necessidade da pré-existência de um termo final. Diferenciam-se dos contratos a prazo determinado, em razão de estes já nascerem com um término pré-estabelecido.⁷⁷

Ademais, a doutrina nos ensina que os contratos por prazo indeterminado constituem a regra na seara laboral, dado o princípio da continuidade da relação de emprego. Assim, presume-se por tempo incerto todo ajuste de trabalho realizado entre empregado e empregador.⁷⁸

Nesse sentido, o Ministro Maurício Godinho Delgado⁷⁹ prelaçona que:

“O caráter de regra geral que é deferido pela ordem jurídica ao contrato por tempo indeterminado confere-lhe status privilegiado: o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação empregatícia (Súmula 212 do TST). Ou seja, se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido ela efetivada mediante contrato por tempo incerto. Em coerência a essa presunção, o Direito do Trabalho considera, ao contrário, excetivos

⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr. 2017. p. 158-159

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 602.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 607.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 608.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 608.

os pactos empregatícios a termo existentes na realidade sociojurídica”.

Assim, vê-se que a contratação por tempo indeterminado confere ao empregado um grau de segurança muito maior do que os contratos a termo, assegurando-lhe uma gama mais extensa de parcelas rescisórias no momento da extinção do vínculo empregatício, e, já que não possui um limite de duração, gera no trabalhador uma expectativa de continuidade no emprego e uma presunção de permanência indefinida em seu labor.

2.3 Do contrato de trabalho por prazo determinado

Conforme mencionado no tópico anterior, os contratos por prazo determinado constituem a exceção no Direito do Trabalho e, ao contrário de como ocorre com os contratos por termo indeterminado, que podem ocorrer de forma tácita ou expressa, os contratos por prazo certo necessitam de previsão expressa para a validade de sua existência.⁸⁰

O artigo 443 da norma celetista prevê a possibilidade de contratação por prazo determinado, a qual se justifica, segundo o referido dispositivo, por três motivos, a saber: “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”; “de atividades empresariais de caráter transitório”; e de “contrato de experiência”.⁸¹

Segundo Godinho Delgado, a previsão legal de contratação por prazo determinado para “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo” dá-se naquelas situações em que é necessária a substituição de empregado contratado por prazo indeterminado, seja em razão de férias ou de afastamento previdenciário, ou até mesmo nos casos de acréscimo extraordinário de serviço em épocas sazonais, como por exemplo, Páscoa, Natal, etc.⁸²

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 603.

⁸¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 jun 2018.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 612.

O segundo motivo previsto na CLT, que justifica um contrato por prazo determinado, refere-se às “atividades empresariais de caráter transitório”. Tal previsão decorre da efemeridade de certas atividades empresariais, as quais, por assumirem justamente uma natureza transitória, não comportam um contrato permanente, como por exemplo os trabalhos circenses, o comércio de fogos de artifício em certas épocas do ano, etc.⁸³

A terceira e última situação prevista no referido dispositivo legal é o contrato de experiência, o qual, neste trabalho, será estudado em tópico específico. Segundo a doutrina, tal hipótese contratual funciona como uma fase probatória para que ambas as partes, empregado e empregador, tenham a oportunidade de averiguar as condições de trabalho, salário, complexidade do serviço, habilidades, aptidões, antes da contratação efetiva.⁸⁴

Examinadas as hipóteses contratuais a termo previstas na CLT, passaremos à análise das principais espécies de contrato por tempo determinado apresentadas pela lei e pela doutrina, com relevância no cotidiano trabalhista, quais sejam, contrato de experiência, contrato de safra, contrato de obra certa, contrato de temporada e o contrato de aprendizagem. O contrato temporário, ante sua importância para este trabalho, será estudado separadamente, em capítulo próprio.

2.4 Das espécies de contrato a prazo determinado

A doutrina e a lei apresentam diversas espécies de contrato a prazo certo, que se diferenciam, dos contratos por prazo indeterminado, sobretudo em razão de seu aspecto temporal. Desse modo, sem a intenção de esgotar o assunto em estudo, mas tão somente apresentar um panorama geral, a fim de situar o presente trabalho, serão estudadas neste tópico os mais recorrentes tipos de contrato previstos na legislação e elencados pelos manuais, quais sejam: contrato de experiência, contrato de safra, contrato de obra certa, contrato de temporada e o contrato de aprendizagem.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 612.

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 631.

2.4.1 Contrato de experiência

O contrato de experiência tem previsão expressa no artigo 443 da CLT como uma das espécies de contrato a prazo determinado. É conceituado como um ajuste de vontade firmado entre os dois sujeitos da relação empregatícia (empregado e empregador), a fim de que ambos possam experimentar as vantagens, desvantagens da relação laboral, para que, ao fim, possam optar pela continuidade ou término do vínculo de emprego.⁸⁵

A referida norma trabalhista também prevê, em seu artigo 445, que o prazo de duração do referido contrato será de, no máximo, 90 dias, e que se tal prazo não for respeitado, o contrato passará a ser regido pelas mesmas regras do contrato a prazo indeterminado.⁸⁶

Segundo Godinho Delgado,⁸⁷ a CLT, ao tratar do contrato de experiência, não delimitou quais aspectos poderiam ser passíveis de experimentação na relação empregatícia, tanto pelo empregado, como pelo empregador, e, tampouco quais espécies contratuais estariam abarcadas pela referida previsão, deixando margem para que aqui fossem incluídas diversos tipos contratuais. Vejamos:

“O laconismo legal no tocante aos tipos de aspectos que podem ser objeto da experiência (embora, obviamente, excluídos aspectos que envolvam discriminação ou agressão à dignidade das pessoas naturais envolvidas) manifesta-se também no tocante aos tipos de relações empregatícias que podem ser pactuadas mediante contrato a contento. Não especifica o art. 443, da CLT, qualquer situação delimitada para incidência do contrato de prova no plano concreto das relações empregatícias. Esse silêncio legal, carregado de conteúdo normativo, permite submeter à regência do contrato de experiência, em princípio, qualquer relação de emprego, em seu nascimento”.

Desse modo, vê-se que o contrato de experiência pode ser utilizado na fase inicial de qualquer relação empregatícia, constituindo-se em uma opção vantajosa para ambos os sujeitos da relação contratual, uma vez que possibilita tanto ao empregado, quanto ao empregador, por meio de desse período de experimentação

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr.2017. p. 631.

⁸⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 jun 2018.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr.2017. p. 632.

prática do trabalho, averiguar as reais condições de trabalho, para, ao fim, concluir se tal vínculo merece continuidade ou não.

2.4.2 Contrato de safra

Uma outra espécie de contrato a prazo certo apresentado pela doutrina é o contrato de safra. Tal hipótese contratual encontra-se prevista no artigo 14 da Lei 5.589/73, segundo o qual, “considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.⁸⁸

O referido tipo contratual foi previsto para a execução de serviços relacionados à colheita, ao plantio, uma vez que tais atividades somente são realizadas em determinadas épocas do ano, o que inviabiliza a pactuação de um contrato por prazo indeterminado.⁸⁹

Entretanto, o contrato de safra apesar de ter sido expressamente previsto como uma espécie de contrato por tempo determinado, a lei 5.589/73 não dispôs acerca do seu prazo de duração, tendo em vista que ele depende de variações estacionais das atividades agrícolas. Assim, seu prazo torna-se incerto, porquanto não há como prever quando ocorrerá o término da safra.⁹⁰

Ademais, é imperioso destacar que no contrato de safra, são devidos todos os direitos oriundos de uma extinção do contrato a termo. Porém, até o advento da Constituição, o empregado safrista fazia jus, quando do término do contrato, a uma indenização de 1/12 avos da sua remuneração mensal por mês trabalhado ou fração superior a 14 dias.⁹¹

Hoje, segundo o autor Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, não mais subsiste a referida indenização, em razão do

⁸⁸ BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. **Institui normas regulamentadoras do trabalho rural**. Brasília/DF. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 02 jun 2018.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 637.

⁹⁰ BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método. 2015.

⁹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva. 2017. p. 414.

advento do FGTS, que a partir de 1988, foi estendido, também, aos trabalhadores rurais.⁹²

Nesse mesmo sentido, a autora Vólia Bonfim Cassar⁹³ entende que:

“A legislação em estudo garantia ao safrista, além das parcelas decorrentes da extinção de um contrato a termo comum, uma indenização equivalente a 1/12 do salário mensal, por mês ou fração igual ou superior a 15 dias. Todavia, este dispositivo não foi recepcionado pela Carta/88, que generalizou compulsoriamente o sistema do FGTS. Logo, no lugar da indenização o safrista terá direito ao levantamento do FGTS”.

Entretanto, tal posição é bastante divergente na doutrina, pois há autores, cito como exemplo Godinho Delgado,⁹⁴ que tem o posicionamento de que “a indenização especial safrista não se prejudica pelo saque dos simples depósitos de FGTS”.

Vistas as principais características do contrato de safra, passamos agora ao estudo do contrato de obra certa.

