

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

GUSTAVO EUFIGÊNIO GOMES DOS SANTOS

**AS DIVERGÊNCIAS DA BUSCA PELA ESTABILIDADE DA
EMPREGADA GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO
DETERMINADO NO ÂMBITO DO TRT 24**

Campo Grande, MS
2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

GUSTAVO EUFIGÊNIO GOMES DOS SANTOS

**AS DIVERGÊNCIAS DA BUSCA PELA ESTABILIDADE DA
EMPREGADA GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO
DETERMINADO NO ÂMBITO DO TRT 24**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do(a) Prof.^a Dr.^a Tchoya G. F. Nascimento.

Campo Grande, MS
2023

DEDICATÓRIA

Com todo o meu coração, dedico este trabalho a deus, que é a minha inspiração diária e a força que me sustenta. Sem ele, nada seria possível.

À minha família amada, agradeço pelo apoio incondicional, amor e paciência que me proporcionaram durante toda a minha trajetória acadêmica. Obrigado por me incentivarem a nunca desistir dos meus sonhos e por serem a minha base sólida em todos os momentos.

À minha namorada, que esteve ao meu lado em todos os momentos, apoiando-me e motivando-me a seguir em frente. Obrigado por ser a minha fonte de inspiração e por fazer parte desta conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a deus, que me concedeu a vida e a oportunidade de chegar até aqui, superando obstáculos e conquistando objetivos.

Aos meus pais, que sempre foram minha base, me dando amor, educação e incentivo em todos os momentos da minha vida. Sem eles, eu não seria quem sou hoje.

Aos meus irmãos, por serem, sobretudo minhas inspirações, meus grandes amigos e companheiros de jornada, compartilhando alegrias e desafios ao longo do caminho.

Aos amigos que me apoiaram e estiveram presentes em todos os momentos, me incentivando a seguir em frente e me dando suporte emocional quando precisei.

À minha namorada, por ser minha fonte de motivação, me dando amor, carinho e compreensão em todos os momentos da minha vida.

Agradeço à minha orientadora, que me guiou com sabedoria e paciência durante todo o processo, contribuindo para o meu aprendizado e aprimoramento neste trabalho.

Gostaria de agradecer de coração aos professores da banca, que dedicaram seu tempo e conhecimento para avaliar este trabalho e fornecer valiosas contribuições para o meu crescimento acadêmico e profissional. Suas críticas e sugestões foram essenciais para o aperfeiçoamento deste trabalho e para a minha formação como estudante e futuro profissional.

Além disso, gostaria de agradecer a todos os funcionários da faculdade, desde os profissionais da secretaria, biblioteca, limpeza, segurança e demais setores que contribuíram para a realização do meu curso e deste trabalho. Seu trabalho muitas vezes invisível e silencioso foi fundamental para que eu pudesse me dedicar aos estudos e cumprir as exigências acadêmicas.

A todos vocês, meu muito obrigado. A dedicação, o apoio e o amor que recebi foram fundamentais para a realização deste sonho.

"O DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE É UM IMPORTANTE INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE, À SAÚDE DA TRABALHADORA E DO NASCITURO, E À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO." - SÉRGIO PINTO MARTINS.

RESUMO NA LINGUA VERNÁCULA

O objetivo deste trabalho é analisar as divergências existentes na busca pela estabilidade da empregada gestante em contratos por prazo determinado, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região. A pesquisa se baseia na legislação trabalhista e na jurisprudência do TRT-24. Foi constatado que há uma divergência de entendimentos sobre o assunto, com alguns magistrados entendendo que a gestante tem direito à estabilidade mesmo em contratos temporários, enquanto outros entendem que não é possível garantir tal estabilidade nesses casos. A pesquisa analisou essas divergências e ressaltou a importância da recente uniformização de entendimentos no tribunal, a fim de garantir não só a proteção adequada da gestante no ambiente de trabalho, mas também a proteção do nascituro. Para isso, foi utilizado o método dedutivo e a técnica de pesquisa exploratória e bibliográfica.

Palavras-chave: Estabilidade. Gestante. Súmula 244/TST. Contrato. Maternidade.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the existing divergences in the search for job stability for pregnant employees in fixed-term contracts, within the scope of the 24th Regional Labor Court. The research is based on labor legislation and jurisprudence from the TRT-24. It was found that there is a divergence of opinions on the subject, with some judges understanding that pregnant women have the right to stability even in temporary contracts, while others believe that such stability cannot be guaranteed in these cases. The research analyzed these divergences and emphasized the importance of recent uniformization of understanding in the court, in order to ensure not only adequate protection for pregnant women in the workplace, but also protection for the unborn child. To this end, deductive method and exploratory and bibliographic research techniques were used.

Keywords: Stability. Pregnant. Precedent 244/TST. Contract. Maternity.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ART – Artigo
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
STF – Supremo Tribunal Federal
TST – Tribunal Superior do Trabalho
TRT24 – Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 PROTEÇÃO À GESTANTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO	13
2 CONTRATO DE TRABALHO	17
2.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	17
2.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO	19
2.3 CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	23
3 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO	27
3.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO	27
3.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO	28
3.3 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	30
4 ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO	31
4.1 HISTÓRICO.....	31
4.2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA <i>VERSUS</i> GARANTIA DE EMPREGO	33
4.3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE	34
5 A ESTABILIDADE GRAVÍDICA NO ÂMBITO DO TRT DA 24ª REGIÃO	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS	49

INTRODUÇÃO

No campo do direito trabalhista, existem diversas formas de contratação de trabalhadores pelas empresas, cada uma com suas próprias modalidades empregatícias. Dentro desse contexto, a legislação trabalhista inclui a garantia da estabilidade provisória de emprego, que é estabelecida no artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e ratificada no artigo 391-A da CLT. Com base nisso, o problema a ser investigado é o seguinte: “Quais modalidades contratuais estão abarcadas pela estabilidade gravídica?”, “Quais as divergências pela busca da estabilidade gravídica?”.

Assim, o presente estudo de conclusão de curso visa examinar quais são os obstáculos enfrentados pelas mães para garantir a estabilidade provisória no emprego após a gravidez, especialmente em contratos de trabalho com prazo determinado. Adicionalmente, objetiva-se investigar a criação da proteção legal para trabalhadoras gestantes, incluindo a licença-maternidade, e como essas medidas são aplicadas e contribuem para o bem-estar social.

Além disso, serão examinadas a doutrina e a jurisprudência dos principais Tribunais Regionais do Trabalho, com destaque para o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, bem como do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, para avaliar o uso da garantia de emprego temporário conferida às trabalhadoras grávidas nesses tipos de contrato de trabalho. Para isso, serão empregados métodos dedutivos e técnicas de pesquisa exploratória e bibliográfica neste estudo.

O tema em questão não é novo e tem sido objeto de discussão por um longo período. As mulheres têm lutado há anos por seus direitos e igualdade no mercado de trabalho, bem como pela proteção de seus direitos reprodutivos e o fim da discriminação em todas as esferas da sociedade. À medida que as mulheres se tornam mais integradas e empoderadas, é essencial que o Estado estabeleça mecanismos que garantam a proteção desses direitos.

No primeiro capítulo deste estudo, examinar-se-á, através de uma pesquisa na doutrina e na legislação em vigor, a salvaguarda conferida pela legislação brasileira

à gestante e à maternidade. Será analisado como a Constituição protege os direitos relacionados à maternidade, à grávida, ao nascituro, à criança e à família. Também se investigará como a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a proteção e os direitos da trabalhadora grávida, bem como estabelece as normas e os efeitos da licença-maternidade.

No segundo capítulo, será realizada uma análise detalhada sobre o contrato de trabalho, visando a definição, as características e classificações, como forma de compreender melhor a natureza dos contratos de trabalho e a importância de se proteger a gestante no mercado laboral. Já no terceiro capítulo, o foco será a análise do contrato por prazo determinado, com ênfase nas suas definições e características.

Tal análise se faz importante, visto que essa modalidade contratual pode gerar dúvidas quanto à garantia de direitos trabalhistas, especialmente no que se refere à estabilidade provisória da gestante, sendo essencial compreender as particularidades deste tipo de contrato e suas implicações na proteção dos direitos das trabalhadoras gestantes.

No quarto capítulo, serão analisadas as modalidades de estabilidade previstas no ordenamento jurídico pátrio, com destaque para a evolução histórica e distinção entre a estabilidade provisória e a garantia de emprego. Será também definido o conceito e as características da estabilidade provisória da gestante, com base em doutrina trabalhista e na legislação pertinente, a fim de proporcionar uma visão ampla e clara sobre o tema.

No quinto e último capítulo, será realizada uma análise comparativa entre a jurisprudência consolidada do TST, por meio da súmula nº 244, e o entendimento que vigorava até o final de 2022 no TRT 24, segundo o qual a gestante que trabalhasse com contrato por prazo determinado não estaria garantida pela estabilidade provisória. Será abordado o contexto histórico da evolução do entendimento jurisprudencial acerca da estabilidade provisória da gestante, bem como a importância e os impactos dessa garantia no mercado de trabalho. Ademais, serão apresentados argumentos doutrinários que defendem que a concessão da estabilidade provisória não depende da natureza do contrato de trabalho ou da ciência prévia do empregador sobre a gravidez, mas sim do simples fato da empregada estar gestante, visando garantir a

proteção da maternidade e a igualdade de gênero no ambiente laboral.

1 PROTEÇÃO À GESTANTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

A partir deste capítulo, tem-se a intenção de realizar uma breve análise sobre a proteção destinada à maternidade, à gestante e à criança no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. Especificamente, examinar-se-á como as Constituições brasileiras, em especial a Carta Magna de 1988, asseguram a proteção a esses titulares de direito, bem como como a legislação trabalhista e previdenciária regula a preservação dos direitos e garantias da empregada grávida, da empregada lactante e de sua prole.

