



FACULDADE CRISTO REI - FACCREI
DIREITO

CARLA RAYANE RUZA RIBEIRO

**A ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO
DETERMINADO: ANÁLISE DA EFICÁCIA DA SÚMULA 244 NA PROTEÇÃO
DO TRABALHO DA MULHER**

CORNÉLIO PROCÓPIO - PR
NOVEMBRO/2024



CARLA RAYANE RUZA RIBEIRO

**A ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO
DETERMINADO: ANÁLISE DA EFICÁCIA DA SÚMULA 244 NA PROTEÇÃO
DO TRABALHO DA MULHER**

Artigo Científico apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Cristo Rei de Cornélio Procópio – PR como requisito parcial para obtenção do grau e do diploma de bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Luis Gustavo Lepre da Silva.

**CORNÉLIO PROCÓPIO
NOVEMBRO/2024**

Ficha de identificação da obra com dados informados pela autora

R367 Ribeiro, Carla Rayane Ruza.

A estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado: análise da eficácia a súmula 244 na proteção do trabalho a mulher/Carla Rayane Ruza Ribeiro- Cornélio Procópio, 2024.
26 f.:

Orientador: Prof.^o Dr. Luis Gustavo Lepre da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)
Campus Faccrei - Faculdade Cristo Rei.

1. Súmula 244. 2. Empregada Gestante. 3. Proteção Ao Trabalho Feminino. 4. Tema 497/STF. 5. Distinguishing. I. Título.

CDD: 340

**A ESTABILIDADE DA GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO
DETERMINADO: ANÁLISE DA EFICÁCIA DA SÚMULA 244 NA PROTEÇÃO
DO TRABALHO DA MULHER**

**THE STABILITY OF PREGNANT WOMEN IN CONTRACTS FOR A
DETERMINED TERM: ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF SUMMARY
244 IN PROTECTING WOMEN'S WORK**

Carla Rayane Ruza Ribeiro*

Luis Gustavo Lepre da Silva**

RESUMO

Este artigo examina a estabilidade da gestante em contratos de prazo determinado, destacando conflitos nos entendimentos jurisprudenciais sobre a proteção à gestante no emprego. A pesquisa investiga lacunas e divergências, especialmente em relação à Súmula 244, III, do TST, que assegura a estabilidade provisória da gestante também em contratos a termo. Recentes decisões, como a da 4ª Turma do TST, afastaram o entendimento sumulado, baseando-se na interpretação do STF no Tema 497, que não exige a natureza do contrato para a garantia de estabilidade, apenas a concepção durante o vínculo empregatício e dispensa sem justa causa. O estudo questiona se o julgamento do STF poderia invalidar o entendimento sumulado do TST, considerando o impacto que traria sobre a segurança jurídica e proteção da trabalhadora. Analisa-se o cabimento de embargos para uniformização das decisões divergentes, destacando seu papel na garantia da consistência jurisprudencial e dos direitos fundamentais. Ao final, o artigo reflete sobre a estabilidade da gestante como direito essencial não só para a trabalhadora, mas também para o nascituro, com a importância social e constitucional. Assim, busca-se reafirmar a necessidade de uma interpretação que fortaleça a proteção à gestante garantindo coerência na aplicação das normas trabalhistas e promovendo um mercado de trabalho mais justo e igualitário para as mulheres.

PALAVRAS-CHAVE: Súmula 244. Empregada Gestante. Proteção Ao Trabalho Feminino. Tema 497/STF. Distinguishing.

*Autor: Estudante do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Cristo Rei – FACCREI, de Cornélio Procópio. E-mail: carlaruza0909@gmail.com

**Orientador: Advogado Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. E-mail: luisgustavo.lepre@faccrei.edu.br

ABSTRACT

This article examines the stability of pregnant women in fixed-term contracts, highlighting conflicts in jurisprudential understandings regarding the protection of pregnant women in employment. The research investigates gaps and divergences, especially in relation to Summary 244, III, of the TST, which ensures the provisional stability of pregnant women also in fixed-term contracts. Recent decisions, such as that of the 4th Panel of the TST, ruled out the summary understanding, based on the STF's interpretation of Theme 497, which does not require the nature of the contract to guarantee stability, only the conception during the employment relationship and dismissal without just cause. The study questions whether the STF's judgment could invalidate the TST's summary understanding, considering the impact it would have on legal security and worker protection. The appropriateness of embargoes to standardize divergent decisions is analyzed, highlighting their role in guaranteeing jurisprudential consistency and fundamental rights. At the end, the article reflects on the stability of pregnant women as an essential right not only for the worker, but also for the unborn child, with social and constitutional importance. Thus, we seek to reaffirm the need for an interpretation that strengthens the protection of pregnant women, ensuring consistency in the application of labor standards and promoting a fairer and more equal labor market for women.