2.4.3 Contrato de obra certa

O contrato de obra certa, segundo a doutrina, foi pensado para atender tipicamente as contratações na área da construção civil. Ele encontra-se previsto na Lei 2.959/56, e é utilizado nas situações em que a contratação de empregado faz-se necessária para a realização de obra certa ou serviço.⁹⁵

Assim como no contrato de safra, apesar de encontrar previsão em lei própria, a doutrina dispõe que nesta espécie contratual são aplicáveis as mesmas regras do contrato a prazo determinado previstas na norma celetista. Nesse sentido, conforme o autor Godinho Delgado:⁹⁶

⁹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva. 2017. p. 414.

⁹³ BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método. 2015. p. 636.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 639.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 640.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 640

“Embora previsto pela Lei n. 2.959/56, esse tipo de contrato, na verdade, também não se afasta das características básicas dos contratos a termo celetistas, submetendo-se, em princípio, também às regras gerais dos contratos a prazo instituídas pela CLT. As especificidades da Lei n. 2.959/56, em face dos contratos padrão do art. 443 da CLT, são, na verdade, apenas três: a qualidade empresarial do empregador, o motivo justificador da predeterminação do prazo e, finalmente, a presença de uma indenização por ruptura contratual referida pelo diploma legal de 1956”.

Ademais, a Lei 2.959/56 prevê que as anotações das condições de trabalho na CTPS do empregado contratado por obra certa serão realizadas pelo construtor, o qual será constituído em empregador, caso exerça suas atividades em caráter permanente.⁹⁷

A referida lei dispõe, ainda, em seu artigo 2º que, finda a obra ou o serviço, caso o empregado conte com mais de 12 meses de serviço na data de sua despedida, fará ele jus a uma indenização por tempo de serviço, típica do contrato por prazo indeterminado (art. 478, caput, da CLT), reduzida de 30%. Todavia, ao contrário de grande parcela doutrinária, o autor Godinho Delgado entende que, assim como no contrato de safra, o recebimento da referida indenização não impede que o trabalhador também perceba o saldo da conta do FGTS.⁹⁸

Nesse sentido, veja-se:

“De todo modo, como já examinado, semelhante indenização, quando cabível, não prejudica a percepção do FGTS, em face do comando expresso da Constituição de 1988 (art. 7º, III). Se a dispensa for antecipada pelo empregador, caberá, também, o acréscimo de 40% sobre os depósitos de FGTS (art. 14, Decreto n. 99.684/90): contudo, por haver bis in idem, se incidir a indenização especial da Lei n. 2.959, esta se compensa com os 40% de FGTS”.⁹⁹

Dessa forma, vê-se que o contrato por obra certa é uma opção muito benéfica tanto para o empregado, como para o empregador, porquanto, ao mesmo tempo em que reduz os custos da obra ou do serviço - uma vez que, concluído o objeto do contrato, o construtor não terá a obrigação de dar continuidade ao vínculo

⁹⁷ BRASIL. Lei nº 5.959, de 17 de novembro de 1956. **Altera o Del nº 5.452, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra e serviço certo.** Rio de Janeiro, 1956. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 03 jun 2018.

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 641.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 641.

empregatício – dá oportunidade para que muitos trabalhadores saiam da informalidade, contribuindo, assim, para a melhoria do mercado de trabalho.

2.4.4 Contrato por temporada

O contrato por temporada encontra-se disciplinado no artigo 443, § 2º, alíneas “a” e “b”, da CLT, e segundo Maurício Godinho Delgado,¹⁰⁰ “são pactos empregatícios direcionados à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial”.

Assim, os contratos por temporada existem em razão de variações estacionais ou atividades tipicamente sazonais empresariais, no qual o empregador realiza com o empregado um pacto laboral que se extingue ao término de cada temporada. Um bom exemplo de contrato por temporada citado pela doutrina são os trabalhadores de hotéis de veraneio, os quais durante vários anos são contratados para trabalhar tão somente na referida estação.¹⁰¹

A doutrina prevê, ainda, que neste tipo contratual, será possível, a contagem sucessiva dos períodos contratuais antecedentes, a cada nova contratação a prazo realizada com o mesmo empregado, contanto que a dispensa desse não tenha sido motivada pela justa causa.¹⁰²

Desse modo, vê-se que os contratos por temporada foram criados especificamente para atender atividades que ocorrem em determinada época do ano, as quais em razão de sua temporariedade, não justificam a contratação por prazo indeterminado.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 642.

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 642.

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017 p. 643.

2.4.5 Contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem encontra-se previsto no artigo 428 da CLT.¹⁰³ É um ajuste formal por tempo determinado, realizado de forma escrita, através do qual assegura-se ao maior de 14 e menor de 24 anos, além de um contrato de trabalho, formação técnica, por meio de um programa de aprendizagem, em benefício de seu desenvolvimento profissional. Tal ajuste de trabalho possui a duração máxima de 02 anos, exceto no caso de o jovem aprendiz ser portador de deficiência, hipótese em que não há limite de idade máximo, apenas o mínimo de 18 anos.¹⁰⁴

Nesse passo, o autor Maurício Godinho Delgado,¹⁰⁵ ensina que o contrato de aprendizagem apesar de submeter a regras específicas, “constitui efetivo contrato de emprego, com CTPS anotada, inscrição e recolhimentos previdenciários pertinentes, além da incidência dos direitos trabalhistas clássicos”.

É relevante mencionar, ainda, que a fim de incentivar a formação do jovem cidadão, a norma celetista dispõe ser obrigatória, em todo estabelecimento empresarial, a contratação e a matrícula de aprendizes em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAC, SESI, SENAI...), no percentual mínimo de 5%, e no máximo de 15% de seus trabalhadores. É o que disciplina a redação do artigo 429 da CLT.¹⁰⁶ Veja-se:

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

¹⁰³ Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação

¹⁰⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7 ed. São Paulo: Saraiva. 2016. p. 308.

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017. p. 643.

¹⁰⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun 2018.

A CLT prevê, ainda, em seu artigo 432, que o jovem aprendiz será submetido a jornada de trabalho diária máxima de 08 horas. Contudo, caso o aprendiz ainda não tenha concluído seus estudos no ensino fundamental, a jornada máxima será limitada à 06 horas. Em ambas as hipóteses, a lei vedou a realização de horas extras.¹⁰⁷

Por fim, o autor Maurício Godinho Delgado¹⁰⁸ em consonância com o artigo 433 da CLT, dispõe, ainda, diversas hipóteses em que o contrato de aprendizagem se extingue, apesar de rol não ser exaustivo. Veja-se:

“O contrato de aprendizagem se extingue nas seguintes situações especificadas no art. 433 da CLT: a) em seu termo final prefixado (art. 433, caput); b) quando o aprendiz completar 24 anos, salvo em se tratando de trabalhador portador de deficiência (art. 433, caput, e art. 428, § 5º, CLT); c) quando houver “desempenho insuficiente ou anadaptação do aprendiz”(art. 433, I)(11); d) quando ocorrer falta disciplinar grave (art. 433, II); e) quando ocorrer “ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo” (art. 433, III); f) a pedido do próprio aprendiz (art. 433, IV, CLT). Conforme já exposto, não se aplicam as regras dos artigos 479 e 480 da Consolidação a todas essas hipóteses de extinção do contrato especificadas no art. 433 do diploma celetista”.

Desse modo, com base no que aqui foi exposto, vê-se que o contrato de aprendizagem é uma hipótese de contratação especial que tem como objetivo assegurar o desenvolvimento técnico profissional ao jovem para que ingresse no mercado de trabalho, sem, contudo, acarretar prejuízo a sua formação escolar.

2.5 A garantia de emprego da gestante nos contratos por prazo determinado

Conforme já estudado no capítulo anterior, após a alteração do item III da Súmula 244 do TST, ocorrida em 2012, a garantia de emprego da gestante, que antes era assegurada tão somente as empregadas com vínculo laboral por prazo indeterminado, passou a abarcar também aquelas contratadas por prazo determinado, ante o entendimento da referida Corte Trabalhista de que tal instituto

¹⁰⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun 2018.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017. p. 644.

tem o objetivo de conferir proteção não só a empregada gestante, mas também salvaguardar os direitos do nascituro.¹⁰⁹

Apesar do aludido entendimento, muitos doutrinadores ainda hoje criticam a aplicação da garantia de emprego da gestante nos contratos por prazo determinado, em razão de tal hipótese contratual já nascer com um termo final preestabelecido. Nesse sentido, o autor Sérgio Pinto Martins, prelaçiona em sua obra “*Direito do Trabalho*” que, se a empregada gestante é dispensada no término do prazo pactuado, não há se falar em uma dispensa injusta ou arbitrária, não fazendo, por isso, jus à garantia de emprego.¹¹⁰

Apesar da discussão doutrinária, hoje subsiste o entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho que é vedada a dispensa, sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto, ainda que a relação empregatícia tenha ocorrida por prazo determinado.¹¹¹

Assim, vê-se que a legislação brasileira no tocante à proteção ao trabalho da mulher muito evoluiu, de modo que hoje a garantia de emprego à trabalhadora gestante, apesar de ainda suscitar muitas discussões na doutrina e na jurisprudência, é assegurada em diversas hipóteses contratuais, a exemplo do contrato de experiência, contrato de aprendizagem, inclusive no curso do aviso prévio, os quais serão discorridas a seguir nos próximos tópicos.

