



PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003

**A C Ó R D ã O**  
**6ª Turma**  
**KA/an/**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N° 13.015/2014 E INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 40/2016 DO TST. ANTERIOR À LEI N° 13.467/2017. RECLAMADA. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/1974. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.**

1 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista, por provável violação do art. 10, II, **b**, do ADCT.  
2 - Agravo de instrumento a que se dá provimento.

**II - RECURSO DE REVISTA. LEI N° 13.015/2014 E INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 40/2016 DO TST. ANTERIOR À LEI N° 13.467/2017. RECLAMADA. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/1974. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.**

1 - O Tribunal Regional entendeu que a estabilidade prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT se aplica a empregada gestante contratada para trabalhar em regime de trabalho temporário previsto na Lei n° 6.019/74.

2 - O Pleno do TST, em Incidente de Assunção de Competência, com efeito vinculante, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, em sessão realizada em 18/11/2019, firmou a seguinte tese jurídica: *“é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”*

3 - Inaplicável, portanto, a garantia de estabilidade provisória prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT à empregada gestante contratada sob o regime de



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

trabalho temporário previsto na Lei n° 6.019/74 (caso dos autos).

4 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**, em que é Recorrente **SPOT REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS LTDA.** e Recorridos **LINDSAY CONCEIÇÃO DE ANICEZIO PEREIRA** e **TIM CELULAR S.A..**

O juízo primeiro de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o seu conhecimento.

A parte interpôs agravo de instrumento, com base no art. 897, **b**, da CLT.

Contrarrrazões apresentadas.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**1. CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**2. MÉRITO**

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/1974. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos, *in verbis*:



PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO /  
REINTEGRAÇÃO/READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO / GESTANTE

Alegações:

- contrariedade à Súmula n. 244, III, do TST.
- violação aos arts. 5º, II, da CF; 10, II, "b", do ADCT da CF.
- violação ao art. 10, § 1º, da Lei n. 6.109/1974.
- dissenso jurisprudencial.
- violação ao princípio da segurança jurídica.

A ré, ora recorrente, insurge-se contra a decisão turmária que manteve incólume a sentença quanto à sua condenação ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória gestacional à autora, submetida ao contrato temporário previsto na Lei n. 6.019/74.

Assere que "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". (Id 94d51b7 - pág. 12).

Afirma que "deve-se afastar como premissa o fato de que o contrato temporário regido pela Lei n.º. 6.019/74 é espécie de contrato por prazo determinado, pois não há identidade conceitual/jurídica entre ambas, tão pouco natureza jurídica semelhante." (Id 94d51b7 - pág. 17).

Assevera que "No presente caso, a recorrida sabia exatamente que somente foi contratada para substituir temporariamente outros funcionários, tanto é que sequer impugnou a afirmação, contida na Contestação, sobre o caráter temporário e transitório da sua prestação de serviços." (Id 94d51b7 - pág. 16).

Argumenta, ainda, que "a súmula 244, III do TST não faz referência ao contrato regido pela Lei n.º. 6.019/74, pois o enunciado não faz menção expressa ao contrato temporário, que é, sem margem de dúvida, espécie apartada das demais modalidades contratuais." (Id 94d51b7 - pág. 17).

Alega que "Fala-se em violação ao artigo 10º, §1º da Lei 6.019/74, pois esta norma prevê expressamente que os contratos temporários não poderão se estender além dos cento e oitenta dias, sob pena, inclusive, de sanção administrativa, o que evidencia, a contento, o frontal e direto desrespeito à legislação federal." (Id 94d51b7 - pág. 17, destaques no original).

(...)



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

Cumprе salientar que nos diversos casos análogos ao presente, que alçaram a mais alta Corte Trabalhista, têm-se obtido o pronunciamento conforme o esposado pela Turma deste Tribunal, 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 temporário regulamentado pela Lei n. 6.019/74, a exemplo dos precedentes que se seguem: RR - 1000311-40.2016.5.02.0322 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 13/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017; RR - 1110-78.2015.5.02.0373 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017; RR - 686-45.2015.5.02.0079 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/05/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017; AIRR - 1000191-40.2015.5.02.0707 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017, dentre outros.