KEYWORDS: Summary 244. Pregnant Employee. Protection Of Female Work. Theme 497/STF. Distinguishing.

1 INTRODUÇÃO

O artigo em liça, tem por escopo analisar de forma sucinta os direitos da mulher gestante nos contratos de prazo determinado, utilizando a jurisprudência e outros entendimentos jurídicos já estabelecidos como pilares fundamentais do tema. A pesquisa visa identificar as falhas e lacunas nos debates e teses fixadas pelos Tribunais.

Com o significativo crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, o âmbito trabalhista passou a requerer novas abordagens para garantir os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição brasileira. Abrindo assim, espaço para discussões que não apenas abordam a proteção dos direitos já existentes, mas também a criação de novos direitos voltados à proteção da mulher no mercado de trabalho.

Um aspecto crucial a ser destacado é o direito à estabilidade da gestante que tem sido amplamente debatido nos Tribunais, especialmente no que diz respeito à sua aplicabilidade nos contratos por prazo determinado. É essencial compreender a evolução deste princípio no Direito do Trabalho e a sua aplicação ou inaplicação em relação ao objeto em questão, considerando o entendimento majoritário.

A pesquisa se concentrará no seguinte problema: Quais os fundamentos que levaram ao afastamento do entendimento da Súmula 244, III do TST em decisões do próprio Tribunal Superior do Trabalho, especialmente em casos específicos que se distanciam dos precedentes sumulados? Para isso, será considerada a disposição do artigo, inciso II, alínea “b” do ADCT, que assegura a estabilidade provisória da empregada gestante e a jurisprudência consolidada na Súmula 244, III, do TST, que determina que essa estabilidade se aplica também aos contratos de trabalho por prazo determinado.

Adicionalmente, será analisada a decisão da 4ª Turma em relação ao Recurso de Revista no processo de nº. 1001175-75.2016.5.02.0032, que afastou o entendimento da Súmula 244 com base na tese fixada pelo STF no tema 497, a qual, afirma que a estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, do ADCT requer apenas a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.

Em que pese a súmula 244 contenha um entendimento claro e objetivo, a divergência com a decisão do STF e as subsequentes interpretações do próprio TST indicam que esse afastamento do entendimento da súmula pode não estar devidamente justificado, levando em conta que o julgamento do tema 497 pelo STF, não abordou diretamente a súmula 244/TST, o que implica que as decisões subsequentes possam estar equivocadas.

Assim, um dos objetivos específicos a ser explorado pelo presente artigo é investigar se o julgamento do tema 497/STF tem condão de superar o entendimento sumulado, com vistas se as decisões proferidas sob este fundamento estão corretas, à luz da proteção da mulher gestante em contratos de trabalho, especialmente os por prazo determinado.

Por fim, será realizada uma análise das decisões relacionadas ao tema 497/STF e à 4ª Turma do TST no processo nº. 1001175-75.2016.5.02.0032, com intuito de avaliar a correta interpretação e aplicação dos dispositivos

constitucionais que tratam a estabilidade da gestante, considerando seus destinatários, beneficiários e os efeitos sociais gerados.

2. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E SUA RESPECTIVA PROTEÇÃO JURÍDICA

O presente capítulo, investiga as principais fases históricas e marcos legislativos que moldaram e vem moldando as condições de trabalho das mulheres no Brasil, desde seu marco inicial até a conquista de direitos equiparados aos dos homens e a inclusão de direitos que protegem especificamente a mulher trabalhadora.

Para inserir o leitor no mérito do assunto em pauta, tem-se a necessidade de trazer preliminarmente uma definição do que é o Direito do Trabalho, o qual seja, o ramo da ciência jurídica que compreende o conjunto de leis que regem as relações entre empregadores e empregados. Muito embora seja uma área relativamente nova no campo jurídico, o trabalho é uma prática ancestral da humanidade, e no Brasil, este ramo do Direito, sofreu significativas transformações ao longo dos séculos, especialmente no que diz respeito à proteção e regulamentação do trabalho feminino (BAIRRAL, 2017, p.10).