2.5.1 Garantia de emprego da gestante no contrato de experiência

O contrato de experiência constitui uma das espécies de contrato por prazo determinado e encontra-se previsto no artigo 443 da CLT.¹¹² O objetivo de tal contrato é permitir que ambos os sujeitos do vínculo empregatício se conheçam, experimentem a vivência prática de uma relação laboral. Nesse período são

¹⁰⁹ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 08 jun 2018.

¹¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas. p. 473.

¹¹¹ Súmula 244 do TST. (...) 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.

¹¹² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 jun 2018.

testadas as capacidades produtivas do empregado, ao mesmo tempo em que este pode avaliar se as condições de trabalhos oferecidas pelo empregador (salário, lugar, ambiente de trabalho etc.) são satisfatórias ou não.¹¹³

Conforme visto, alhures, até pouco tempo, o Tribunal Superior do Trabalho possuía o entendimento de que a empregada gestante contratada por prazo determinado, incluindo aquelas dispensadas ao fim do contrato de experiência, não possuía o direito a garantia de emprego, ao fundamento de que a extinção do pacto laboral não configurava dispensa arbitrária ou sem justa causa. Veja-se:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.** De acordo com o item III da Súmula 244 desta Corte, 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-. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 542-77.2010.5.02.0263, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: **25/04/2012**, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2012).”¹¹⁴ (grifo nosso)

Após a alteração do item III da Súmula 244, em setembro de 2012, a referida Corte modificou o seu entendimento passando a estender a aludida garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto, às empregadas gestantes contratadas por termo certo, inclusive no contrato de experiência. Tal entendimento encontra-se pacificado no TST, ante a necessidade de conferir proteção tanto à trabalhadora gestante em razão da maternidade, quanto ao nascituro.¹¹⁵

Dessa forma, verifica-se que tal modificação significou um grande avanço no tocante à proteção à maternidade, porquanto além de ampliar os direitos consagrados às mulheres em razão da maternidade, trouxe mais segurança jurídica

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017. p. 631.

¹¹⁴ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 10 jun 2018.

¹¹⁵ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 10 jun 2018.

às gestantes de não serem dispensadas em um momento em que se faz tão necessário à mulher uma estabilidade financeira.

2.5.2 A garantia de emprego da empregada gestante no curso do aviso prévio

A garantia de emprego da empregada gestante no aviso prévio foi objeto de discussão durante longos anos em nossos tribunais e na doutrina. Entendeu-se, por muito tempo, que a ocorrência de gravidez nesse referido período não ensejava o direito a garantia de emprego, tendo em vista que o contrato de trabalho, durante o aviso prévio, assumia a feição de contrato a prazo determinado, e, por isso, incompatibilizava-se com tal instituto.¹¹⁶

Porém, em maio de 2013, a fim de pacificar essa controvérsia, a Lei 12.812/13 inseriu no texto da CLT o artigo 391-A. Tal dispositivo passou a assegurar a empregada gestante a garantia de emprego prevista no artigo 10, II, *b*” do ADCT, ainda que a confirmação da gravidez tenha ocorrido no curso do aviso prévio.¹¹⁷

Os mais recentes julgados do TST indicam que esse atual entendimento decorreu da previsão legal de que o aviso prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, e, assim como nos contratos por prazo determinado, a referida garantia tem a finalidade de não só proteger a empregada gestante contra a despedida arbitrária, mas também salvaguardar o nascituro.

Nesse sentido, leiam-se os seguintes julgados do TST:¹¹⁸

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. **ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO.** DIREITO ASSEGURADO. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da

¹¹⁶ ALMEIDA NETO, João Alves de. **Breves comentários à Lei 12.812/2013, que inclui o art. 391-A à CLT: estabilidade gestante no curso do aviso prévio.** São Paulo: Revista de direito do trabalho. v. 39. n. 151. 2013. p. 49-63

¹¹⁷ ALMEIDA NETO, João Alves de. **Breves comentários à Lei 12.812/2013, que inclui o art. 391-A à CLT: estabilidade gestante no curso do aviso prévio.** São Paulo: Revista de direito do trabalho. v. 39. n. 151. 2013. p. 49-63.

¹¹⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 12 jun 2018.

Constituição Federal veda a dispensa arbitrária da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O citado dispositivo da Constituição Federal foi interpretado pela jurisprudência desta Corte, consoante o disposto na Súmula nº 244, item I, do TST, segundo o qual: "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT)". É condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pelo empregador. No caso concreto, extrai-se do acórdão regional que a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho, considerando a projeção do aviso-prévio indenizado, havendo de se reconhecer a estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT da Constituição Federal. Vale registrar que, na esteira da Orientação Jurisprudencial nº 82 da SbdI-1 desta Corte, "a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado". Pontua-se, ainda, que, nos termos do artigo 487, § 1º, da CLT, o aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Logo, o entendimento adotado pela Corte regional de que a reclamante é detentora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, da Constituição Federal está correto, pois a gravidez ocorrida nesse período não afasta o seu direito à estabilidade. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 451-53.2014.5.02.0034, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, **Data de Julgamento: 24/04/2018**, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2018)." (grifo nosso)

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. GESTANTE. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO DE GRAVIDEZ. DIREITO À ESTABILIDADE. ART. 10, II, "B", DO ADCT.** A empregada gestante possui direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT). O dispositivo constitucional tem por finalidade tanto a proteção da gestante contra a dispensa arbitrária quanto relativamente aos direitos do nascituro. Portanto, a rescisão do contrato de trabalho da obreira gestante, durante o período de gestação, ainda que desconhecida a gravidez pelo empregador ou até mesmo pela empregada, quando do ato da dispensa, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade não usufruída, conforme entendimento da Súmula 244, I/TST. Entende-se, ainda, que o aviso prévio indenizado integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, inclusive para incidência da estabilidade no emprego. Nos termos da OJ-82/SBDI-1/TST, "a data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado", o que evidencia a ampla projeção do aviso prévio no contrato de trabalho. No mesmo sentido, o art. 487, § 1º, "in fine", da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1001517-34.2015.5.02.0384, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento:

28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018).” (grifo nosso)

Desse modo, vê-se que, a inserção do artigo 391-A no texto da CLT foi fundamental para pacificar a controvérsia que durante muito tempo existiu acerca da aplicabilidade do instituto da garantia de emprego à empregada que constate gravidez no curso do aviso prévio. Tal alteração demonstra, mais uma vez, a preocupação do legislador em proteger o trabalho da mulher, sobretudo durante a maternidade, proteção esta que ultrapassa a tutela da empregada gestante, de forma a alcançar também os direitos do nascituro.

2.5.3 Garantia de emprego da gestante no contrato de aprendizagem

Conforme já estudado no presente trabalho, o contrato de aprendizagem é uma modalidade especial de contrato por prazo determinado, cuja finalidade precípua é a formação técnico-profissional do jovem aprendiz.¹¹⁹

Até setembro de 2012, a jurisprudência majoritária vinha entendendo que a empregada admitida em contrato de aprendizagem não fazia jus a aludida garantia de emprego, ao fundamento de que, na referida hipótese contratual, o seu termo final é um acontecimento certo e previsto pelo trabalhador. Desde o momento da contratação, o empregado tem ciência de quando será extinto o seu contrato de trabalho, e, por isso, o seu término não configuraria uma despedida injusta ou arbitrária, não fazendo jus à referida garantia de emprego a trabalhadora gestante contratada em tal modalidade.¹²⁰

Porém, após a alteração do item III da Súmula 244 do TST, a Corte Superior Trabalhista passou a estender o instituto da garantia de emprego, inclusive, às trabalhadoras contratadas em contrato de aprendizagem, ao fundamento de que a

¹¹⁹ OLIVEIRA, Conrado Di Manbro. **O contrato de aprendizagem e a estabilidade da gestante: reflexões sobre os equívocos jurisprudenciais**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. v. 59. n. 90. p. 165-175. 2014.

¹²⁰ OLIVEIRA, Conrado Di Manbro. **O contrato de aprendizagem e a estabilidade da gestante: reflexões sobre os equívocos jurisprudenciais**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. v. 59. n. 90. p. 165-175. 2014.

referida modalidade contratual constitui uma das espécies de contrato a prazo determinado. É o que se verifica nas atuais ementas transcritas a seguir:¹²¹

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM.** A jurisprudência prevalecente neste Tribunal Superior firmou-se no sentido de que a estabilidade provisória da gestante é aplicável inclusive às empregadas contratadas mediante contrato de aprendizagem, o que se amolda à hipótese dos autos. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1001023-85.2015.5.02.0315, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018).”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.** I. Decisão regional em conformidade com o entendimento desta Corte Superior, no sentido de que a circunstância de a Reclamante ter sido admitida mediante contrato de aprendizagem não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, III, "b", do ADCT. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 1258-56.2015.5.12.0003, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 02/05/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2018).” (grifo nosso)

Desse modo, vê-se que a garantia de emprego assegurada às empregadas gestantes contratadas por prazo determinado, seja no contrato de experiência, seja no contrato de aprendizagem, ou ainda no curso do aviso prévio, é fruto do entendimento de que a referida proteção ultrapassa qualquer óbice, porquanto aqui está em xeque, entre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à vida, garantias constitucionais que, nesta situação, tem como finalidade precípua resguardar tanto a trabalhadora gestante para que possa ter uma gravidez digna e tranquila, quanto o seu filho para que possa nascer e se desenvolver de forma saudável.