Nessa senda, não há falar em afronta aos dispositivos constitucionais e infraconstitucional invocados pela parte recorrente, porque não seria razoável admitir que a manifestação reiterada daquela Corte Superior seja contra legem.

Concernente ao dissenso interpretativo, a admissibilidade do recurso de revista encontra óbice na disposição contida no § 7º do art. 896 da CLT e na Súmula n. 333/TST.

Quanto à alegação de contrariedade à Súmula n. 244/TST, a partir das premissas definidas no decisum, verifico que a tese adotada pela Turma converge com as diretrizes traçadas por essa ementa sumular. A hipótese, portanto, atrai a aplicação da Súmula n. 296/TST.

Por derradeiro, assinalo que a alegação de contrariedade à princípio não enseja o seguimento do apelo, na melhor dicção do art. 896 da CLT.

**CONCLUSÃO**

**DENEGO seguimento ao recurso de revista.**

Eis o trecho da decisão recorrida indicado pela parte nas razões do recurso de revista (fls. 281/285):



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. OCORRÊNCIA. O contido no item III da Súmula n. 244 do TST, segundo o 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", se aplica ao caso da empregada contratada temporariamente, nos termos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, pois a finalidade da norma constitucional é a proteção ao nascituro e à maternidade, não fazendo qualquer distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado, devendo ser mantida a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória gestacional.

(...)

A autora narrou na petição inicial que foi contratada em 17/8/2015, na função de consultora de vendas, com extinção do contrato em 12/2/2016, sustentando que descobriu a gravidez em momento ulterior à demissão, o que não impede sua reintegração ao emprego ou, se esta não for possível, à indenização substitutiva do período estabilitário.

Em defesa, a 1ª reclamada aduziu que a autora foi contratada pela Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, em caráter temporário, com data previamente prevista para extinção do contrato de trabalho em 12/2/2016, sendo a estabilidade provisória incompatível com tal tipo de contratação, razão pela qual não faz jus à estabilidade gestacional.

Impende destacar que a estabilidade à gestante é garantia constitucional (art. 7º, XVIII da CF), dispondo a letra "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que é vedada a dispensa sem justa causa "da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", competindo ressaltar que nenhum prazo ou condição especial foi imposto para a aquisição de tal direito, bastando a comprovação da condição de empregada.

É correto afirmar que a estabilidade decorre de proteção ao nascituro e à maternidade, preocupações de ordem social que sobrepõem-se à patrimonial, devendo o Estado, em seu poder jurisdicional, voltar seus olhos ante aos efeitos maléficos causados pela demissão da empregada grávida do



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

que aos prejuízos que tal estabilidade pode vir a causar ao empregador que a demite, em afronta ao direito constitucionalmente garantido.

Vale ressaltar que o documento apresentado pela autora, objetivando demonstrar que se encontrava grávida na data da demissão, é idôneo ao mencionado desiderato. Com efeito, o laudo de "ULTRASSONOGRRAFIA - OBSTÉTRICA DO 1º TRIMESTRE" realizado em 6/5/2016 demonstra que ela estava grávida de 13 semanas, o que é hábil a comprovar que sua dispensa ocorreu em tal momento, porquanto sua rescisão do contrato de trabalho deu-se em 12/2/2016, conforme se verifica do TRCT, data a partir da qual passou a ser estável no emprego nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da Constituição Federal.

Desse modo, a modalidade de contratação da autora (contrato temporário - Lei n. 6.019/74) não é capaz de elidir o direito da trabalhadora à estabilidade provisória ou, se esta for impossível, à indenização substitutiva do período estabilitário, pois a finalidade da norma constitucional, como dito alhures, é a proteção ao nascituro e à maternidade, em respeito à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III e 5º, caput, da CF), já que a Constituição Federal não fez distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado.