Em tempos de outrora, durante a República Velha, que compreendeu o período de 1889 a 1894, as mulheres enfrentaram uma exclusão sistemática do mercado de trabalho formal, devido ao impacto da legislação da época, a qual, refletia uma mentalidade dominada por valores patriarcais, que severamente restringiam as oportunidades de trabalho para elas. A falta de direitos trabalhistas específicos contribuiu para a perpetuação da desigualdade de gênero no ambiente laboral (SANTOS, 2023, p.13).

O advento da CLT em 1943, foi um marco significativo para as mulheres trabalhadoras brasileiras. Pela primeira vez, a legislação trabalhista reconheceu formalmente os direitos das mulheres no mercado de trabalho, estabelecendo normas específicas para proteger sua saúde, segurança e dignidade no ambiente laboral. A inclusão de dispositivos legais que regulamentavam a jornada de trabalho, garantiam salário de igual valor e proibiam o trabalho

noturno e perigoso para mulheres, foram passos cruciais rumo à igualdade de gênero no trabalho.

Nesta toada, um dos maiores avanços na conquista de direitos da mulher no âmbito trabalhista, foi o direito à estabilidade gestacional. Essa proteção à gestação e à maternidade começou a ser reconhecida com a Constituição de 1934, que estabeleceu o dever de amparar a maternidade e a infância. Princípio este que foi consolidado na Constituição Federal de 1988, expressamente no artigo 6º da referida legislação, que garante o direito à proteção da maternidade e da infância como um direito social fundamental (SANTOS, 2023, p. 13).

Do ponto de vista de Melo (2017), a estabilidade impede o empregador de rescindir o contrato de trabalho do empregado sem justa causa, protegendo, assim, o direito deste ao emprego, mesmo contra a vontade do empregador.

Neste sentido, Silva e Tavares (2021, p.6), conceituam a estabilidade provisória como uma garantia temporária de emprego conferida a determinados grupos de trabalhadores, vigente enquanto perdurarem as circunstâncias que a motivaram.

Este direito está vinculado propriamente, ao objetivo de garantir a proteção da empregada gestante contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até os primeiros meses de vida do filho, visando a manutenção do vínculo empregatício e garantia do sustento necessário durante este período crucial, preservando tanto o emprego da trabalhadora quanto o bem-estar do nascituro.

Insta salientar, que o referido direito, encontra-se fundado no Princípio da Justiça Social, derivando-se do Direito do Trabalho, o que pressupõe a continuidade da relação empregatícia à empregada. Além disso, sua base legal encontra-se pautada na Constituição Federal de 1988, tornando-se um direito constitucional, bem como, previsto no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e no artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os referidos dispositivos legais, garantem à trabalhadora gestante a estabilidade no momento da confirmação da gravidez, ainda que, este ocorra durante o aviso prévio.

Em que pese, o artigo 10, inciso II, alínea “b” do ADCT, estabeleça a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a

confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto, referida disposição não institui o tipo de modalidade contratual da empregada a ser amparada por este direito. Desse modo, em 2012, o Tribunal Pleno e o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aprovaram a Resolução n. 185/2012, DeJT de 25-9-2012, modificando o inciso III da Súmula 244.

Essa mudança possibilitou a admissibilidade e garantia do direito à estabilidade conferida pelo artigo 10, II, “b”, do ADCT, para empregadas gestantes, mesmo em contratos por prazo determinado. Essa alteração priorizou o direito fundamental social da gestante ao pleno emprego, em detrimento da natureza jurídica interrupta típica do contrato a termo (LOPES e SANTOS, p.15).

Nada obstante, em julgamento ao Recurso de Revista nº. 1001345-83.2017.5.02.0041, sob a relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, publicada em 27 de novembro de 2020, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), negou a estabilidade provisória à empregada gestante em contrato de trabalho de aprendiz, sob a premissa da aplicação do tema 497 do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº. 629.053/SP, publicado em 10 de outubro de 2018, o qual estabeleceu a tese de que “a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa¹”.