Dessa forma, vistas as principais características do contrato de trabalho, as espécies de contrato por prazo determinado, e o atual entendimento da jurisprudência acerca do alcance do item III da Súmula 244 do TST, passaremos a

¹²¹ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 13 jun 2018

estudar de forma detalhada, no próximo capítulo, a aplicação da garantia de emprego da gestante no contrato temporário regido pela Lei 6.019/74, tema de grande relevância para este trabalho e muito controvertido, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência, e que, atualmente, encontra-se suspenso no TST em razão da instauração do Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051, em agosto de 2017, pelo Pleno da Corte Superior Trabalhista.

3. DO TRABALHO TEMPORÁRIO REGIDO PELA LEI 6.019/1974

3.1 O contrato de trabalho temporário

O trabalho temporário é uma modalidade de contratação especial que se encontra regida na Lei 6.019/74, recentemente alterada pela Lei 13.429/2017.¹²² Segundo a autora Vólia Bonfim Cassar, trata-se de um contrato realizado “por uma empresa prestadora de mão de obra para executar seus serviços”, a qual apenas presta serviço para outra empresa denominada de contratante ou tomadora de serviço¹²³.

É importante aqui registrar que para grande parte da doutrina, a figura do trabalhador temporário é diversa daquele empregado contratado por prazo determinado, uma vez que as regras para a contratação daquele são específicas e encontram-se previstas na Lei 6.019/74, e as desse, estão contidas na CLT.

Nesse sentido, o autor Sérgio Pinto Martins assevera que, diferentemente do trabalhador contratado por prazo determinado, o trabalhador temporário não possui todos os direitos garantidos pela CLT, mas tão somente aqueles assegurados em sua lei especial – 6.019/74.¹²⁴ Prossegue o autor salientando, ainda, que o trabalhador temporário “não deixa de ser, por conseguinte, empregado, porém um empregado especial, com direitos limitados em sua legislação especial.”¹²⁵

Corroborando o mesmo entendimento o ilustre autor Godinho Delgado,¹²⁶ em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, que ao discorrer acerca do contrato de trabalho temporário enfatiza que:

“Hoje prepondera o entendimento de que o contrato temporário, embora regulado por lei especial, é um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, apenas submetidos às regras da Lei 6.019/74.

¹²² Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 13 jun 2018

¹²³ CASSAR, Vólia Bonfim. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método. 2017. p. 332.

¹²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas. 2012. p. 159

¹²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas. 2012. p. 159

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR. 2017. p. 528.

Eclipsou-se, desse modo, a intenção original da Lei 6.019/74 de formar tipo legal inconfundível com o regido pelos arts. 2º e 3º, caput, da CLT”.

Desse modo, apresentados o conceito e as características do trabalhador temporário, necessário se faz realizar a distinção das figuras “empresa de trabalho temporário” e a “empresa tomadora de serviços”, essenciais para a configuração do tipo contratual ora em estudo.

Segundo o artigo 4º da Lei 6.019/74, entende-se como empresa de trabalho temporário “a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente”.¹²⁷

A empresa de trabalho temporário é responsável por recrutar, contratar o trabalhador temporário e colocar à disposição da empresa tomadora de serviços, entretanto, não poderá utilizar os trabalhadores temporários em seus serviços, a não ser que os contrate de outra empresa de trabalho temporário.¹²⁸

A lei 6.019/74 elenca, ainda, em seu artigo 4º-B os requisitos formais necessários ao funcionamento de uma empresa de trabalho temporário, quais sejam: a) “prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica”; b) “registro na junta comercial”; e c) “capital social compatível com o número de empregados”.¹²⁹

Por outro lado, a empresa tomadora de serviços, é aquela que realiza o contrato com a agência de trabalho temporário. Conforme dispõe o artigo 5º da Lei 6.019/74, “é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei”.¹³⁰

¹²⁷ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Brasília/DF. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 jun 2018

¹²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais, e coletivas do trabalho.** 7 ed. São Paulo: Saraiva. 2016. p. 536.

¹²⁹ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Brasília/DF. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 jun 2018.

¹³⁰ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Brasília/DF. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 jun 2018.

A Lei 6.019/74 traz, ainda, as principais características para a validade do contrato temporário, quais sejam: a existência de uma empresa de trabalho temporário, que irá fornecer mão de obra, a qual não se confunde com a empresa tomadora de serviços; contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços; prazo de duração máxima de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias. Caso tal prazo não seja cumprido, o contrato temporário restará desconfigurado, passando o vínculo de emprego a ser de responsabilidade da empresa tomadora de serviços, como se empregadora fosse; a empresa contratada deve obrigatoriamente garantir aos trabalhadores temporários as mesmas condições de trabalho conferidas aos seus empregados efetivos, quais sejam, atendimento médico, ambulatorial e de refeição, devendo, ainda, assegurar-lhes condições de segurança e higiene, mesmo quando o trabalho for realizado fora de suas dependências.¹³¹

Dessa forma, a previsão legal é expressa no sentido de que devem ser conferidas aos trabalhadores temporários condições de trabalho idênticas aquelas dos empregados permanentes da empresa tomadora de serviços, a fim de evitar qualquer tratamento discriminatório.¹³²

Faz-se necessário destacar, ainda, que a Lei 6.019/74, dispõe em sua redação que o empregado contratado nos moldes do trabalho temporário que for dispensado, somente poderá ser recontratado para prestar serviços à mesma empresa tomadora de serviços, após o lapso temporal de 18 meses, contados da data da demissão, sob pena de desvirtuamento da contratação temporária.¹³³

Disciplina, ainda, a referida norma, que os empregados contratados sob o regime temporário não poderão substituir trabalhadores em greve, exceto na hipótese de previsão legal, a fim de evitar que tal substituição desnature a finalidade do movimento grevista.¹³⁴

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2018. p 530-531.

¹³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2018. p 530-531

¹³³ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Terceirização, trabalho temporário & o novo marco regulatório: comentários de acordo com a reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá. 2017. p. 92.

¹³⁴ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Terceirização, trabalho temporário & o novo marco regulatório: comentários de acordo com a reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá. 2017. p. 89.

Por fim, a referida lei prevê, também, que a empresa tomadora responderá subsidiariamente quantos aos créditos trabalhistas devidos por aquela aos seus empregados, inclusive no tocante às contribuições previdenciárias, referentes ao período trabalhado.¹³⁵

Desse modo, verifica-se que o texto da Lei 6.019/74 é bastante claro no que concerne às características do trabalho temporário, o qual apesar de apresentar muitas semelhanças com os tipos de contratos a termo previstos na norma celetista, tem particularidades, que o faz ser diferente de qualquer espécie contratual existente no universo juslaboral.

3.2 Das distinções entre contrato de trabalho temporário e contrato a prazo determinado

Estudados o conceito e as características do contrato temporário, é pertinente elencar aqui as principais diferenças entre tal hipótese contratual e os contratos por prazo determinado, as quais podem ser extraídas da Lei 6.019/74 e dos artigos 443 e seguintes da CLT, já que, como tratado no tópico anterior, ambas as espécies contratuais, apesar de apresentarem diversas semelhanças, não se confundem.

O contrato de trabalho temporário, com a recente alteração da Lei 6.019/74, dada pela Lei 13.429/17, teve o seu prazo de duração máxima modificado, passando a ser este de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias; Já o contrato por tempo determinado, tem o prazo limitado a dois anos.¹³⁶

Quanto aos sujeitos da relação, verifica-se que no trabalho temporário a contratação do empregado é realizada por intermédio de uma empresa prestadora de serviço, gerando assim uma relação triangular entre empregado, contratante e

¹³⁵ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Brasília/DF. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 16 jun 2018.

¹³⁶ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Brasília/DF. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 08 maio 2018.

contratada. No contrato por prazo determinado, a relação de emprego é firmada diretamente entre empregado e empregador.¹³⁷

Quanto à finalidade de ambas as espécies contratuais, vê-se que o contrato de trabalho temporário tem o objetivo de atender a pequenas necessidades de trabalho, como a substituição temporária de pessoal regular ou permanente, em razão de uma necessidade transitória, ou acréscimo extraordinário de serviço. Já o contrato por prazo determinado visa atender demandas específicas, uma obra certa, ou acontecimentos passíveis de serem previstos pela empresa tomadora de serviços.¹³⁸

Por fim, verifica-se que o contrato temporário encontra-se disciplinado pela Lei 6.019/74, atualmente alterada pela Lei 13.429/17, já o trabalho por prazo determinado encontra previsão no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.¹³⁹

Desse modo, vê-se que, apesar das semelhanças existentes entre as referidas hipóteses contratuais, não se pode dar ao contrato de trabalho temporário o mesmo tratamento conferido aos contratos por prazo determinado, uma vez que, diferentemente destes, aquele não se encontra regido pelas regras contidas na norma celetista, porquanto possuem regramento próprio e específico.