A proteção à gestante no direito do trabalho brasileiro tem uma trajetória histórica marcante. A mulher, historicamente, passou por três fases no mercado de trabalho brasileiro. Na primeira fase, que compreendeu o período entre a República Velha (1891) e a Revolução de 1930 (1930), a mulher era excluída do mercado de trabalho e subordinada ao domínio masculino. Na segunda etapa, a partir da Constituição de 1934 e da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, as mulheres começaram a ter uma proteção legal e emancipação no trabalho. Por fim, a terceira onda, iniciada na transição para a Nova República em 1985, consolidou-se os direitos sociais, com ênfase na igualdade no trabalho e na participação das mulheres como agentes sociais ativos, o que continua até hoje. É nesse contexto de evolução dos direitos trabalhistas das mulheres que se insere a proteção à gestante, que representa uma importante garantia para a mulher no mercado de trabalho, sendo alvo de contínua discussão e aprimoramento na legislação e jurisprudência trabalhista brasileira.

Assim, a proteção à gestação e à maternidade começou a ganhar importância a partir da Constituição de 1934, formalizada em seu artigo 138, nos incisos "c" e "f", que incumbiam à União, aos Estados e aos Municípios o dever de "amparar a maternidade e a infância". Diante de tal fato, o amparo e proteção à mulher, maternidade e à infância começaram a fazer parte do alto regramento nacional, haja vista que as Constituições Brasileiras posteriores a 1934 mantiveram tais proteções, contudo, apenas com a Carta Magna de 1988, que tais direitos foram, de fato, efetivados e respeitados como um direito fundamental (PRONI, 2013

p.33).

Conforme expõe DIMOULIS (2009) entende-se como direitos fundamentais os direitos públicos-subjetivos das pessoas na qual estão compreendidos em dispositivos constitucionais de caráter normativo supremo dentro do Estado. Ainda, SILVA (2015) ressalta que tais direitos possuem como finalidade a garantia de uma existência digna, livre e igual para todas as pessoas e, “em regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia e aplicabilidade imediata”. Dessa forma a Carta Magna de 1988 trouxe, em seu Título II, os direitos e as garantias fundamentais, subdividindo-os em cinco capítulos: direitos individuais e coletivos (art. 5º), direitos sociais (art. 6º a 11), nacionalidade (art. 12), direitos políticos (art. 14) e partidos políticos (art. 17). Nesta seara, o direito à salvaguarda da maternidade e da infância é resguardado pelo artigo 6º da Constituição Federal, sendo, assim, incluído como um direito social fundamental. Importante ressaltar, ainda que, por força do supracitado artigo da Constituição, que conforme os estudos de MORAES (2020) são considerados direitos sociais, além da proteção à maternidade e à infância, exemplificativamente, visto que não esgotam os direitos fundamentais constitucionais que se encontram também difusamente previsto na Carta Maior, o direito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, à segurança, à previdência social e à assistência aos desamparados

Observa-se que quanto aos direitos sociais, para Alexandre de Morais, “são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito”, cuja finalidade é a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes e a concretização da igualdade social, além de serem consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal. Já, para AGRA (2008), os direitos sociais são direitos fundamentais, são normas de ordem pública indisponíveis e invioláveis cuja principal finalidade é a garantia de direitos mínimos, no qual devem ser sempre observadas dentro do Estado Democrático de Direito. Ou seja, “os direitos sociais representam a garantia constitucional que permite ao cidadão brasileiro ter assegurado o mínimo para se ter uma vida digna”. Ademais, como ressalta CANOTILHO (1993, pag. 285):

[...] a individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador (exactamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.

O direito social à proteção à maternidade não é o único direito às mães e às gestantes previsto na Constituição Federal. Ocorre que na verdade, a proteção à maternidade do artigo sexto é a inteligência *ratio* para outros direitos sociais constitucionais, podemos citar como exemplo a licença-gestante, ou licença-maternidade, bem como também o direito à segurança no emprego, que protege a gestante contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. Neste sentido, Alexandre de Moraes, conceitua a despedida arbitrária como:

[...] motivação disciplinar, técnica, econômica ou financeira. Dessa forma, por motivo disciplinar deve ser entendida a relação do empregado, no cumprimento de suas obrigações, com o empregador, estando compreendidas as figuras da justa causa previstas na legislação ordinária e não apenas o descumprimento de ordens gerais de serviço. Por sua vez, motivo técnico é aquele que se relaciona com a organização e a atividade empresarial, como a supressão necessária de seção ou de estabelecimento, e motivo econômico ou financeiro coincide com a ocorrência de força maior que atinge a empresa, tornando-a insolvente em suas obrigações negociais.

Diante disso, podemos concluir que o legislador constituinte, ao consagrar o direito à segurança no emprego como a proteção contra despedidas arbitrárias, trouxe uma reserva de lei, determinando que a matéria só poderá ser disciplinada por determinado tipo de lei, qual seja, lei complementar. Diante de tal fato, apenas lei complementar poderá proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Nessa toada, no que diz respeito à aplicabilidade do artigo 7º, item I, da Constituição Federal às mulheres grávidas e lactantes, em geral, em face da falta de uma legislação complementar que regulamente as demissões arbitrárias ou sem justa causa dessas funcionárias, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, item II, letra "b", estabelece que, até que a legislação complementar mencionada no artigo 7º da Constituição Federal seja promulgada, “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa” “da empregada gestante,

desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

É importante ressaltar que infelizmente ainda existe uma sociedade marcada pelo preconceito, o que leva as mulheres a terem que provar constantemente sua competência e mérito no mercado de trabalho.

Nesse sentido ainda há muitos desafios a serem enfrentados para garantir a efetiva proteção à gestante. Muitas mulheres ainda são vítimas de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, sofrendo desde pressões para não engravidar até demissões arbitrárias após a confirmação da gravidez. Além disso, há controvérsias jurídicas sobre a abrangência da estabilidade provisória em contratos por prazo determinado e sobre o momento exato em que se inicia a garantia de estabilidade.

É preciso destacar que a proteção à gestante vai além da garantia de estabilidade provisória no emprego. Envolve também o direito à licença maternidade, que deve ser remunerada e com duração de 120 dias, conforme previsto na Constituição Federal.

Além disso, a proteção à gestante deve ser vista também como uma questão de saúde pública. Afinal, as condições de trabalho inadequadas e o estresse podem afetar a saúde da mulher e do nascituro, colocando em risco suas vidas.

É fundamental que a sociedade como um todo esteja atenta e engajada na defesa dos direitos das gestantes. Afinal, estamos falando da garantia de vidas e da construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2 CONTRATO DE TRABALHO

Para que se possa avançar no estudo do tema em questão, é fundamental abordar e definir o conceito de contrato de trabalho, considerando sua função social, características e modalidades. É por meio do contrato de trabalho que se torna viável a efetivação das normas trabalhistas.

Dessa forma, torna-se indispensável um estudo aprofundado acerca dos elementos essenciais do contrato de trabalho, bem como a compreensão de sua importância para a garantia dos direitos trabalhistas. Somente assim será possível uma análise crítica e uma compreensão clara do tema em questão.

Para isso, utilizaremos como principais fontes de estudo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal do Brasil de 1988 e a interpretação de diversos doutrinadores renomados.

2.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Assim como os demais contratos regidos pelo ordenamento jurídico, o contrato de trabalho possui uma função social a ser cumprida. Independentemente da modalidade adotada, o contrato de trabalho é a base para a aplicação das normas trabalhistas e a proteção dos princípios constitucionais que lhe são inerentes. Nesse contexto, é crucial que a sua função social seja rigorosamente observada para preservar, principalmente, a dignidade da pessoa humana. Acerca do tema, Meireles (2021, p.101), elucida que:

Ora, por meio do diálogo das fontes do Direito Civil e do Direito do Trabalho, o princípio da função social do contrato com muito mais razão deve ser aplicado ao contrato de trabalho, em função do que podem ser considerados “como violadores da função social todos os atos que ofendem os direitos fundamentais, em especial os direitos de personalidade, incluindo-se entre esses últimos tudo o que está relacionado ao homem em função de sua própria natureza, a exemplo da vida, integridade física e psíquica, corpo, honra, identidade, sigilo, liberdade, imagem, voz, recato, pensamento, intimidade, sentimento religioso, crenças, manifestações do intelecto (direitos autorais) etc.

A Consolidação das Leis do Trabalho preceitua em seu art. 422 que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à

relação de emprego.”, definido de maneira simples por Leite (2021 p. 2022), como “o negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador”.

Nessa seara, o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), traz informações acerca das modalidades de contratação de trabalhadores, podendo ser estabelecido de maneira implícita, que é quando há um acordo verbal e sem qualquer comprovação escrita do vínculo empregatício, ou de maneira explícita, que ocorre mediante um contrato escrito e explícito, no qual estão determinados todos os direitos e deveres inerentes à relação trabalhista. Ademais, o referido artigo estabelece que o contrato de trabalho pode ser celebrado por prazo fixo ou indeterminado, bem como para trabalhos intermitentes.

Diante de sua enorme importância, o legislador, ao estabelecer as normas trabalhistas, empenhou-se em delimitar que ainda que as relações laborais possam ser objeto de livre estipulações entre as partes interessadas, essa negociação não pode, sob nenhuma circunstância, contrariar as disposições de proteção ao trabalho, os acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes, conforme disposto no artigo 444 da CLT.