Além do mais, o TST superou a antiga interpretação exposta no item III da Súmula n. 244, passando a entender que mesmo na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado, como é o caso do contrato temporário, a empregada gestante faz jus à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, senão vejamos:

**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).

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

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Colho, nesse passo, da jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (CONTRATO TEMPORÁRIO). NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, "b", DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA, AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação procura restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justrabalhista. Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo. Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea b, prevê a estabilidade provisória à "empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite à luz de critério jurídico tratamento normativo diferenciado, valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...",



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

além de outros dispositivos, como os artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença-maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no antigo item III da Súmula 244 do TST, que foi, inclusive, objeto de alteração redacional, incorporando, com maior clareza, a diretriz constitucional exposta. Nesse sentido, não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo, em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, "b", do ADCT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - 3ª T. - RR 1110-78.2015.5.02.0373 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 23/06/2017 - extraído do respectivo sítio)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ART. 10, II, "b", DO ADCT. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA N° 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. (TST 4ª T. - RR 686-45.2015.5.02.0079 - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DEJT 19/05/2017 - extraído do respectivo sítio)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO SOB VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014 E DO CPC/2015 - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO TEMPORÁRIO - COMPATIBILIDADE. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Incidência da Súmula nº 244, III, do TST. Agravo desprovido. (TST 7ª T. - Ag-AIRR 656-28.2015.5.09.0010 - Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - DEJT 19/05/2017 - extraído do respectivo sítio)





**PROCESSO Nº TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E DO CPC/2015 - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO TEMPORÁRIO - COMPATIBILIDADE - EFEITOS DO RECONHECIMENTO DA ESTABILIDADE. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Incidência da Súmula nº 244, III, do TST. Registre-se, por fim, que o entendimento firmado por esta Turma julgadora é de que, nas hipóteses de reconhecimento de estabilidade em contrato por prazo determinado, ocorre a prorrogação do período contratual por força da norma constitucional, sendo certo, contudo, que essa circunstância não desnatura a índole do contrato de trabalho originalmente firmado entre as partes, qual seja, contrato por prazo determinado, cuja extinção ocorre com o advento do seu termo final. Recurso de revista conhecido e provido. (TST 7ª T. - RR 2112-47.2014.5.02.0073 - Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho DEJT 12/05/2017 - extraído do respectivo sítio)

Dessa feita, não há incompatibilidade entre a garantia constitucional à estabilidade provisória gestacional e a modalidade contratual, assim, a empregada que se descubra gestante durante contrato por prazo determinado, a exemplo do temporário, tem garantido o seu direito ao emprego desde a confirmação daquela até 05 meses após o parto, de maneira que eventual dispensa implementada durante esse interregno é ilegal e, portanto, anulável.

Assim, mantenho a sentença que condenou a 1ª ré ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória gestacional.

Nego provimento.

*Em suas razões recursais, a reclamada sustenta que "se a trabalhadora tem conhecimento, haja vista que leu e assinou o contrato de trabalho, sobre a vigência improrrogável do pacto laboral, esta empregada não pode receber os mesmos benefícios que a trabalhadora que foi contratada por meio de contrato por prazo indeterminado, por evidente discrepância entre as naturezas jurídicas e os objetivos de cada*



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

*contrato” e que “a estabilidade é instituto próprio do contrato de trabalho por prazo indeterminado, por não se compatibilizar com a pré-determinação contratual prevista na Lei 6.019/74. Ou seja, as partes, ao ajustarem o termo final da relação, trataram por excluir o reconhecimento de qualquer tipo de estabilidade”.*

Alega divergência jurisprudencial e violação dos artigos 5º, II, da CF/88, 10, II, **b**, do ADCT, 10 da Lei n° 6.019/74, e contrariedade à Súmula n° 244, III, do TST.

**À análise.**

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

O Pleno do TST, em Incidente de Assunção de Competência, com efeito vinculante, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, em sessão realizada em 18/11/2019, firmou a seguinte tese jurídica:

“é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n° 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

Inaplicável, portanto, a garantia de estabilidade provisória prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT à empregada gestante contratada sob o regime de trabalho temporário previsto na Lei n° 6.019/74 (caso dos autos).

Pelo exposto, **dou provimento** ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, por provável violação do art. 10, II, **b**, do ADCT.