3.3 Direitos do trabalhador temporário

Conforme visto, os direitos dos trabalhadores temporários encontram-se previstos em lei especial - a Lei 6.019/74 - não estando tais empregados sujeitos às regras contidas na norma celetista.¹⁴⁰ O autor Godinho Delgado,¹⁴¹ em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, ao tratar de tais direitos, disciplina que:

¹³⁷ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. 28 ed. 2015. p.67

¹³⁸ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. 28 ed. 2015. p. 67

¹³⁹ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. 28 ed. 2015. p. 67.

¹⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 528.

“O universo de direitos dos trabalhadores temporários (Lei n. 6019) era, em sua origem, mais reduzido do que o dirigido aos trabalhadores regulados pela CLT, mesmo quando submetidos estes a contratos a termo. (...)

Entretanto, acentuou-se, ao longo dos anos, interpretação jurisprudencial e doutrinária nitidamente construtiva a respeito dos direitos dessa categoria de trabalhadores, de modo a aproximar o tratamento jurídico conferido a seus integrantes do padrão geral prevalecente no Direito do Trabalho”.

Dessa forma, percebe-se que a lei regente do trabalho temporário traz em seu texto apenas um rol exemplificativo dos direitos assegurados ao trabalhador temporário, garantias essas que, conforme o supramencionado autor, ao longo dos anos, com o esforço da doutrina e da jurisprudência, foram sofrendo adaptações positivas, a fim de conferir a tal classe de trabalhadores um tratamento jurídico equitativo, em conformidade com a realidade *iuslaboral*.¹⁴²

Assim, os direitos previstos aos trabalhadores temporários com o advento da Lei 6.019/74 são: salário equivalente ao concedido aos empregados efetivos da empresa tomadora de serviços; jornada de trabalho de oito horas diárias; horas extras com adicional de 50%; férias proporcionais com adicional de 1/3; repouso semanal remunerado; adicional de trabalho noturno; indenização decorrente de dispensa sem justa causa ou término natural do contrato de trabalho, na proporção de 1/12 da remuneração recebida; seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária; e registro na CTPS acerca da contratação na condição de trabalhador temporário.¹⁴³

Para o autor Godinho Delgado, há, ainda, outros direitos que foram instituídos após a edição da Lei 6.019/74 e que também se estendem à categoria dos trabalhadores temporários, são eles: o vale transporte estabelecido por meio do decreto nº 95.247/87 e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS conferido aos trabalhadores após o advento da Constituição Federal de 1988.¹⁴⁴

¹⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 531.

¹⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 531.

¹⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 532.

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 533.

Nesse passo, salienta o referido autor que a jurisprudência e a doutrina entendem que são devidas ao trabalhador temporário “todas as verbas contratuais percebidas pelo empregado efetivo do tomador, verbas que possam afetar o nível salarial do trabalhador temporário, produzindo discriminação ilícita”.¹⁴⁵

Desse modo, conforme o ilustre autor:¹⁴⁶

“Cabem ao trabalhador temporário parcelas como 13º salário proporcional (embora silente a Lei 6.019/74); duração do trabalho de oito horas ao dia e 44 semanais, com adicional de, no mínimo, 50% para as horas extras (art. 7º, XIII e XVI, CF/88); jornada especial do art. 7º, XIV, da Constituição, se for o caso (turnos ininterruptos de revezamento); adicionais de insalubridade e periculosidade (embora silente a Lei n. 6.019/74), a par de outras parcelas de cunho ou reflexo salarial”.

Assim, vê-se que embora o trabalho temporário esteja disciplinado em lei especial, os direitos trabalhistas que a ele se estendem, muito se assemelham àqueles assegurados aos trabalhadores regidos pela norma celetista, porquanto, após a edição da Lei 6.019/74, foi-se envidando esforços para que tal hipótese contratual recebesse um tratamento equitativo com as demais hipóteses de contratação a termo existentes no universo juslaboral.¹⁴⁷

3.4 A garantia de emprego da gestante no trabalho temporário

Conforme já apresentado, no presente trabalho, o Texto Constitucional conferiu à empregada gestante estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.¹⁴⁸ Entretanto, conforme já estudado, vê-se que o referido dispositivo, embora garanta evidente proteção à empregada gestante e ao nascituro, não determina se tal garantia é aplicável a todas as formas de contrato de trabalho, tampouco se tal instituto também abrange os contratos temporários regidos pela Lei 6.019/74.

¹⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 533.

¹⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 533.

¹⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017. p. 534.

¹⁴⁸ BRASIL. Ato das disposições Constitucionais Transitórias. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

Diante da lacuna interpretativa deixada na CF/88, e a consequente insegurança jurídica surgida em razão das decisões divergentes a respeito do tema, o Tribunal Superior do Trabalho resolveu disciplinar, por meio do item III da Súmula nº 244, que a empregada gestante possui direito a estabilidade de emprego, ainda que a contratação tenha se dado por tempo determinado.¹⁴⁹ Veja-se redação do referido verbete:

“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”.

Assim, a partir desse entendimento, aplicado à Súmula 244 do TST, os Tribunais Regionais do Trabalho, muito divergem se o item III do referido verbete, dedicado aos contratos a prazo certo, é aplicável ou não aos contratos temporários regidos pela Lei 6.019/74. Desse modo, a fim de demonstrar a controvérsia jurisprudencial existente, transcreve-se, abaixo, diversos julgados oriundos de TRTs, em que são demonstrados posicionamentos tanto a favor, quanto contra a garantia de emprego da gestante nos contratos temporários. Leiam-se:

“GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO TEMPORÁRIO. O trabalho temporário é regulamentado pela Lei 6.019/74, por meio da qual fica autorizado o fornecimento de mão de obra qualificada temporária, por pessoa interposta (empresa de trabalho temporário) a um determinado tomador (empresa tomadora de mão de obra temporária) para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da lei 6.019/74), não havendo que se falar em estabilidade da gestante quando dispensada ao término natural deste. (TRT-1 - RO: 00106171420145010248 RJ, Relator: CLAUDIA DE SOUZA GOMES FREIRE, Data de Julgamento: 19/05/2015, Nona Turma, Data de Publicação: 12/06/2015).¹⁵⁰ (grifo nosso)

“CONTRATO TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE GESTANTE INCABÍVEL. Sendo indubitoso que a contratação da reclamante se deu nos moldes da Lei n.º 6.019/74, em razão da necessidade de mão-de-obra pelo acréscimo extraordinário de serviços, sendo esse

¹⁴⁹ SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 19 jul 2018.

¹⁵⁰ Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 19 jul 2018.

o motivo justificador da demanda de trabalho temporário referido pela legislação aplicável à espécie, não alcança a hipótese os termos da Súmula n.º 244, III, do C. TST, vez que não trata o caso de contrato por prazo determinado. (TRT-2 - RO: 00015769020145020443 SP 00015769020145020443 A28, Relator: DÓRIS RIBEIRO TORRES PRINA, Data de Julgamento: 16/07/2015, 7ª TURMA, Data de Publicação: 24/07/2015).¹⁵¹ (grifo nosso)

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, mesmo que admitida mediante contrato temporário. Exegese da Súmula 244, III do TST. (TRT-3 – RO: 0000806-46.2013.5.03.0139 MG, Relator: Márcio Roberto Tostes Franco, 8ª Turma, Data de Publicação: 10/03/2015).¹⁵² (grifo nosso)

“GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. É garantida a estabilidade provisória à gestante, mesmo quando admitida por meio de contrato temporário. Inteligência do artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constituições Transitórias e da Súmula nº 244, item III, do TST. Recurso interposto pela reclamada a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020865-93.2014.5.04.0009 RO, em 16/12/2015, Desembargador Joao Alfredo Borges Antunes de Miranda).¹⁵³ (grifo nosso)

“ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA 244, III, DO TST. Não obstante o novo entendimento do TST consubstanciado na Súmula 244, item III, não merece guarida o pedido de estabilidade da empregada gestante que firmou contrato temporário. Recurso da reclamada a que se dá provimento, no tocante. (TRT-6 Processo: RO - 0001015-03.2013.5.06.0019, Redator: Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, Data de julgamento: 17/08/2016, Primeira Turma, Data de publicação: 04/09/2016).¹⁵⁴ (grifo nosso)

“ESTABILIDADE GESTACIONAL. CONTRATO TEMPORÁRIO REGIDO PELA LEI Nº 6019/74. SÚMULA 244/III/TST. Conforme entendimento remansoso do STF e do TST, a estabilidade provisória da gestante alcança os contratos de locação de mão-de-obra temporária regidos pela Lei nº 6.019/74, por se tratar de espécie de contrato de trabalho por prazo determinado. Inteligência da Súmula 244/III/TST. (...). Recurso conhecido e não provido. (TRT-10 Processo: 0001698-73.2015.5.10.0014, Relator: Antônio Umberto de

¹⁵¹ Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial>>.. Acesso em: 19 jul 2018.