Martinez (2021 p.99), define contrato individual de trabalho todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, explicitando que:

Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.

Outros doutrinadores, como Sergio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros, também abordam o contrato de trabalho como uma relação de subordinação, em que o empregado se coloca à disposição do empregador para a realização de atividades sob sua orientação e controle.

Diante do exposto temos que o contrato de trabalho pode ser definido como um acordo entre empregado e empregador que estabelece as condições para a prestação de serviços em uma relação de subordinação, com obrigações e direitos

para ambas as partes envolvidas.

2.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Destaca-se que o instituto possui como características primordiais ser sinalagmático, consensual, comutativo, personalíssimo, de trato sucessivo, oneroso e de Direito Privado. Romar (2022, p.117), ressalta que apesar de o Direito do Trabalho ser caracterizado pela predominância de normas imperativas e indisponíveis, entende-se que o contrato de trabalho se insere no Direito Privado.

O contrato de trabalho é regido pelo Direito Privado, em razão de ser uma relação jurídica estabelecida entre particulares, ou seja, empregador e empregado, que possuem interesses próprios e diferentes do interesse público do Estado.

Além disso, o contrato de trabalho é pautado pelo princípio da autonomia da vontade das partes, que têm liberdade para negociar as cláusulas contratuais, observando, é claro, as normas trabalhistas e as disposições legais aplicáveis, conforme dispõe o artigo 444 da CLT.

Torna-se necessário destacar que, no contrato de trabalho, a prestação do serviço é remunerada, há obrigação do empregado em prestar o serviço acordado, enquanto o empregador assume o risco do negócio e tem o poder de direção e fiscalização do trabalho realizado pelo empregado. Portanto, essas características são inerentes ao Direito Privado, o que justifica a sua aplicação ao contrato de trabalho.

Em virtude dos deveres e direitos atribuídos a ambas as partes e decorrente da sua formalização, o Contrato de Trabalho é considerado sinalagmático. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2020), "o contrato de trabalho é um negócio jurídico sinalagmático e bilateral, pois gera obrigações recíprocas e simultâneas entre empregador e empregado".

Além disso, pode-se destacar a pessoalidade ou infungibilidade como uma das características que humaniza a relação de trabalho. Esse elemento é crucial para restar caracterizado o vínculo empregatício, uma vez que a celebração do contrato é vista como algo único e pessoal, requerendo que o empregado assuma uma responsabilidade intransferível. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a

executar os serviços contratados de forma exclusiva, sem possibilidade de substituição por outra pessoa. Essa característica destaca a valorização do indivíduo e sua importância dentro das relações trabalhistas. Segundo os estudos de DELGADO (2018. p. 264):

O contrato de trabalho é, em sua essência, um contrato de pessoa, no qual se exige, por essência, a presença de um sujeito físico para a sua celebração e execução. Tal exigência decorre do fato de que o trabalho humano é essencialmente pessoal e intuitu personae, não se podendo confundir o seu titular com outro.

A pessoalidade no contrato de trabalho é uma característica que pode trazer limitações à liberdade do trabalhador. No entanto, essa limitação é importante para assegurar que o trabalhador seja valorizado e reconhecido como parte essencial da relação de trabalho. Embora não possa delegar suas funções a terceiros ou trabalhar simultaneamente para outras empresas sem autorização expressa do empregador, essa condição garante que o trabalhador seja tratado como um indivíduo único e importante para a empresa. No entanto, diante da necessidade de maior flexibilidade e autonomia, algumas categorias profissionais têm buscado alternativas para flexibilizar essa exigência, como é o caso das cooperativas de trabalho, que permitem ao trabalhador maior liberdade para escolher seus próprios projetos e clientes. Essas iniciativas visam a encontrar um equilíbrio entre a proteção dos direitos do trabalhador e a necessidade de maior flexibilidade e autonomia no mundo do trabalho.

Destaca-se que a característica da pessoalidade somente é aplicável ao empregado, em outras palavras, a figura do empregador é despersonalizada, sendo tratado como uma entidade que toma decisões por meio de hierarquias e departamentos dentro da empresa. Essa abordagem é comum em grandes empresas, que possuem uma equipe de gestores ou diretoria responsáveis pela tomada de decisões estratégicas, enquanto o empregado é visto como um recurso humano dentro de um sistema maior. Embora essa abordagem possa parecer distante e impessoal, ela permite uma gestão mais eficiente e organizada, garantindo que as relações de trabalho sejam regidas por normas claras e objetivas.

Observa-se que a característica da consensualidade inerente ao contrato

trabalhista destaca a importância da vontade mútua entre empregado e empregador na celebração do contrato de trabalho. É uma forma de garantir que as condições laborais foram negociadas de forma justa e voluntária, sem que haja qualquer tipo de coação ou pressão indevida. Isso é especialmente significativo, uma vez que o contrato de trabalho é um instrumento especial que visa proteger os direitos e interesses do trabalhador. Em suma, a consensualidade no contrato de trabalho é uma forma de humanizar as relações trabalhistas, valorizando a livre negociação e a autonomia das partes envolvidas.

Nesse sentido, Brandão (2017, p.48) aponta que "o contrato de trabalho é um negócio jurídico consensual, em que as partes, trabalhador e empregador, ajustam livremente as condições de trabalho". Por outro lado, para Barros (2016, p.61) "o contrato de trabalho é um contrato consensual, que se forma pelo acordo de vontades, devendo a vontade das partes se encontrar para a sua formação".

A comutatividade é uma das características essenciais do contrato de trabalho, conforme a doutrina trabalhista. De acordo com Martins (2018, p.73), "o contrato de trabalho é comutativo, pois o salário paga o serviço prestado pelo empregado".

Essa visão é compartilhada por Nascimento (2016, p.201), que afirma que "a relação de emprego é uma relação contratual comutativa, em que há troca de obrigações. O empregado se obriga a prestar serviços ao empregador, que, por sua vez, se obriga a remunerá-lo pelo trabalho realizado".

A comutatividade, portanto, se refere à equivalência entre as prestações realizadas pelas partes no contrato de trabalho. O empregado presta seu serviço e recebe uma remuneração correspondente, o que implica em uma relação de troca equilibrada e justa entre as partes envolvidas.

Dizer que o contrato de trabalho é de trato sucessivo significa dizer que ele tem uma duração contínua e que as obrigações entre empregado e empregador são cumpridas de forma sucessiva ao longo do tempo, por um período determinado ou indeterminado.

A característica do trato sucessivo no contrato de trabalho se refere à

continuidade da relação entre empregado e empregador ao longo do tempo. Segundo Sergio Pinto Martins (2017, p. 237), "o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, isto é, que se renova a cada dia que o trabalhador presta seus serviços". Essa característica implica em obrigações recíprocas entre as partes, que devem ser cumpridas de forma contínua e não apenas em um momento isolado.

Além disso, a característica do trato sucessivo implica na formação de uma relação de confiança entre empregado e empregador ao longo do tempo, como destaca Maurício Godinho Delgado (2018, p. 452): "a continuidade da relação de trabalho tem como corolário o estreitamento dos laços entre empregado e empregador, o que se traduz em maior confiança recíproca, na medida em que o tempo e a permanência da relação de trabalho permitem a formação de vínculos mais sólidos".

Diante de tal característica o contrato de trabalho não se trata de um acordo único e momentâneo, como em um contrato de compra e venda, mas sim de um compromisso que envolve a prestação de serviços durante um período prolongado de tempo. Durante esse período, tanto o empregador quanto o empregado possuem obrigações e responsabilidades que devem ser cumpridas de forma contínua, como o pagamento de salários, o cumprimento das leis trabalhistas e a prestação dos serviços contratados. Vale ressaltar que o contrato pode ser interrompido por diversas razões, como o término do prazo, a demissão do empregado ou o fechamento da empresa, mas enquanto estiver em vigor, as obrigações e deveres trabalhistas serão cumpridos de forma sucessiva e ininterrupta.

A obrigação de pagamento (onerosidade) é uma das características fundamentais do contrato de trabalho, sendo um elemento essencial para que se possa estabelecer o vínculo empregatício. Como afirma o doutrinador Maurício Godinho Delgado: "O contrato de trabalho é, em sua essência, um contrato oneroso, isto é, aquele em que há prestações recíprocas entre empregado e empregador, configurando-se este último pela remuneração destinada a remunerar os serviços prestados pelo trabalhador" (DELGADO, 2019, p. 335).

Além disso, a onerosidade também é importante para assegurar a dignidade do trabalhador, garantindo que este receba uma remuneração justa pelo seu trabalho.

Conforme leciona Alice Monteiro de Barros: "A remuneração constitui, portanto, um direito social do trabalhador, indispensável a sua sobrevivência e à de sua família, e deve ser paga pontualmente, em dinheiro, salvo as exceções previstas na lei" (BARROS, 2018, p. 300).

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 443 estabelece as regras para classificação do contrato de trabalho, considerando diversos aspectos relevantes. Essa classificação pode ser feita levando em conta a forma como o contrato foi acordado, o número de pessoas envolvidas e a duração do contrato. Segundo o artigo, o contrato individual de trabalho pode ser estabelecido de forma tácita ou expressa, de maneira verbal ou escrita, com prazo definido ou indefinido, ou ainda para trabalho intermitente. A forma como o contrato é acordado é um fator crucial na celebração do contrato de trabalho, podendo ser tácita ou expressa, dependendo das circunstâncias.

