

Estabilidade de gestante não se aplica ao fim do contrato temporário

A estabilidade da gestante no emprego só ocorre quando há dispensa arbitrária ou sem justa causa, não podendo ser aplicada no fim do contrato de trabalho temporário. Utilizando esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a reintegração de uma auxiliar administrativa por ter sido dispensada enquanto estava grávida.

Dollar Photo Club



O TST negou a reintegração à trabalhadora grávida contratada por tempo determinado Dollar Photo Club

A auxiliar foi contratada pela microempresa Ação RH Ltda., com sede em Joinville (SC), em janeiro de 2018 para prestar serviços à Empresa de Saneamento Ambiental e Concessões Ltda. (Esac), em Santo Antônio de Pádua (RJ), em contrato pelo prazo determinado de nove meses. Em setembro, descobriu que estava grávida e informou a situação às duas empresas, mas foi dispensada no mês seguinte.

Para a trabalhadora, a dispensa foi ilegal. Ela sustentou que a gravidez durante o contrato de trabalho lhe garantiria a estabilidade provisória no emprego prevista artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ([ADCT](#)), desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A microempresa, em sua defesa, alegou que a estabilidade só alcançaria vínculos por prazo indeterminado.

O juízo da vara do Trabalho de Santo Antônio de Pádua deferiu a reintegração e determinou o pagamento das parcelas devidas desde a dispensa. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). Segundo a corte regional, a norma do ADCT não faz nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, alcançando também os temporários.

No entanto, o relator do recurso de revista da empresa, ministro Alexandre Ramos, explicou que o Pleno do TST, no julgamento do [IAC-5639-31.2013.5.12.0051](#), fixou a tese jurídica de que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974.

Segundo ele, o dispositivo do ADCT se refere somente às dispensas arbitrárias ou sem justa causa, que

não ocorrem quando o contrato por prazo determinado se encerra por decurso do tempo. "O contrato por prazo determinado e a estabilidade são institutos incompatíveis entre si, que visam a situações totalmente opostas", explicou o ministro. "O primeiro estabelece um termo final ao contrato, e o segundo, a seu turno, objetiva manter o contrato de trabalho vigente".

O magistrado observou que, conforme o item III da [Súmula 244](#) do TST, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo nos contratos por tempo determinado. Contudo, o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de repercussão geral de que a incidência dessa estabilidade somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.

"A tese é clara quando elege, como um dos pressupostos dessa garantia de emprego, a dispensa sem justa causa, ou seja, afasta a estabilidade de outras formas de terminação do contrato de trabalho: pedido de demissão, dispensa por justa causa e terminação do contrato por prazo determinado", explicou o ministro. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 101854-03.2018.5.01.0471**

Date Created
02/09/2021