¹⁵² Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 19 jul 2018.

¹⁵³ Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 20 jul 2018.

¹⁵⁴ Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em: <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 20 maio 2018.

Souza Junior, Data de Julgamento: 11/05/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 10/06/2016).¹⁵⁵ (grifo nosso)

Já o E. Tribunal Superior do Trabalho, em sua unanimidade, por meio de uma interpretação ampliativa de sua Súmula 244, até junho de 2016, vinha entendendo que o item III do referido verbete também seria aplicável inclusive aos contratos temporários, ao fundamento de que aqueles são espécie do gênero contrato prazo determinado. Vejam-se os seguintes julgados:¹⁵⁶

“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).” (grifo nosso)

“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).” (grifo nosso)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA RECONHECIDA. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE. DECISÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 244,

¹⁵⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>>. Acesso em: 20 jul 2018.

¹⁵⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 10 abr 2018.

III, DO TST. O Tribunal Regional, ao entender que, mesmo na hipótese em que a rescisão contratual ocorre no curso do contrato temporário, existe o direito à estabilidade provisória da gestante no emprego, decidiu em consonância com o item III da Súmula 244/TST, que contempla o direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Incidência do óbice do art. 896, § 4º, da CLT. Não preenchidos os pressupostos de cabimento do recurso de revista não merece ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 130-15.2014.5.09.0651, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/03/2015, **3ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015).” (grifo nosso)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ART. 10, II, "b", DO ADCT. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST** 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evoluiu no sentido de reconhecer o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT à empregada gestante submetida a contrato de trabalho por tempo determinado, gênero de que é espécie o contrato temporário regulamentado pela Lei nº 6.019/74. Diretriz sufragada na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST. 2. Recurso de revista da Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 180-10.2015.5.02.0034, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/05/2016, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 13/05/2016).” (grifo nosso)

“RECURSO DE REVISTA 1. **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO TEMPORÁRIO.** A garantia prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro. Dessa forma, constatada a gravidez da empregada quando da ruptura contratual, deve ser reconhecida a estabilidade da gestante ao emprego, ainda que se trate de contrato temporário (Súmula nº 244, III). Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...). (RR - 1229-67.2013.5.07.0018, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 09/09/2015, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).” (grifo nosso)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. (...) **GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI Nº 6.019/74).** GARANTIA DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. 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 a que se nega provimento. (AIRR - 220-97.2013.5.15.0131, Relator Desembargador Convocado: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, Data de Julgamento: 04/02/2015, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 06/02/2015).” (grifo nosso)

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO TEMPORÁRIO.** É perfeitamente aplicável às empregadas submetidas a contrato de trabalho por prazo determinado, gênero de que é espécie o contrato temporário regulamentado pela Lei nº 6.019/74, a estabilidade provisória, por força de gravidez superveniente, ainda no curso do vínculo. O artigo 10, inc. II, "b", do ADCT intenta proteger não apenas a mãe, mas também o nascituro, e tornar concreto o direito fundamental insculpido no artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal, de responsabilidade objetiva do empregador. Nesse sentido é o entendimento desta Corte, firmado na Súmula nº 244, III. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 20325-54.2014.5.04.0006, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 01/06/2016, **7ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016).” (grifo nosso)

“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).” (grifo nosso)

Desse modo, através dos julgados colacionados acima, vê-se que a Corte Superior Trabalhista, em razão da inteligência dada ao item III da Súmula 244, vinha adotando o entendimento pacífico de que, assim como nos contratos determinados, a empregada gestante contratada nos moldes do contrato temporário, possuía o direito à garantia de emprego prevista no texto do ADCT.

Entretanto, em junho de 2016, a 1ª Turma da referida Corte, sob a relatoria do Ministro Hugo Carlos Scheurmann, no julgamento do processo de nº **5639-31.2013.5.12.0051**, negou provimento ao recurso de revista interposto pela reclamante, no qual foi pleiteada a estabilidade provisória em razão de a empregada, contratada nos moldes do contrato temporário regido pela Lei 6.019/74,

ter sido dispensada quando se encontrava grávida, no término do período para o qual foi contratada.¹⁵⁷

O Relator entendeu, naquele julgamento, que o instituto da garantia de emprego à trabalhadora gestante ia de encontro com a natureza do trabalho temporário, ao fundamento de que um dos motivos justificadores desse contrato é o atendimento de situações excepcionais, sem nenhuma expectativa de continuidade da relação de labor.¹⁵⁸ É o que traduz a ementa do referido julgado:¹⁵⁹

“RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. **GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI 6.019/74. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. SÚMULA 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE.** 1. Consoante entendimento recente desta Primeira Turma, o reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não se coaduna com a finalidade da Lei 6.019/74, que é a de atender a situações excepcionalíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação ou mesmo de prestação de serviços com personalidade. 2. No caso, a empregada foi admitida mediante contrato temporário, nos moldes da Lei 6.019/74. 3. Assim, não se cogita de prorrogação do liame, por força de garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante. 4. Ressalte-se que, tanto os precedentes que orientaram a redação da Súmula 244, III, do TST, quanto às decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, não se atém às particularidades que envolvem o trabalho temporário previsto na Lei 6.019/74, não havendo como equipará-lo às demais hipóteses de contratação a termo. Recurso de revista não conhecido. (RR - 5639-31.2013.5.12.0051, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 01/06/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016).”

No referido julgamento, restou assentado pela referida turma que os precedentes oriundos do Supremo Tribunal Federal os quais nortearam a edição do item III da Súmula 244 do TST, cujo texto possui redação genérica, não se referiram às peculiaridades do trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, e que tal hipótese

¹⁵⁷Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=36683&anoInt=2015>>. Acesso em: 30 jul 2018.

¹⁵⁸Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=36683&anoInt=2015>>. Acesso em: 01 ago 2018.

¹⁵⁹Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 01 ago 2018.

contratual não se confunde com as hipóteses de contratação por tempo determinado.¹⁶⁰

Consignou, ainda, o Relator que o empecilho à extensão da estabilidade da gestante aos contratos temporários está atrelado não ao seu aspecto temporal, mas às suas particularidades, porquanto a finalidade de tal espécie contratual é atender apenas os motivos justificadores previstos na Lei 6.019/74, quais sejam, “necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”, os quais, em momento algum, ensejam qualquer expectativa de prolongamento do contrato de trabalho.¹⁶¹

Na oportunidade, restou salientado, que o Texto Constitucional não teve a intenção de equiparar o trabalhador temporário com o empregado regido pelas leis trabalhistas, ao contrário do ocorrido com o trabalhador avulso, ou ainda com os empregados domésticos, no que concerne à expressa previsão de proteção à maternidade. Assim, enfatizou o referido Relator que não foi a Lei que excluiu um direito constitucional, “mas a própria Constituição da República que optou por, de maneira eloquente, silenciar a respeito da extensão ao trabalhador temporário dessa proteção conferida pela norma constitucional.”¹⁶²

Ainda, como um dos argumentos contrários à extensão do referido instituto aos contratos temporários, o Relator consignou que a Lei 6.019/74 surgiu como uma opção do legislador para reduzir a situação de desemprego, e que tendo a mesma cumprido ou não o seu objetivo, a referida norma foi validamente recepcionada pela CF/88. Nesse passo, ressaltou que não há como descaracterizar o objetivo da lei, “mormente quando ela própria exige que as condições especialíssimas dessa modalidade de contratação sejam muito bem esclarecidas ao trabalhador, razão pela qual há ciência inequívoca de que ausente garantia de continuidade da relação.”¹⁶³

¹⁶⁰Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=36683&anoInt=2015>>. Acesso em: 01 ago 2018.

¹⁶¹Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 03 ago 2018.

¹⁶²Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 03 ago 2018.

¹⁶³Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 03 ago 2018.

Sob estes argumentos, a Primeira Turma do TST, por maioria dos votos, decidiu não conhecer do recurso de revista interposto pela Reclamante, por entender que o instituto da garantia de emprego previsto no artigo 10, II, “b”, do ADCT para as empregadas gestantes, não é compatível com o trabalho temporário instituído pela Lei 6.019/74.¹⁶⁴

A Reclamante, inconformada com a decisão que negou provimento ao seu recurso de revista, interpôs embargos ao TST, indicando divergência jurisprudencial, a qual demonstrava entendimento contrário ao proferido pela 1ª Turma no julgamento do aludido RR. O referido recurso foi admitido por decisão do Ministro Waldir Oliveira da Costa, Presidente da Primeira Turma.¹⁶⁵

Entretanto, em 16 de março de 2017, no julgamento dos referidos embargos, 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, para que a matéria “Gestante. Trabalho Temporário. Lei 6.019/1974. Garantia Provisória de Emprego. Súmula 244, item III, do TST” seja apreciada pelo Tribunal Pleno do TST.¹⁶⁶

A partir deste momento, restou determinada a suspensão dos julgamentos dos agravos de instrumento, recursos de revista e de embargos que estão em tramitação naquela Corte e que tratem da referida matéria.¹⁶⁷

Seguindo semelhante entendimento, em 24 de março de 2017, novamente, a 1ª Turma do TST, no julgamento do **Recurso de Revista nº 1163-28.2014.5.09**, reformou decisão do TRT da 9ª Região que havia julgado procedente o pleito de

¹⁶⁴Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 03 ago 2018.