**II - RECURSO DE REVISTA**

**CONHECIMENTO**

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/1974. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.

Eis o trecho da decisão recorrida indicado pela parte nas razões do recurso de revista (fls. 281/285):

**CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. OCORRÊNCIA. O contido no item III da Súmula n. 244 do TST, segundo o qual "A empregada**



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

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", se aplica ao caso da empregada contratada temporariamente, nos termos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, pois a finalidade da norma constitucional é a proteção ao nascituro e à maternidade, não fazendo qualquer distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado, devendo ser mantida a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória gestacional.

(...)

A autora narrou na petição inicial que foi contratada em 17/8/2015, na função de consultora de vendas, com extinção do contrato em 12/2/2016, sustentando que descobriu a gravidez em momento ulterior à demissão, o que não impede sua reintegração ao emprego ou, se esta não for possível, à indenização substitutiva do período estável.

Em defesa, a 1ª reclamada aduziu que a autora foi contratada pela Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, em caráter temporário, com data previamente prevista para extinção do contrato de trabalho em 12/2/2016, sendo a estabilidade provisória incompatível com tal tipo de contratação, razão pela qual não faz jus à estabilidade gestacional.

Impende destacar que a estabilidade à gestante é garantia constitucional (art. 7º, XVIII da CF), dispondo a letra "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que é vedada a dispensa sem justa causa "da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", competindo ressaltar que nenhum prazo ou condição especial foi imposto para a aquisição de tal direito, bastando a comprovação da condição de empregada.

É correto afirmar que a estabilidade decorre de proteção ao nascituro e à maternidade, preocupações de ordem social que sobrepõem-se à patrimonial, devendo o Estado, em seu poder jurisdicional, voltar seus olhos ante aos efeitos maléficos causados pela demissão da empregada grávida do que aos prejuízos que tal estabilidade pode vir a causar ao empregador que a demite, em afronta ao direito constitucionalmente garantido.



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

Vale ressaltar que o documento apresentado pela autora, objetivando demonstrar que se encontrava grávida na data da demissão, é idôneo ao mencionado desiderato. Com efeito, o laudo de "ULTRASSONOGRRAFIA - OBSTÉTRICA DO 1º TRIMESTRE" realizado em 6/5/2016 demonstra que ela estava grávida de 13 semanas, o que é hábil a comprovar que sua dispensa ocorreu em tal momento, porquanto sua rescisão do contrato de trabalho deu-se em 12/2/2016, conforme se verifica do TRCT, data a partir da qual passou a ser estável no emprego nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da Constituição Federal.

Desse modo, a modalidade de contratação da autora (contrato temporário - Lei n. 6.019/74) não é capaz de elidir o direito da trabalhadora à estabilidade provisória ou, se esta for impossível, à indenização substitutiva do período estabilitário, pois a finalidade da norma constitucional, como dito alhures, é a proteção ao nascituro e à maternidade, em respeito à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III e 5º, caput, da CF), já que a Constituição Federal não fez distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado.

Além do mais, o TST superou a antiga interpretação exposta no item III da Súmula n. 244, passando a entender que mesmo na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado, como é o caso do contrato temporário, a empregada gestante faz jus à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, senão vejamos:

**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).

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

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



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

Colho, nesse passo, da jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (CONTRATO TEMPORÁRIO). NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, "b", DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA, AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação procura restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justrabalhista. Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo. Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea b, prevê a estabilidade provisória à "empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite à luz de critério jurídico tratamento normativo diferenciado, valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como os artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença-maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em



**PROCESSO Nº TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no antigo item III da Súmula 244 do TST, que foi, inclusive, objeto de alteração redacional, incorporando, com maior clareza, a diretriz constitucional exposta. Nesse sentido, não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo, em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, "b", do ADCT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - 3ª T. - RR 1110-78.2015.5.02.0373 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 23/06/2017 - extraído do respectivo sítio)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 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. (TST 4ª T. - RR 686-45.2015.5.02.0079 - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DEJT 19/05/2017 - extraído do respectivo sítio)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO SOB VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DO CPC/2015 - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO TEMPORÁRIO - COMPATIBILIDADE. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Incidência da Súmula nº 244, III, do TST. Agravo desprovido. (TST 7ª T. - Ag-AIRR 656-28.2015.5.09.0010 - Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - DEJT 19/05/2017 - extraído do respectivo sítio)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E DO CPC/2015 - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO TEMPORÁRIO -