O contrato expresso trabalhista é aquele que é celebrado por escrito, com a finalidade de formalizar as condições acordadas entre empregador e empregado. Segundo Martins (2020), o contrato expresso é aquele que resulta de uma manifestação explícita de vontade das partes, em que as cláusulas e condições do acordo são previamente estipuladas e formalizadas por escrito ou verbalmente. Segundo Nascimento (2018), o contrato tácito é aquele que não é estabelecido de forma expressa, mas sim através de ações que demonstram a existência de uma relação de trabalho. Dessa forma, não é necessário que as partes envolvidas expressem formalmente a vontade de estabelecer o vínculo empregatício, uma vez que as atitudes tomadas pelos envolvidos na relação de trabalho serão responsáveis por demonstrar os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, sem a necessidade de uma manifestação expressa de vontade.

Nesse sentido, é importante destacar que o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o acordo para a contratação de trabalhadores pode ser realizado de forma oral ou escrita. É importante notar que, segundo a doutrina, o contrato de trabalho verbal é considerado informal, ao passo que o contrato de trabalho escrito é considerado formal e documentado. De maneira geral, e

principalmente em virtude da característica da consensualidade, os contratos de trabalho não requerem forma especial, a menos que haja previsão legal ou circunstâncias excepcionais que exijam essa formalidade. Segundo Romar (2022, p.118):

No Direito do Trabalho, como regra, o contrato de trabalho não exige formalidade ou solenidade para sua formação válida. Pode ser celebrado tanto por manifestação expressa de vontade (por escrito ou verbalmente) como por manifestação de vontade apenas tácita. [...] apenas excepcionalmente, e em decorrência de previsão legal, alguns contratos de trabalho devem necessariamente ser celebrados por escrito, tais como o contrato de trabalho temporário (art. 11, Lei n. 6.019/74), o contrato do atleta profissional de futebol (art. 3º, § 1º, I, Lei n. 9.615/98) e do artista profissional (art. 9º, Lei n. 6.533/78). Os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de experiência, também devem ser celebrados por escrito, tendo em vista a necessidade de comprovação do preenchimento dos requisitos exigidos pela lei para sua validade (art. 443 da CLT).

O artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece três tipos de contrato de trabalho: por prazo indeterminado, por prazo determinado e, com a inclusão da reforma trabalhista, o contrato de trabalho intermitente. O contrato por prazo indeterminado é considerado a norma no direito do trabalho, devido à aplicação dos princípios que visam a proteção do empregado, como o princípio da continuidade da relação de emprego. Por essa razão, presume-se que em qualquer contratação, a relação de emprego foi acordada sem uma definição de prazo.

Segundo Sergio Pinto Martins (2019, p. 311), "O contrato por prazo indeterminado é a forma normal do contrato de trabalho, sendo considerado por muitos como a verdadeira essência do contrato de trabalho. Neste tipo de contrato, não há limite de tempo, tendo o empregador a faculdade de rescindir o contrato mediante o cumprimento das obrigações legais e contratuais."

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado (2020, p. 636) afirma que "O contrato por prazo indeterminado, que é a forma normal de contratação, oferece ampla proteção ao trabalhador, na medida em que permite a continuidade de sua relação de emprego, afastando incertezas e permitindo a estabilidade no emprego, que, por si só, já é fator de segurança para o trabalhador." O doutrinador destaca ainda que o contrato por prazo determinado deve ser utilizado com cautela, de forma excepcional e justificada, sob pena de violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e

da proteção ao trabalho.

É corriqueiro no âmbito das relações trabalhistas a celebração de contratos sem determinação prévia de tempo, isto é, por prazo indeterminado, em consonância com as previsões normativas. Para consolidar esse entendimento, a súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) faz ressoar com força a voz do Direito do Trabalho, preconizando que a prática de contratar por tempo indeterminado é a regra. Tal prática é baseada não apenas em preceitos legais, mas também em valiosos ensinamentos doutrinários, como os de Maurício Godinho Delgado, para quem a contratação por prazo indeterminado constitui a "regra geral" das relações de trabalho. Para esse doutrinador, essa modalidade de contratação, além de ser a mais comum, representa a proteção que o Direito do Trabalho deve dispensar ao trabalhador, "como ser humano e sujeito que é, da relação jurídica laboral".

O contrato por prazo determinado é um instituto jurídico que se apresenta como exceção à regra geral do contrato por prazo indeterminado, sendo permitido somente em situações excepcionais, as quais estão previstas em lei. Conforme assevera Godinho (2021, p. 309), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confirma a primazia do contrato por prazo indeterminado, relegando a contratação por prazo certo a uma posição de excepcionalidade. É importante ressaltar que, em relação à contratação por tempo determinado, o não atendimento aos requisitos legais pode levar à conversão do contrato em prazo indeterminado, o que pode acarretar em consequências negativas para o empregador e empregado.

Assim, diante da excepcionalidade da contratação por tempo determinado, a jurisprudência trabalhista tem se pautado pela necessidade de interpretação restritiva, a fim de evitar abusos e garantir a proteção aos direitos dos trabalhadores. De acordo com Martins (2019, p. 551), "o contrato a prazo certo só pode ser utilizado em casos de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, ou para atender a necessidades decorrentes de realização de serviços especificados em lei ou contrato". Portanto, a contratação por prazo determinado deve ser realizada de forma criteriosa, atendendo rigorosamente às disposições legais e aos requisitos de sua utilização, sob pena de conversão em contrato por prazo indeterminado e responsabilização do empregador.

O ordenamento jurídico brasileiro, sempre atento às mudanças e necessidades do mercado de trabalho, trouxe uma novidade no campo dos contratos de trabalho: o contrato intermitente. Segundo Lopes (2022, p.87), este tipo de contrato é caracterizado pela não continuidade da prestação de serviços, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, em horas, dias ou meses. Trata-se de uma modalidade contratual que tem como objetivo atender às demandas de flexibilidade do mercado e das partes envolvidas na relação de trabalho, sem desconsiderar os princípios protetivos dos direitos trabalhistas. Dessa forma, o contrato intermitente se apresenta como uma alternativa viável e legal para atender às necessidades específicas de cada setor econômico, trazendo benefícios tanto para empregadores quanto para empregados.

3 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Nesta etapa, serão abordados os aspectos essenciais do contrato por prazo determinado, modalidade contratual que desempenha um papel importante no âmbito trabalhista. Será apresentada uma definição desta modalidade, suas principais características, e também se dará enfoque especial ao contrato de experiência e suas particularidades. Para tanto, serão utilizadas como fontes de estudo a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de diversos estudos de especialistas na área e jurisprudências relevantes.

3.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Em linhas gerais, o contrato por prazo determinado é aquele que se enquadra na excepcionalidade, pois seu término já é conhecido pelas partes, sendo permitido por lei apenas em determinadas situações específicas. Conforme elucidado por Ramos (2021, p. 423), "é necessário atentar para a legislação trabalhista e as condições especiais que ensejam a contratação por prazo determinado, pois caso não seja observado o seu devido cumprimento, a pactuação perderá sua validade e, para todos os efeitos, será tratada como um contrato por prazo indeterminado". Em outras palavras, a celebração de um contrato por prazo determinado que não atenda às disposições legais pode ser considerada uma prática abusiva e passível de sanções. Portanto, é essencial que empregados e empregadores estejam cientes das peculiaridades desse tipo de contrato para evitar futuras controvérsias.

Ele é regulamentado pelo artigo 443, § 1º, da CLT. De acordo com Martins (2020), o contrato por prazo determinado é aquele em que "as partes ajustam o tempo de duração do contrato de trabalho desde a sua celebração, e, com isso, também delimitam o momento final do ajuste".

O parágrafo primeiro do artigo 443 da CLT, estabelece a definição de prazo determinado, indicando que é um contrato em que a data de término já está previamente definida:

§ 1º- Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Assim sendo, como assevera o renomado doutrinador Nascimento (2021), "a pactuação do contrato por tempo determinado deve ser lastreada em uma das hipóteses elencadas na legislação, demandando-se a plena ciência das condições estipuladas pelas partes contratantes". Destarte, torna-se de extrema relevância que tanto os empregadores quanto as trabalhadoras estejam vigilantes quanto aos preceitos normativos e requisitos legais referentes à celebração dos contratos por prazo determinado, objetivando evitar infortúnios litigiosos no âmbito trabalhista, e, em última análise, assegurar a proteção dos direitos trabalhistas das gestantes no ambiente laboral.

3.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Ao se ler o capítulo anterior, pode-se inferir que é necessária a observância rigorosa das condições legais para que esse tipo de contrato possa ser válido, e sua celebração deve estar restrita às hipóteses taxativas previstas em lei,. São elas: a primeira, através da fixação de uma data específica para o término do contrato (termo certo); a segunda, mediante a conclusão de um trabalho específico (termo incerto); e a terceira, pela ocorrência de um evento futuro que pode ser previsto de forma aproximada. Nestes termos, Ferreira (2020, p. 167) destaca que:

O contrato de trabalho a termo incerto se caracteriza pela ausência de uma data certa para o seu término. Nesse tipo de contrato, as partes estabelecem uma atividade a ser desenvolvida, mas não definem um prazo para o seu encerramento. Trata-se de um contrato de duração indeterminada, em que o empregado permanece à disposição do empregador por tempo indeterminado, até que ocorra algum fato que justifique o seu término.

Com efeito, o parágrafo 2º do artigo 443 da CLT estabelece de forma minuciosa e pormenorizada as hipóteses em que a celebração do contrato por prazo determinado é permitida e eficaz. Tal dispositivo legal contempla situações singulares, cuja natureza e transitividade justificam a delimitação temporal do vínculo empregatício, tais como atividades empresariais de caráter temporário, contratos de experiência e outras situações específicas reguladas por leis especiais, como é o caso do contrato de trabalho de jogadores profissionais de futebol, cuja legalidade é

regulamentada pela Lei nº 9.615/98 e Lei nº 12.395/11, e do contrato de trabalho temporário, regulamentado pela Lei nº 6.019/74, dentre outras normas que explicitam a validade e a eficácia de contratos por prazo determinado em determinados contextos e atividades laborais.