¹⁶⁵Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

¹⁶⁶Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

¹⁶⁷Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

garantia de emprego a uma trabalhadora, ajudante de serviços gerais, admitida em contrato temporário quando estava grávida.¹⁶⁸

No caso específico, a empregada, em julho de 2014, firmou um contrato temporário de três meses e, conforme o previsto, teve o vínculo de emprego encerrado em outubro daquele ano, ou seja, após o término natural do contrato de trabalho. A trabalhadora, desse modo, ajuizou reclamação trabalhista em que pleiteou a reintegração ao emprego, com esteio na estabilidade garantida à gestante prevista no ADCT.¹⁶⁹

O juízo da 1ª instância julgou improcedente o pleito da empregada reclamante, tanto de reintegração, quanto de indenização substitutiva, ao fundamento de que o contrato de trabalho temporário possui características específicas, e, por isso, deveria ser mantido apenas pelo prazo estipulado pela lei e pelas partes.¹⁷⁰

Ressaltou, ainda, a sentença de piso que na empresa de trabalho temporário não há sequer viabilidade de realocação da empregada dispensada, tendo em vista tratar-se aquela de, tão somente, empresa fornecedora de mão de obra, o que evidencia a incompatibilidade de garantia de emprego com tal hipótese contratual.¹⁷¹

Entretanto, a Reclamante interpôs recurso ordinário contra a referida decisão, e o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao julgar o aludido recurso, explicitou que a empregada gestante, ainda que sob a regência de contrato temporário, tem direito à estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Desse modo, converteu a reintegração em indenização, uma vez que o período de estabilidade já tinha expirado.¹⁷²

¹⁶⁸Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

¹⁶⁹Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

¹⁷⁰Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 ago 2018.

¹⁷¹Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 05 ago 2018.

¹⁷²Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 05 ago 2018.

Inconformada com tal decisão, a empresa reclamada interpôs recurso de revista ao TST. No julgamento do referido recurso, o ministro Walmir Oliveira da Costa, relator da 1ª Turma, consignou que a estabilidade das gestantes prevista no item III da Súmula 244 não alcança as hipóteses de admissões regidas pela Lei 6.019/74, porquanto a sistemática instituída pela aludida lei difere daquela prevista para os contratos por prazo determinado.¹⁷³

Nesta oportunidade, transcreve-se a ementa do referido julgado, no qual o TST entendeu pela inaplicabilidade do item III do referido verbete aos contratos regidos pela Lei 6.019/74.¹⁷⁴

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI 6.019/74). GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 244 DO TST.** Não é possível equiparar o contrato por prazo determinado, referido no item III da Súmula nº 244 do TST, ao de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, que apenas pode ser firmado nas situações excepcionais de atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, não gerando expectativa de continuidade. Em tais hipóteses, não subsiste o direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes desta Primeira Turma. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 11632820145090655, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 15/03/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)”.

Assim, a Primeira Turma do TST deu provimento ao referido recurso de revista, para confirmar a sentença local que negou o pleito autoral referente à concessão de estabilidade gestante concedida à trabalhadora temporária, em razão de contrariedade à Súmula 244, item III, do TST.¹⁷⁵

A parte reclamante, inconformada com a decisão que indeferiu o pedido de estabilidade gestante, apresentou embargos, os quais, apesar de admitidos pelo Presidente da Primeira Turma do TST, encontram-se pendente de julgamento, ante

¹⁷³Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 05 ago 2018.

¹⁷⁴Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 05 ago 2018.

¹⁷⁵Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 07 ago 2018.

a instauração do aludido **Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051**, em que ficou determinada a suspensão de todos os processos que tratam da matéria “Gestante. Trabalho Temporário. Lei nº 6.019/1974. Garantia Provisória de Emprego. Súmula 244, item III, do TST”.¹⁷⁶

Assim, ante tamanha controvérsia acerca do tema ora em estudo, espera-se que, com a instauração do IAC - 5639-31.2013.5.12.0051, a Corte Superior Trabalhista cumpra o seu papel de Órgão uniformizador da jurisprudência, com brevidade e muita cautela, atentando-se às particularidades do trabalho temporário, porquanto, a garantia de emprego da gestante na hipótese contratual em estudo, é assunto de grande relevância social que carece de urgente pacificação, a fim de que seja possível solucionar diversos casos que se encontram parados nos tribunais trabalhistas aguardando uma resposta, capaz de conferir segurança jurídica às partes de um contrato temporário.

3.3 Consequências da extensão da garantia de emprego da gestante aos contratos temporários regidos pela Lei 6.019/74

Conforme visto, alhures, o trabalho temporário, apesar de ter sido regulamentado há décadas, com a edição da Lei 6.019/74 e do Decreto 73.841/74, ainda hoje suscita muitos debates tanto na doutrina, quanto na jurisprudência.¹⁷⁷ Nesse sentido, muito se discute acerca da natureza do trabalho temporário, se seria apenas mais um tipo de contratação por prazo determinado, que merece o mesmo tratamento daquele previsto na CLT ou, ainda, se, por possuir regramento próprio, merece um tratamento específico, em razão de ser uma espécie totalmente distinta daquela.

Ante a existência de tal controvérsia, os tribunais, juízes e doutrinadores têm encontrado um grande obstáculo ao tratar dos direitos dos trabalhadores temporários, sobretudo, como já apresentado, quando a questão envolve a estabilidade da empregada gestante.

¹⁷⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 07 ago 2018.

¹⁷⁷ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 58.

Consoante aqui já demonstrado, o Tribunal Superior do Trabalho, através da edição do item III da Súmula 244, conferiu à empregada gestante contratada por prazo determinado, a garantia de emprego prevista no texto constitucional.¹⁷⁸ Porém, desde a instauração do já citado Incidente de Assunção de Competência - IAC - 5639-31.2013.5.12.0051, a Corte Superior Trabalhista ainda não decidiu se tal entendimento também será aplicável nas hipóteses de contratação temporária, regida pela Lei 6.019/74, ou se ficará limitada apenas aos contratos por prazo certo contidos na norma celetista.

Contudo, embora o julgamento do aludido IAC ainda não tenha ocorrido, sabe-se que os efeitos de uma possível interpretação ampliativa concedendo garantia de emprego à trabalhadora gestante temporária, para além do prazo que fora contratada, podem ser muito prejudiciais ao mercado de trabalho da mulher, porquanto acabaria por inviabilizar a contratação de trabalhadoras do sexo feminino pelas empresas de trabalho temporário.¹⁷⁹

À respeito desse assunto, Felipe Baumgratz Mota alerta que, com a alteração do item III da Súmula 244/TST, o qual passou a estender o instituto da garantia de emprego genericamente aos contratos por prazo determinado, houve uma redução drástica na contratação de empregadas mulheres, tendo em vista que muitas empresas com receio de, ao término de um contrato temporário, ter que manter uma empregada por um tempo maior, estão preferindo contratar trabalhadores do sexo masculino.¹⁸⁰

Nesse sentido, o referido autor consigna que:¹⁸¹

“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”.

¹⁷⁸ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 08 ago 2018.

¹⁷⁹ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 70.

¹⁸⁰ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 70.

¹⁸¹ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 70.

Prossegue o autor salientado, ainda, que:¹⁸²

“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”.

Outra discussão que gira em torno deste celeuma aqui apresentado, é a desordem financeira que a concessão de garantia de emprego à trabalhadora temporária gestante poderia acarretar ao tomador de serviços. Um exemplo didático que aqui merece ser citado é o caso da contratação de trabalhadora temporária para a substituição de uma empregada permanente afastada, seja por motivo de férias, seja em razão de licença médica. Neste caso específico, tendo a trabalhadora temporária, no final do seu contrato, contraído gravidez, e em razão disso, a lei assegurar-lhe garantia de emprego por mais cinco meses após o parto, como ficaria a situação da trabalhadora permanente? As duas trabalhadoras deveriam permanecer? Mas, e se a empresa não tiver recursos para manter as duas empregadas trabalhando ao mesmo tempo?¹⁸³

Dessa forma, inegavelmente, percebe-se que o TST, ao editar o item III da Súmula 244, estendendo a garantia de emprego aos contratos por prazo determinado, voltou suas atenções à proteção da gestante e do nascituro. Entretanto, deve-se atentar, que tal instituto não é compatível com o trabalho temporário, na medida em que inviabiliza tal espécie contratual, gerando consequências tanto as trabalhadoras gestantes, que podem sofrer discriminação, ao serem preteridas no momento da contratação por trabalhadores do sexo masculino, quanto ao empregador que, inesperadamente, poderá ter que arcar com os custos de uma relação de trabalho mais onerosa.

¹⁸² MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 70.

¹⁸³ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 71.