**PROCESSO Nº TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

COMPATIBILIDADE - EFEITOS DO RECONHECIMENTO DA ESTABILIDADE. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato temporário, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Incidência da Súmula nº 244, III, do TST. Registre-se, por fim, que o entendimento firmado por esta Turma julgadora é de que, nas hipóteses de reconhecimento de estabilidade em contrato por prazo determinado, ocorre a prorrogação do período contratual por força da norma constitucional, sendo certo, contudo, que essa circunstância não desnatura a índole do contrato de trabalho originalmente firmado entre as partes, qual seja, contrato por prazo determinado, cuja extinção ocorre com o advento do seu termo final. Recurso de revista conhecido e provido. (TST 7ª T. - RR 2112-47.2014.5.02.0073 - Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho DEJT 12/05/2017 - extraído do respectivo sítio)

Dessa feita, não há incompatibilidade entre a garantia constitucional à estabilidade provisória gestacional e a modalidade contratual, assim, a empregada que se descubra gestante durante contrato por prazo determinado, a exemplo do temporário, tem garantido o seu direito ao emprego desde a confirmação daquela até 05 meses após o parto, de maneira que eventual dispensa implementada durante esse interregno é ilegal e, portanto, anulável.

Assim, mantenho a sentença que condenou a 1ª ré ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória gestacional.

Nego provimento.

*Em suas razões recursais, a reclamada sustenta que "se a trabalhadora tem conhecimento, haja vista que leu e assinou o contrato de trabalho, sobre a vigência improrrogável do pacto laboral, esta empregada não pode receber os mesmos benefícios que a trabalhadora que foi contratada por meio de contrato por prazo indeterminado, por evidente discrepância entre as naturezas jurídicas e os objetivos de cada contrato" e que "a estabilidade é instituto próprio do contrato de trabalho por prazo indeterminado, por não se compatibilizar com a*



**PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003**

*pré-determinação contratual prevista na Lei 6.019/74. Ou seja, as partes, ao ajustarem o termo final da relação, trataram por excluir o reconhecimento de qualquer tipo de estabilidade”.*

Alega divergência jurisprudencial e violação dos artigos 5º, II, da CF/88, 10, II, **b**, do ADCT, 10 da Lei n° 6.019/74, e contrariedade à Súmula n° 244, III, do TST.

**À análise.**

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

O Tribunal Regional entendeu que a estabilidade prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT se aplica a empregada gestante contratada para trabalhar em regime de trabalho temporário previsto na Lei n° 6.019/74.

O Pleno do TST, em Incidente de Assunção de Competência, com efeito vinculante, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, em sessão realizada em 18/11/2019, firmou a seguinte tese jurídica:

“é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n° 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

Inaplicável, portanto, a garantia de estabilidade provisória prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT à empregada gestante contratada sob o regime de trabalho temporário previsto na Lei n° 6.019/74 (caso dos autos).

Pelo exposto, **conheço do recurso de revista**, porque foi violado o art. 10, II, **b**, do ADCT.

**MÉRITO**

**INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/1974. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.**

Como consequência do conhecimento do recurso de revista, porque foi violado o art. 10, II, **b**, do ADCT, dou-lhe provimento para declarar válida a dispensa de empregada, não reconhecendo o seu direito a estabilidade provisória à gestante prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT.





PROCESSO N° TST-RR-722-05.2016.5.23.0003

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista, porque foi violado o art. 10, II, **b**, do ADCT e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar válida a dispensa de empregada, não reconhecendo o seu direito a estabilidade provisória à gestante prevista no art. 10, II, **b**, do ADCT.

Brasília, 13 de maio de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**

**Ministra Relatora**