Quando se trata das situações em que é possível contratar por um prazo determinado, é importante analisar-se a alínea “a” do §2º do artigo 443 da CLT, qual seja, “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Conforme os ensinamentos de Carvalho (2021, p. 340):

O contrato por prazo determinado é adequado para situações em que a atividade empresarial é temporária, sazonal ou episódica, ou seja, quando há uma demanda que precisa ser atendida em curto prazo e não se justifica a contratação por prazo indeterminado.

Isso mostra que a contratação por prazo determinado pode ser uma opção vantajosa tanto para a empresa quanto para o empregado em situações específicas de necessidade temporária de mão de obra.

Contudo, deve-se observar que, conforme esclarece Alice Monteiro de Barros (2021), “a prorrogação do contrato por prazo determinado além do limite estabelecido em lei transforma o contrato em prazo indeterminado, ainda que o empregado continue prestando serviços ao empregador”.

Segundo as doutrinas de renomados juristas, como Nascimento (2021), é inegável que uma das principais características do contrato por prazo determinado reside na sua natureza transitória, contudo, outra particularidade digna de nota é a irrevogabilidade da sua rescisão antes do termo final, a menos que seja por mútuo acordo ou justa causa, ambas regidas por rígidos requisitos legais. Em verdade, o empregador que ousar rescindir o contrato antes do término, sem a devida justificativa, estará sujeito ao pagamento de verbas rescisórias ao trabalhador, que podem incluir, mas não se limitar a, saldo de salário, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, e ainda, indenização correspondente à metade dos salários a que o empregado teria direito até o fim do contrato.

3.3 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É mister salientar, conforme o escólio de diversos autores especializados na matéria trabalhista, que há uma categoria específica de contrato de trabalho que se qualifica como contrato por prazo determinado, qual seja, o contrato de experiência. Importa ressaltar, contudo, que tal espécie contratual não deve, de modo algum, ser confundida com o período de experiência, ainda que ostentem terminologias similares, uma vez que configuram institutos distintos, regulamentados por preceitos jurídicos diversos e que possuem efeitos jurídicos próprios e singulares no âmbito das relações de trabalho.

O período de experiência, como o próprio nome sugere, é uma fase inicial do contrato de trabalho em que o empregado e o empregador avaliam se há compatibilidade entre as partes, por outro lado, o contrato de experiência é um tipo específico de contrato por prazo determinado, em que as partes estipulam um período para avaliação mútua das condições de trabalho. Nesse sentido, como destaca Martins (2020), "o contrato de experiência é um tipo especial de contrato a termo, pelo qual o empregado é admitido para experiência, sendo sua duração fixada de comum acordo entre as partes, dentro dos limites legais".

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2020), "o período de experiência é um período inicial do contrato de trabalho, previsto em lei ou em acordo ou convenção coletiva, no qual o empregado, recém-admitido, está em fase de adaptação ao seu novo emprego e o empregador avaliando suas condições para o exercício do trabalho".

Dessa forma, enquanto o período de experiência é um prazo inicial do contrato de trabalho para a avaliação mútua das partes, o contrato de experiência é um tipo específico de contrato por prazo determinado, em que há uma estipulação prévia do tempo de vigência do contrato.

4 ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO

Neste tópico, são abordadas as estabilidades e garantias de emprego, tendo em vista que o estudo desses institutos é de suma importância para se obter uma correta compreensão do tema em questão. Por isso, nos próximos itens, serão discutidos o conceito de estabilidades e garantias de emprego, bem como todas as modalidades existentes no ordenamento jurídico serão desmembradas.

4.1 HISTÓRICO

Inicialmente, é importante destacar que a instituição da estabilidade sofreu diversas mudanças ao longo dos anos, resultando nos conceitos e modalidades atuais. A estabilidade decenal, também conhecida como "estabilidade por dez anos de serviço", teve origem no Brasil durante a década de 1930, com a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), que garantia a estabilidade decenal aos seus empregados, pode-se observar que tal garantia originou-se na Lei Elói Chaves (Decreto nº 4.682/1923), posteriormente, a estabilidade decenal foi estendida a outros setores, como o bancário e o de telecomunicações, por meio de acordos coletivos de trabalho.

Atualmente, a estabilidade decenal ainda está prevista no art. 492 da CLT. Este dispositivo legal estabelece que o empregado que completar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa só poderá ser demitido por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Conforme a lógica deste artigo, o empregado que tenha mais de 10 anos de serviços na mesma empresa só poderá ser demitido por justa causa após apuração realizada por meio de inquérito cabível. Essa estabilidade empregatícia é considerada definitiva e é concedida ao empregado com base no tempo de serviço prestado à empresa.

Segundo Delgado (2018, p. 871), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 previa inicialmente duas formas de estabilidade: a estabilidade decenal, aplicável aos empregados com mais de dez anos de serviço na mesma empresa, e a estabilidade por acidente de trabalho, concedida ao empregado acidentado por um período mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

A partir de 1966, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

facultativo, por meio da Lei nº 5.107/66, como uma alternativa à estabilidade decenal. Nesse sentido, durante a celebração do contrato de trabalho, o empregado deveria escolher entre aderir ao regime do FGTS ou optar pela estabilidade decenal. No entanto, caso o empregado optasse pelo regime do FGTS, ele estaria renunciando ao direito da estabilidade decenal.

De acordo com Brandão (2019, p. 341), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído em 1966 com o objetivo de substituir a indenização do regime da estabilidade decenal, prevista no artigo 478 da CLT. Segundo o autor, o recolhimento mensal do FGTS pelos empregadores serve como uma espécie de poupança para o pagamento da indenização em caso de demissão imotivada, já que o valor arrecadado ao longo do tempo se aproxima do valor da indenização. O FGTS, inicialmente facultativo, acabou se tornando obrigatório na prática, em detrimento do regime celetista da estabilidade decenal, devido à pressão dos empregadores.

Pode-se observar que após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu a todos os empregados brasileiros o direito ao regime do FGTS (Artigo 7º, III, da CF/88), a estabilidade decenal e a indenização por tempo de serviço foram revogadas, exceto para aqueles que já haviam adquirido o direito à estabilidade decenal antes da revogação.

Conforme os estudos de Renzetti (2022, p. 509), após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o regime do FGTS se tornou uma forma de garantia do tempo de serviço para todos os empregados brasileiros, de acordo com o artigo 7º, inciso III da Constituição. O autor ressalta que essa mudança foi decisiva para a extinção do regime da estabilidade definitiva previsto na CLT, visto que não seria compatível com a nova sistemática adotada.

Atualmente, conforme esclarece Martins (2021, p. 325), as principais estabilidades previstas na legislação trabalhista são a estabilidade do dirigente sindical, prevista no art. 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988 e também na Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho (TST); a estabilidade do acidentado ou portador de doença profissional, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Benefícios da Previdência Social; e a estabilidade da gestante, prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição

Federal de 1988, bem como na Súmula 244 do TST. Além dessas, existem outras estabilidades previstas em convenções coletivas ou acordos de trabalho, que variam de acordo com a categoria profissional e o ramo de atividade da empresa. É importante ressaltar que a estabilidade é um direito do trabalhador e não pode ser retirada arbitrariamente pelo empregador, exceto em casos de justa causa ou por decisão judicial.

4.2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA *VERSUS* GARANTIA DE EMPREGO

A estabilidade provisória e a garantia de emprego são institutos diferentes previstos na legislação trabalhista brasileira. De acordo com o entendimento de Almeida (2019), a estabilidade provisória é uma proteção conferida ao empregado em determinadas situações, como gestantes, acidentados e dirigentes sindicais, dentre outras hipóteses previstas em lei, para que não sejam demitidos sem justa causa no período em que estão protegidos por essa garantia. Já a garantia de emprego é uma proteção prevista em alguns acordos ou convenções coletivas de trabalho, que estabelecem a manutenção do emprego do trabalhador por um determinado período após a expiração do seu contrato de trabalho. Segundo Martins (2018), a diferença fundamental entre os dois institutos é que a estabilidade provisória é decorrente de lei, enquanto a garantia de emprego é oriunda de negociação coletiva, sendo que ambas possuem efeitos distintos na relação de emprego.

Enquanto a estabilidade provisória garante ao empregado a permanência no emprego em determinadas situações, a garantia de emprego confere ao trabalhador a segurança de manter o emprego por um período determinado após o término do contrato de trabalho, independentemente do motivo de sua rescisão.

Conforme os estudos de Barros (2019, p. 328), a garantia de emprego é uma proteção mais ampla, garantida a determinadas categorias de trabalhadores, como é o caso dos empregados eleitos para cargos de direção de sindicato, membros da CIPA, dentre outros. Além disso, enquanto a estabilidade provisória é temporária, a garantia de emprego pode ser por prazo indeterminado.

Portanto, apesar de ambas terem o objetivo de proteger o emprego, a estabilidade provisória se aplica em situações específicas e temporárias, enquanto a

garantia de emprego é mais ampla e pode ser por prazo indeterminado.