Assim, ante as incongruências aqui demonstradas, advindas da alteração do item III da Súmula 244 do TST, verifica-se que o trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, por se tratar de uma modalidade de contratação especial, merece tratamento diferenciado, diverso daquele que vem sido aplicado aos contratos por prazo determinado, previsto no artigo 443 e seguintes da CLT, no tocante à estabilidade da trabalhadora gestante.

Ademais, cabe ressaltar aqui que a Corte Superior Trabalhista precisa uniformizar seu entendimento no sentido de que a garantia de emprego da gestante nos contratos temporários perdura tão somente até o prazo final para o qual a trabalhadora fora contratada. Desse modo, caso uma empregada temporária engravide durante o contrato de trabalho, essa somente poderá ser dispensada por motivo de justa causa, caso contrário terá o direito de permanecer no cargo, porém, somente até o termo final do seu contrato.¹⁸⁴

Por fim, considerando que o término do trabalho temporário, em razão da extinção dos motivos justificadores contidos na Lei 6.019/74, não configura dispensa arbitrária ou sem justa causa, e sim extinção normal do pacto laboral, entende-se que, talvez, uma solução para a situação em discussão, seria a alteração da redação do item III da Súmula 244 do TST, de modo que nela se fizesse constar que a extinção natural do contrato de trabalho temporário, não enseja garantia de emprego à trabalhadora gestante.¹⁸⁵

¹⁸⁴ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 68.

¹⁸⁵ MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. **Estabilidade da gestante no trabalho temporário**. São Paulo: Asseritem. 2015. p. 71.

CONCLUSÃO

O presente estudo foi realizado com o objetivo de verificar se a empregada gestante temporária contratada nos moldes da Lei nº 6.019/74 tem direito à garantia de emprego, prevista no ADCT da Constituição Federal de 1988. Nesse passo, buscou-se analisar se o item III da Súmula 244 do TST, que estende o referido instituto de proteção às trabalhadoras mulheres contratadas por prazo determinado, possui aplicabilidade nos contratos temporários regidos pela referida lei.

Conforme apresentado neste trabalho, o intuito do legislador constitucional, ao conferir garantia de emprego às trabalhadoras gestantes, foi conceder proteção ao trabalho da mulher, a fim de que esta não venha sofrer discriminação no mercado de trabalho, pelo simples fato de encontrar-se grávida, bem como salvaguardar o nascituro, em atenção ao bem maior, que é a vida.

O Tribunal Superior do Trabalho, durante muito tempo, entendeu que a referida garantia de emprego não era extensível aos contratos por prazo determinado, ao fundamento de que nesta hipótese contratual, o término natural da relação laboral se daria no fim do prazo previsto pelas partes, não configurando, por isso, dispensa injusta ou arbitrária.

No decorrer do presente trabalho viu-se que, somente em 2012, a referida Corte, através de uma interpretação extensiva do aludido Texto Constitucional, a fim de conferir ampla proteção à gestante e ao nascituro, passou a entender, por meio da edição do item III da Súmula 244/TST, que a garantia de emprego seria aplicável, inclusive, às trabalhadoras gestantes contratadas por prazo determinado.

Porém, conforme restou discutido, o texto do referido verbete é genérico. A Súmula 244/TST não especifica se tal garantia seria aplicável tão somente aos contratos por prazo determinado regidos pela norma celetista, ou se também abarcaria os contratos temporários regidos pela Lei 6.019/74.

Nesse passo, viu-se, inclusive, que a Corte Superior Trabalhista, até a instauração do Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, em março de 2017, vinha, de forma equivocada, decidindo em seus julgados que o

item III da Súmula 244 do TST tinha aplicabilidade também no contrato temporário, por entender ser este tipo contratual uma espécie do gênero contrato por prazo determinado.

Desse modo, a fim de refletir acerca do alcance do aludido verbete, restou demonstrado no presente estudo, que o contrato de trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, apesar de, aparentemente, possuir semelhanças com o contrato por prazo determinado de que trata o artigo 443 da CLT, com ele não se confunde. A referida lei, ao criar esta hipótese contratual, o fez no intuito de permitir que o empregador, em situações excepcionais, para atender necessidades transitórias ou demanda extraordinária de serviço, pudesse contratar, por intermédio de uma empresa prestadora de serviço, mão de obra temporária, sem a necessidade de ter que continuar o vínculo de emprego com o trabalhador temporário.

Mostrou-se, ainda, que o trabalho temporário, por se tratar de uma modalidade de contratação especial, regido por lei específica, merece tratamento diferenciado, diverso daquele que vem sendo aplicado aos contratos por prazo determinado, previsto na norma celetista.

Dessa forma, buscou-se esclarecer que não há se falar em garantia de emprego a trabalhadora gestante contratada nos moldes da Lei 6.019/74, porquanto o referido instituto é incompatível com o trabalho temporário, na medida em que inviabiliza tal espécie contratual, gerando consequências tanto às trabalhadoras gestantes, que podem sofrer discriminação, ao serem preteridas no momento da contratação por trabalhadores do sexo masculino, quanto ao empregador que, inesperadamente, poderá ter que arcar com os custos advindos de uma relação de trabalho mais onerosa.

Assim, conclui-se que a garantia de emprego, apesar de ser um dos principais meios de proteção ao trabalho da mulher, não pode ser aplicada de forma absoluta e indiscriminada pelos tribunais trabalhistas. É necessário ter cautela, devendo ser observadas as particularidades de cada hipótese contratual, uma vez que, conforme já estudado, o Texto Constitucional e o item III da Súmula 244 do TST são genéricos e não especificam se o referido instituto seria extensível aos contratos temporários.

Espera-se, assim que, muito em breve, com o julgamento do IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051, o Pleno do TST posicione-se definitivamente sobre a matéria, e decida pela inaplicabilidade da atual redação do item III da Súmula 244 do TST ao contrato temporário de que trata a 6.019/74, tendo em vista tal hipótese contratual ser incompatível com a garantia de emprego prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal.

Por fim, reitera-se que a fim de solucionar tal controvérsia, seria necessário que o Tribunal Superior do Trabalho alterasse o teor do item III do referido verbete, de modo que nele se fizesse constar que a extinção natural do contrato de trabalho temporário, não enseja garantia de emprego à trabalhadora gestante.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA NETO, João Alves de. Breves comentários à Lei 12.812/2013, que inclui o art. 391-A à CLT: estabilidade gestante no curso do aviso prévio. São Paulo: Revista de direito do trabalho. v. 39. n. 151. 2013.
- ARAÚJO, André Eduardo Dorster. A garantia provisória de emprego em razão da maternidade. Novos contornos. v. 172. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr. v. 2017.
- BONFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Método. 2015.
- BRAIANI, Kátia Liriam Pasquini. A estabilidade da empregada gestante e o abuso do direito. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. n. 27.
- BRASIL. Ato das disposições Constitucionais Transitórias. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- BRASIL, Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1953. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.
- BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. Institui normas regulamentadoras do trabalho rural. Brasília/DF. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>.
- BRASIL. Lei nº 5.959, de 17 de novembro de 1956. Altera o Del nº 5.452, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra e serviço certo. Rio de Janeiro. 1956. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>.
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Brasília. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>.
- CALIL, L.E.S. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr. 2007.
- CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã. São Paulo: LTr. 2007.

CASSAR, V. B. Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Método. 2015.

CASTRO, Mariella Guerre Moreira de. Do direito à estabilidade provisória da gestante e o princípio da boa-fé objetiva. Disponível em: <<https://mariellaguerra.jusbrasil.com.br/artigos/436548165/do-direito-a-estabilidade-provisoria-da-gestante-e-o-principio-da-boa-fe-objetiva>>.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 16 ed. São Paulo: LTr. 2017.

DORSTER, A.E. A garantia de emprego em razão da maternidade. Novos contornos. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo. 2016.

DOTTO, Camila. A estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado. Porto Alegre: Revista Eletrônica. v. 12. 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis. 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8 ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A Cidadania da Mulher, uma questão de justiça. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. v. 35. n. 65. p.346. 2002. Apud. France luz. 1984.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7 ed. São Paulo: Saraiva. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 33 ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; GARCIA, Igor Cardoso. Garantia de emprego paterna durante a gestação e até cinco meses após o parto: condição de proteção do nascituro e do recém-nascido. Revista da Previdência Social. v. 41. n. 439.

MOTA, Felipe Baumgratz Delgado. Estabilidade da gestante no trabalho temporário. 28 ed. 2015.

MOURÃO, Natália Lemos. O excesso da tutela estatal e a proteção da mulher gestante. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017.

OLIVEIRA, Conrado Di Manbro. O contrato de aprendizagem e a estabilidade da gestante: reflexões sobre os equívocos jurisprudenciais. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. v. 59. n. 90. 2014.

PEREIRA, Emanuel. A estabilidade da gestante na Justiça do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 83. n. 1. 2017.

SANTOS, Claíz Maria Pereira Gunça; SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. Uma análise crítica da estabilidade da gestante no contrato de emprego por tempo determinado. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4e5c557bee41e0e7>>. Acesso em: 4 abr 2018.

SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista. 2013.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial>.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em: <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>.

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>>.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 04 abr 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Terceirização, trabalho temporário & o novo marco regulatório: comentários de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá. 2017.