4.3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A estabilidade gravídica é um importante instituto trabalhista previsto no ordenamento jurídico brasileiro, que visa proteger a mulher gestante de possíveis dispensas arbitrárias por parte do empregador. Segundo Maurício Godinho Delgado (2021), a estabilidade gravídica foi inserida na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 10, II, "b", como um direito social da mulher, e se estende desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nesse sentido, a estabilidade gravídica não pode ser confundida com a garantia de emprego, tendo em vista que a estabilidade visa proteger a empregada gestante de dispensa arbitrária, enquanto a garantia de emprego tem natureza indenizatória e tem como objetivo proteger o empregado contra dispensas sem justa causa. Para Alice Monteiro de Barros (2022), a estabilidade gravídica é um importante mecanismo de proteção à mulher, tendo em vista que muitas vezes a gravidez pode ser vista como um obstáculo para a manutenção do emprego, o que pode levar à discriminação e ao preconceito.

Nesse sentido, Nascimento (2020, p. 256) ressalta que a estabilidade gravídica não é um privilégio, mas sim um direito fundamental da gestante, previsto na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 11.770/2008, que dispõe sobre o programa Empresa Cidadã e estende o período de estabilidade para seis meses após o parto. O autor ainda enfatiza que a garantia da estabilidade gravídica contribui para a proteção da maternidade e para a igualdade de gênero no mercado de trabalho, assegurando que a gravidez não seja um impedimento para o exercício pleno do direito ao trabalho.

Conforme os estudos de Nascimento (2020, p. 259) "a estabilidade gestacional é garantida para a trabalhadora independentemente do tipo de contrato de trabalho que possua, seja ele por prazo determinado, indeterminado, temporário, intermitente, parcial, terceirizado ou autônomo". Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido o direito à estabilidade gravídica em diversas situações, como nos casos de contratos de trabalho temporário, de experiência ou de

aprendizagem. Assim, é possível afirmar que a proteção da maternidade é um direito fundamental da trabalhadora, independentemente do tipo de contrato que possua.

Antes de setembro de 2012, havia uma concepção generalizada de que a empregada contratada por prazo determinado não teria direito à garantia de emprego, visto que o término do contrato já era conhecido de antemão. Por essa razão, a justificativa para a possível dispensa seria a própria finalização do contrato, não caracterizando, portanto, dispensa arbitrária ou sem justa causa. No entanto, é importante destacar que essa visão não levava em conta a dimensão humana da relação de emprego e a proteção social destinada aos trabalhadores, especialmente as gestantes, em momentos de grande vulnerabilidade. Afinal, o trabalho é um direito fundamental e a garantia de emprego é essencial para assegurar a dignidade da pessoa humana.

Por isso, é fundamental considerar a legislação e a jurisprudência atualizadas, que reconhecem a estabilidade provisória gestacional mesmo em contratos por prazo determinado, assegurando os direitos da gestante e do recém-nascido.

Nos dias atuais a trabalhadora gestante tem direito à estabilidade provisória, independentemente de qualquer comunicação ao empregador sobre a sua condição. Assim, ainda que o empregador desconheça a gravidez da empregada, a garantia da estabilidade continua valendo, e o não cumprimento desse direito gera o direito à indenização correspondente, é o que dispõe a Súmula 244 do TST atualizada, senão vejamos:

I - O desconhecimento da gravidez 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."

A alteração legislativa trouxe consigo uma transformação na postura do empregador, exigindo-lhe uma atenção mais acurada e um zelo redobrado, caso pretenda exercer seu poder potestativo de despedir uma colaboradora que, eventualmente, esteja no período gestacional ou, até mesmo, no momento da contratação. É notório que, diante dessa nova realidade, o empregador deve agir com extrema cautela, a fim de evitar qualquer irregularidade ou afronta aos direitos da gestante, sob pena de arcar com as severas sanções previstas na legislação trabalhista.

Nesse sentido, Renato Saraiva (2018) destaca que:

O direito à estabilidade provisória do empregado não deve ser visto como uma limitação ao poder de gestão do empregador, mas sim como um instrumento que busca equilibrar a relação entre capital e trabalho, garantindo a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a preservação da dignidade humana no ambiente de trabalho

Ademais, em decorrência da referida proteção, é garantido à empregada grávida o direito de pleitear a transferência de suas atribuições laborais, a fim de que a execução de suas funções originárias não comprometa o saudável desenvolvimento do feto em gestação. Importante salientar que, ao término do período de afastamento materno, a trabalhadora será devidamente reintegrada em seu posto de origem. Além disso, a gestante tem direito à dispensa de cumprir horários de trabalho durante o tempo necessário para realizar, no mínimo, seis consultas médicas e/ou exames complementares, desde que devidamente comprovados mediante apresentação de atestado médico e/ou declaração ao seu empregador, conforme previsão contida no artigo 392, parágrafo 4º, inciso II, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Acrescenta-se, que à empregada em estado de gravidez é conferido o direito inarredável à licença-maternidade, que lhe assegura o pleno restabelecimento físico e emocional no pós-parto, além de proporcionar à progenitora a possibilidade de prestar assistência vitalícia ao seu rebento nos primeiros meses de vida, instituindo, dessa forma, uma relação afetiva preponderante tanto para a mãe quanto para a criança.

Convém ressaltar, com veemência, que a condição de gravidez nunca poderá ser tida como uma enfermidade ou inaptidão laboral. A concessão da estabilidade

provisória à empregada gestante se dá em razão da imensa probabilidade de que a trabalhadora não consiga encontrar outro trabalho durante o período que compreende desde a gestação até o pós-parto.

Maria Berenice Dias (2015, p. 103) destaca que "o direito à proteção da maternidade tem como objetivo garantir à mulher condições dignas para a gestação, o parto e os cuidados com o recém-nascido, assegurando, sobretudo, o bem-estar da criança".

Nessa perspectiva, a finalidade última da estabilidade é tutelar a maternidade e salvaguardar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, garantindo, desse modo, que a gravidez não se converta em um obstáculo ao livre exercício do direito ao trabalho pela empregada.

5 A ESTABILIDADE GRAVÍDICA NO ÂMBITO DO TRT DA 24ª REGIÃO

Embora já tenha sido anteriormente abordado que a constatação da gravidez durante o contrato de trabalho já é o suficiente para a garantia da estabilidade provisória, mesmo que o empregador desconheça a condição da trabalhadora, e que a Súmula nº 244 do TST reforça a garantia dessa estabilidade mesmo em contratos de trabalho por prazo determinado, constatou-se que na esfera do nosso Tribunal Regional do Trabalho não havia uma aplicação uniforme desse entendimento, o que gerava grande insegurança jurídica para as partes envolvidas.

Inicialmente, pode-se constatar de forma inquestionável que as decisões emanadas das instâncias inferiores, ainda que investidas de autoridade e imbuídas de uma suposta correção, estavam afrontando a jurisprudência consolidada e pacificada pelo eminente Tribunal Superior do Trabalho (TST), como se pode verificar no **ATSum 0024647-90.2022.5.24.0003**, julgado pela 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS da 24ª Região em 20/10/2022, foi decidido que:

[...] Conforme destacado, é incontroverso nos autos que a reclamante foi contratada por prazo determinado na modalidade contrato de experiência. Nesse caso, inclusive, irrelevante que o encerramento do vínculo tenha ocorrido por rescisão antecipada do contrato de experiência.

O término do período de experiência, ainda que antecipadamente, não constitui dispensa sem justa causa, na medida em que as partes, ao firmarem o contrato, já estão cientes do seu termo final e da possibilidade da rescisão antecipada - que não se confunde com dispensa sem justa causa em sentido estrito.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, julgando o RE 629.053/SP, sob o rito da Repercussão Geral (Tema 497) fixou a seguinte tese: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

A decisão do STF permite entender que, considerando a natureza do contrato de experiência, com prazo determinado para extinção, não é possível falar em dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, nem sequer em estabilidade provisória.

[...] Assim, por todo exposto, julgo improcedentes os pedidos de reintegração ou indenização substitutiva do período estabilitário, bem como dos salários do período de afastamento.”¹

No mesmo sentido, observa-se a decisão proferida no ATOrd nº **0024683-03.2020.5.24.0004**, pela 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS em 28/01/2022, onde foi decidido que:

[...] Nesse passo, considerando-se que o caso em exame se trata de contrato por prazo determinado e tendo em vista o caráter vinculante das decisões do STF, passo a entender que a autora não faz jus à estabilidade provisória.²

É importante salientar que o entendimento acerca da abrangência da estabilidade provisória em contratos por prazo determinado também gerava controvérsias no 2º grau. Nesse sentido, as turmas apresentavam divergências, sendo que a 1ª turma, em diversos casos, se posicionava pelo reconhecimento da estabilidade provisória mesmo em contratos com termo final previamente estipulado, enquanto a 2ª turma adotava entendimento divergente, negando o reconhecimento da estabilidade provisória. Tais divergências demonstram a complexidade da matéria e evidenciavam a necessidade de um posicionamento uniforme por parte do Tribunal, a fim de proporcionar maior segurança jurídica aos envolvidos.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2021, p. 355): "Não há dúvida de que a empregada grávida contratada mediante contrato de experiência fará jus à estabilidade provisória, ainda que o contrato venha a se extinguir antes do seu termo, seja pela expiração do prazo ou pela ruptura antecipada".

No mesmo sentido, Cláudio Brandão, em sua obra "Direito do Trabalho", afirma que "a empregada gestante tem direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente da modalidade do contrato de trabalho" (BRANDÃO, 2021, p. 390).

¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS. Processo nº 0024647-90.2022.5.24.0003. Julgado em : 20 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 23 abr. 2023..

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS. ATOrd nº 0024683-03.2020.5.24.0004. Julgado em 28 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

Diante das diversas interpretações apresentadas pelos magistrados, inclusive no âmbito do 2º grau de jurisdição, foi proposta uma arguição de divergência em 15/06/2022, com o objetivo de uniformizar a jurisprudência do Tribunal Regional sobre o tema.

Conforme já mencionado anteriormente, a 1ª Turma ostentava uma convicção inabalável de que a proteção garantida pela estabilidade provisória prevista na Constituição Federal, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, inciso II, alínea b, seria adquirida se a concepção ocorresse durante a vigência de um contrato de experiência. Conforme o julgamento proferido nos autos n. 0024888-89.2021.5.24.0006, cujos acórdãos foram publicados nos DEJT 17.2.2022 e 16.3.2022. Eis o conteúdo do acórdão do RO:

2.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O juízo da origem afastou a pretensão à estabilidade provisória sob fundamento de que o término do contrato por prazo determinado (deexperiência) não se amolda ao conceito de dispensa arbitrária ou sem justacausa, conforme previsão do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e que, nos termos da tese jurídica fixada pelo TST no julgamento do RE 629.053/SP, em 10.10.2018, de Repercussão Geral (Tema 497), é inaplicável aos contratos de experiência a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante.

Insurgiu-se a autora alegando fazer jus à estabilidade provisória, pois: a) estava gestante por ocasião do desligamento da empresa; b) não houve prorrogação do contrato de experiência; c) mesmo que seja admitida a existência de contrato de experiência, ainda assim tem direito ao reconhecimento da estabilidade gestante, forte na dicção da Súmula 244, III do TST.

Assiste-lhe razão.

Estabilidade-gestante. O único requisito para a aquisição da estabilidade-gestante é de natureza biológica (ADCT-CF, 10, II, b). Assim, independentemente de se tratar de contrato a prazo (STF-RE-579.989-AgR; STF-RE-600.057-AgR; STF-AI-804.574-AgR/DF; STF-RE-597.807; STF-RE-509.775; STF-AI-675.851/SC; Súmula TST n. 244, III), a exceção do contrato temporário da Lei n. 6.019/1974 (TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051), exige-se, apenas, a comprovação de que a gravidez ocorreu antes da dispensa, ainda que fosse desconhecida do empregador ou da própria gestante (STF-RE-634.093 AgR/DF; STF-RE-629053/SP).

Não há controvérsia quanto ao estado gestacional da autora na data da dispensa imotivada (1º.2.2021, TRCT de ID. 4f83bc3).

Após ser comunicada da gestação, a ré promoveu a reintegração, fazendo-o em 14.5.2021. Por isso, postulou a autora parcelas compreendidas entre 2.2.2021 e 13.5.2021. Dou provimento ao recurso, portanto, para deferir o pagamento dos salários, 13º salário proporcional (3/12), férias proporcionais mais 1/3 (3/12) e FGTS de 8% (que deverá ser depositado na conta vinculada) do período de estabilidade de 2.2.2021 a 13.5.2021. Abatam-se os valores eventualmente pagos e devidamente comprovados nos autos sob as rubricas deferidas.

Enquanto isso, por outro lado, a 2ª Turma possuía o firme entendimento majoritário de que não há a aquisição da estabilidade provisória prevista (CF-ADCT, 10, II, b) se a gestação tiver ocorrido na vigência de contrato de experiência. O que pode ser observado nos autos nº 0024809-16.2021.5.24.0005, cujo acórdão foi publicado no DEJT em 07.0.2022:

ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. TEMA 497 DO STF. 1. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 629.053/SP, fixou a seguinte tese, em regime de Repercussão Geral (Tema 497): "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". 2. Considerando que as partes celebraram contrato de experiência, entende-se que a manifestação de vontade da autora quanto à rescisão ocorreu previamente, no início do pacto, não havendo que se falar, portanto, em despedida arbitrária ou sem justa causa. 3. Recurso da autora não provido

Eis o conteúdo da decisão:

2.1 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

A magistrado da origem, com fulcro no Tema 497 do STF, não reconheceu a estabilidade gestacional pleiteada, julgando improcedente o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização substitutiva das verbas rescisórias correlatas (ID. 0f7d72a - Pág. 1-6).

Sustenta a autora que: a) o Tema 497 do STF não se aplica ao caso, eis que as partes não celebraram contrato temporário previsto na Lei n. 6.019/74, mas sim contrato de experiência; b) a ruptura do pacto laboral ocorreu antes do termo final estipulado, havendo, assim, dispensa sem justa causa; c) o artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT exige apenas a confirmação da gravidez, não sendo necessária a prévia ou imediata comunicação do estado gravídico ao empregador (ID. 8c01130 - Pág. 4-7).

Decido.

O Supremo Tribunal Federal, em 10.10.2018, ao julgar o RE 629.053/SP, fixou a seguinte tese, em regime de Repercussão Geral (Tema 497): "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". Tal entendimento deixa claro que o direito à estabilidade provisória da gestante está condicionado a dois requisitos cumulativos, quais sejam: a) gravidez anterior à dispensa; b) rescisão contratual sem justa causa.

Considerando o efeito vinculante de que são dotadas as decisões da Corte Superior, é certo que a sua observância pelos demais órgãos do Poder Judiciário é medida que se impõe.

Primeiramente, ressalto que o fato de o contrato celebrado não corresponder àquele previsto na Lei n. 6.019/74 não se mostra relevante ao deslinde da causa, eis que, aos contratos de experiência, igualmente se aplica o entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 497.

Superada esta questão, vislumbro que, no caso em tela, restou incontroverso que as partes pactuaram contrato de experiência na data de 05.04.2021, com prazo determinado de 30 dias.

Em 16.04.2021 - no interregno, portanto, do prazo de 30 dias previsto no contrato de experiência -, a ré comunicou à autora a rescisão antecipada do pacto laboral (ID. 38a95ce - Pág. 5).

O fato de a ré haver rescindido o contrato antecipadamente, com pagamento da indenização prevista no artigo 479 da CLT (ID. 38a95ce - Pág. 6), não tem o condão de alterar a natureza do contrato a termo.

Assim, havendo as partes celebrado um contrato de trabalho por prazo determinado, entende-se que a manifestação de vontade da trabalhadora quanto à rescisão ocorreu previamente, no início do pacto, não havendo que se falar, portanto, em despedida arbitrária ou sem justa causa.

Nesse sentido, a recentíssima decisão proferida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, in verbis:

(...) II) AGRADO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RITOS SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. TEMA 497 DE REPERCUSSÃO GERAL. PROVIMENTO. Por injunção do decidido no leading case RE 629.053/SP, que resultou no Tema 497 da Tabela de Repercussão Geral do STF, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a

que se dá provimento. III) RECURSO DE REVISTA DARECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADEPROVISÓRIA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. TEMANº 497 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. PROVIMENTO. Em 10/10/2018, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 629.053/SP, sob orito da Repercussão Geral (Tema 497) fixou a seguinte tese: "A incidênciada estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". A referida estabilidade provisória, segundo o STF, depende da existência de dois requisitos cumulativos: gravidez anterior e dispensa sem justa causa. Desse modo, seguindo as diretrizes fixadas pelo excelso Supremo Tribunal Federal, e considerando a natureza do contrato temporário, com prazo determinado para extinção, não é possível falar em dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador nem em estabilidade provisória no caso. Como sabido, as decisões proferidas pelo STF em sede de Repercussão Geral são dotadas de efeito vinculante, razão pela qual se mostram de observância obrigatória por parte dos demais órgãos do Poder Judiciário, que devem proceder à estrita aplicação de suas teses nos casos submetidos à sua apreciação, até mesmo para a preservação do princípio da segurança jurídica. Por essa razão, quando do exame da matéria em epígrafe, deve esta Corte Superior mitigar a análise dos pressupostos recursais para priorizar, ao final, a aplicação do entendimento firmado pelo STF, tendo em vista que esse é o escopo buscado pelo sistema de precedentes judiciais. Trata-se de hipótese em que a reclamante, detentora de contrato de trabalho temporário, teve reconhecida a estabilidade provisória decorrente de gravidez, ocorrida durante o contrato de trabalho. O Tribunal Regional decidiu deferir a indenização substitutiva, nos termos do item III da Súmula nº 244. A referida decisão, como visto, contraria o entendimento fixado no Tema 497 da Tabela de Repercussão Geral do STF. Logo, o apelo deve ser conhecido por injunção do decidido no leading case RE 629.053/SP, que resultou no supracitado Tema 497. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8211320205060001, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 09/02/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/02/2022) (grifei)

Por todo o exposto, concluo que a autora não faz jus à estabilidade provisória no emprego, pelo que reputo escorreita a sentença de piso.

Nego provimento ao recurso

É absolutamente inconcebível e intolerável que ocorra qualquer tipo de desarmonia na jurisprudência em um sistema jurídico que adota precedentes como instrumento fundamental para preservar valores constitucionais fundamentais, tais como a igualdade e a segurança jurídica. Afinal, a ausência de uniformidade na

aplicação do direito não apenas gera confusão e incerteza, como também pode comprometer seriamente a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos, subvertendo a própria lógica do Estado Democrático de Direito.

Em parecer da Procuradora-Chefe do trabalho, Dra. Cândice Gabriela Arosio, o MPT entendeu que não havia como acolher o entendimento esposado pela 2ª Turma, no sentido de que a tese de repercussão geral fixada pelo E.STF, a partir do julgamento do RE 629.053/SP, teria afastado o reconhecimento da estabilidade provisória contemplada no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, das hipóteses em que o término da relação contratual decorre de vencimento do prazo estipulado entre as partes. Dessa forma entendeu o MPT no sentido de haver a aquisição da estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, desde que a gestação tivesse ocorrido na vigência do contrato de experiência.

A questão jurídica relativa à estabilidade da gestante em contrato de experiência assim foi decidida pelo Tribunal Pleno do TRT 24 na AD 0024252-10.2022.5.24.0000 (DEJT 7.11.2022):

"ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. GESTANTE. ADCT, 10, II, "B". CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. APLICABILIDADE DA GARANTIA CONSTITUCIONAL. SÚMULA N.º 244, ITEM III, DO TST. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497 DO STF. COMPATIBILIDADE. ORIENTAÇÃO PLENÁRIA REGIONAL. PRECEDENTE OBRIGATÓRIO. 1. O direito à estabilidade provisória no emprego prevista no art. 10, II, "b" do ADCT incide nas relações contratuais trabalhistas por prazo determinado, conforme entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST. **2.** A atual redação do mencionado verbete forjou-se a partir de firme jurisprudência do STF no sentido de reconhecer a estabilidade gestacional nas hipóteses de contrato por prazo determinado (RE 634.093) **3.** A tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497 não representa superação dos seus próprios precedentes, tampouco do item III da Súmula n.º 244 do TST, porquanto a Suprema Corte, no referido tema 497, analisou a matéria concernente à estabilidade gestacional apenas pela perspectiva temporal da gestação, interpretando o alcance e o sentido da expressão "confirmação da gravidez" disposta no texto constitucional. **4.** Não há nos votos proferidos no julgamento do *leading case* (RE 629053) indício de modificação do entendimento da Suprema Corte, consubstanciado na garantia de estabilidade provisória, independentemente da natureza da relação jurídica do vínculo laboral. **5.** À exceção da 4ª Turma do TST, todas as demais, a SBDI-1 e a SBDI-2 permanecem reconhecendo a vigência do entendimento indicado no item III da Súmula n.º 244 do TST, mesmo após a fixação de tese pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º

497. Precedentes. **6.** O Pleno do TRT 24ª Região já examinou a questão, sob os mesmos pressupostos fáticos, em julgamento de Mandado de Segurança, firmando orientação no sentido de reconhecer o direito à estabilidade provisória gestacional na hipótese de contrato de experiência, decisão que se constitui em precedente de observância obrigatória (CPC, 927, V). **7.** Tese fixada: "**A tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497 não superou o entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST. Por conseguinte, o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT incide nas relações contratuais trabalhistas por prazo determinado - inclusive contratos de experiência (CLT, 443, § 2º, "c"), à exceção do contrato temporário previsto pela Lei nº. 6.019/1974 (TST-IAC-5639-31.2013.5.12.005]**". **8.** Arguição de Divergência conhecida e tese prevalecente fixada"

O reconhecimento da estabilidade provisória mesmo nos contratos por prazo determinado, representou um importante avanço na segurança jurídica das gestantes no âmbito do TRT 24. Atualmente, o entendimento pacificado é de que o direito à estabilidade previsto no art. 10, II, "b", do ADCT incide nas relações trabalhistas por prazo determinado, incluindo os contratos de experiência, com exceção dos contratos temporários previstos na Lei nº 6.019/74.

Vale destacar que no IUJ, os desembargadores concluíram que dentre os ministros do STF no tema de repercussão geral nº 497, nenhum adentrou no debate acerca da modalidade do contrato de trabalho e suas implicações no direito à estabilidade gestacional. Pelo contrário, os ministros Luiz Fux, Gilmar Mendes e Ricardo Lewandowski fizeram referência à jurisprudência consolidada do STF no sentido de reconhecer a aquisição da estabilidade provisória em hipótese de contratação por prazo determinado.

A uniformização da jurisprudência do nosso tribunal regional assume especial relevância no que tange à garantia dos direitos das gestantes no mercado de trabalho, dado que, a partir de agora, tais trabalhadoras, ainda que submetidas a contratos por prazo determinado, poderão usufruir da estabilidade provisória que lhes é assegurada por lei. É importante ressaltar que, antes da mencionada uniformização, as gestantes enfrentavam uma situação de incerteza, sujeitas à possibilidade de terem suas ações distribuídas para um juiz que não reconhecesse seu direito à estabilidade. Isso resultava em danos irreparáveis às suas carreiras profissionais e, em última instância,

na inviabilização dos seus projetos de vida.

Além disso, essa uniformização traz benefícios não apenas para as gestantes, mas também para a sociedade como um todo. Ao garantir condições adequadas para que as mulheres possam conciliar maternidade e trabalho, estamos promovendo a igualdade de oportunidades e contribuindo para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Portanto, é fundamental reconhecer os avanços proporcionados por essa uniformização, que trouxe segurança jurídica e proteção para as gestantes, evitando os danos irreparáveis que antes eram enfrentados. Essa medida fortalece não apenas as carreiras profissionais das mulheres, mas também os seus projetos de vida, permitindo que elas alcancem o equilíbrio entre vida familiar e profissional de forma mais harmoniosa e plena.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após minuciosas análises realizadas, pode-se chegar a uma conclusão impactante: o tema da estabilidade provisória gestacional em contratos por prazo determinado tem sido fonte de intensa divergência na jurisprudência trabalhista, tanto em primeira quanto em segunda instância. É notório que esse assunto é de suma importância, uma vez que se trata do direito à proteção da gestante, em um momento de grande fragilidade e vulnerabilidade.

A proteção social destinada aos trabalhadores é uma necessidade vital que serve como base fundamental do Direito do Trabalho, tendo em vista que o empregado se encontra em uma posição extremamente desprotegida nesta relação jurídica.

Indubitavelmente, as normas que versam sobre a estabilidade provisória conferem salvaguarda à mulher gestante e ao seu nascituro, propiciando-lhes diversos benefícios e vantagens inestimáveis. A despeito de serem conquistas notáveis e avanços significativos na luta das mulheres por direitos trabalhistas, porém, tais dispositivos legais podem ocasionar uma infinidade de desafios e preconceitos, culminando, em muitas situações, em instabilidade no ambiente laboral.

Como dito, a garantia a que se faz menção transcende a mera salvaguarda dos interesses da trabalhadora gestante, almejando, precipuamente, garantir que sejam providas condições mínimas de resguardo ao ser em formação que ela carrega em seu ventre, tanto durante a gestação como nos seus primeiros meses de vida extrauterina. Por isso mesmo, é comum não se admitir que a empregada grávida abdique do direito à estabilidade laboral, eis que, caso o fizesse, estaria por conseguinte renunciando a um direito que resguarda um terceiro, a saber, o fruto de seu ventre em gestação.

Quando se trata da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, é possível perceber sua imensa relevância social. Afinal, essa garantia protege tanto a vida da criança por nascer quanto a subsistência da mãe durante o período de gestação e pós-parto. Isso permite que a gestante possa

desfrutar desse momento sem preocupações e retomar suas atividades profissionais após o período de estabilidade, além de poder oferecer os cuidados necessários para o desenvolvimento saudável do recém-nascido.

Ao se realizar uma análise cuidadosa da Constituição Federal, é possível constatar que a garantia constitucional relacionada à estabilidade provisória da gestante está condicionada unicamente à confirmação da gravidez. Dessa forma, não é necessário que a funcionária esteja vinculada a um contrato de trabalho de longo prazo para usufruir dessa proteção. Em decorrência disso, a dispensa sem justa causa ou arbitrária da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, é considerada inválida, independentemente de ela ter sido contratada por meio de um contrato de experiência. É um direito inalienável da gestante e uma medida essencial para a proteção da vida e da dignidade humana.

O presente trabalho em questão propôs-se a realizar uma minuciosa análise acerca da estabilidade provisória da empregada gestante. Conquanto sejam inegáveis os benefícios já alcançados, é importante ressaltar que, até poucos meses atrás, ainda existiam questionamentos jurídicos em torno da aplicação do direito no âmbito do TRT 24, e a depender do julgador que viesse a se debruçar sobre a causa, a trabalhadora poderia vir a ter seu direito negado, em que pese o entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Tal circunstância reforça a importância da contínua luta por espaço e igualdade no ambiente de trabalho, já que as mulheres ainda são frequentemente submetidas a relações laborais desumanas e discriminatórias.

Assim sendo, a presente pesquisa busca não apenas debater os ideais de justiça e sua aplicação aos casos concretos, mas também apresentar subsídios para o entendimento de que a proteção à empregada gestante transcende a mera garantia de emprego ou salário, e assume um caráter fundamental para a própria sociedade. Essa proteção visa resguardar a vida de um novo ser humano que está por vir ao mundo, um ser vulnerável e indefeso diante de uma sociedade marcada por valores materialistas e imediatistas. Nesse sentido, não se trata apenas de uma questão trabalhista, mas de uma questão de dignidade humana e de valores éticos e sociais essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL, Constituição (1824) Constituição Política do Império do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm Acesso em: 05 de out. 2022.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 de out. 2022.
- BRASIL, TST – **Súmula no 244**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 05 de out de 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS. **Processo nº 0024647-90.2022.5.24.0003**. Julgado em : 20 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS. **ATOrd nº 0024683-03.2020.5.24.0004**. Julgado em 28 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0024252-10.2022.5.24.0000. Publicado em 07 de novembro de 2022. Disponível em: https://pje.trt24.jus.br/precedentesWeb/pages/public/TemaLista.seam#formulario_edicao_tema_aba1. Acesso em: 20 de abril de 2022.
- BRANDÃO, Cláudio. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.
- DECRETO-LEI no 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 29 de out. 2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado – TST - 7. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: Teoria e Prática**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2022.

SARAIVA, Renato. **CLT comparada: doutrina, jurisprudência, modelos**. 10. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

PINTO, Sérgio Martins. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. São Paulo: LTr, 2013, pág. 33.