A Egrégia Quarta Turma, ao examinar a matéria do Recurso Interposto pela empregada gestante no processo de n.º1001175-75.2016.5.02.0032 – qual pleiteava pela aplicabilidade do tema sumulado pelo próprio TST em um contrato por prazo determinado – partiu do pressuposto no sentido de que ainda que ocorresse a aplicabilidade do Item III da Súmula 244/TST, esta decisão seria conflitante com a tese fixada pelo STF no tema 497 de Repercussão Geral. Para os Ministros, o tema 497 do STF deveria imperar sobre a Súmula 244 do TST, tema esse que se originou decorrente do julgamento do Recurso Extraordinário de nº. 629.053/SP, cuja tese fixada foi “a gestante possui direito à estabilidade no emprego desde que o empregador tenha ciência do estado gravídico em momento anterior ao da despedida imotivada”, (STF. p.13, RE 629.053-SP. Rel. Min. Marco Aurélio, Red. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 10/10/2018).

¹ RE 629053, Relator (a): MARCO AURÉLIO, Relator (a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 10-10-2018, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-040 DIVULG 26-02-2019 PUBLIC 27-02-2019.

Por conseguinte, concluiu a 4^o Turma do TST que o entendimento sumulado estaria alcançado pelo “*overruling*” – que acontece quando há uma modificação a respeito de um entendimento de um tribunal sobre um assunto jurídico que anteriormente era pacífico. Embora a referida Súmula do Tribunal Superior do Trabalho assegure a estabilidade à gestante contratada sob a modalidade de contrato por prazo determinado, a 4^a Turma do TST tem adotado interpretação divergente em suas decisões, negando esse direito à estabilidade para essas empregadas.

Daí porque o próximo capítulo é dedicado à investigação das origens do item III da Súmula 244 do TST.

3. A ELABORAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST E SUA APLICAÇÃO À TRABALHADORA GESTANTE

Neste ponto, para melhor entendimento faz-se necessário estabelecer o processo evolutivo, ou melhor dizendo, as origens da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como, suas alterações ao longo do tempo, sobretudo, no que diz respeito ao item III da referida súmula.

A Súmula 244 tem como objeto interpretações e posicionamentos consolidados do TST a respeito dos limites e aplicações da Estabilidade Provisória de Gestante, referida estabilidade tem origem no art. 10, II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que assim dispõe:

Art. 10 ADCT - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (BRASIL, 1988).

Referido dispositivo foi criado devido à ausência à época da promulgação da Constituição atualmente vigente, de uma lei que disciplinasse a dispensa arbitrária e sem justa causa, levando o legislador constituinte de 1988 a estabelecer que a vedação da dispensa arbitrária e sem justa causa deveria ser tratada por meio de lei complementar.

A garantia do emprego para a empregada gestante, conforme estabelecido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, foi instituída

devido à ausência de uma lei complementar que regulamentasse essa matéria na época da promulgação da Constituição Brasileira, e essa lacuna persiste até os dias atuais.

Neste sentido, COSTA e MERHEB, (p.372, 2022), ressaltam que mesmo após anos à promulgação da Carta Magna, a lei complementar mencionada pelo dispositivo supramencionado ainda não foi promulgada. Mantendo assim, a vigência do artigo 10, II, alínea “b” do ADCT, o que sugere uma falta de interesse por parte do legislativo em abordar o tema.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de consolidar esta disposição estabeleceu a regulamentação desse dispositivo constitucional por meio da Súmula 244, que foi alterada em setembro de 2012, garantindo a estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez, independentemente de comunicação ao empregador. Antes da alteração em 2012, do entendimento sumulado, haviam diversas divergências em entendimentos quanto à concessão da estabilidade à empregada gestante em contratos a termo, no sentido de que o término natural do contrato não era considerado uma demissão arbitrária ou sem justa causa.

Inicialmente, a redação da Súmula 244 do TST se dava da seguinte forma:

Súmula nº 244 Gestante - Garantia de emprego: Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985 A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos. (Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985).

Em abril de 2005, a Súmula foi alterada, incorporado as Orientações Jurisprudenciais de números 88 e 196 da SBDI-1 – Res. 129/2005, DJ 19,20 e 21 de novembro de 2003, passando a constar à Súmula nova redação nos seguintes termos:

(Antiga redação) Súmula 244. Gestante. Estabilidade provisória. (...)
III - Não há direito da empregada gestante que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (ex- à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto OJ 196 — Inserida em 8/11/2000). (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

No ano de 2000, a redação do item III da Súmula 244/TST foi incorporada por meio da OJ 196 SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho, trazendo

posicionamento no seguinte sentido: “Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”, sendo assim, estabelecia um entendimento”.

No decorrer do tempo, o Tribunal Superior do Trabalho, após diversas discussões acerca da garantia da estabilidade em contratos por prazo determinado, decidiu pacificar o entendimento e em setembro de 2012, o TST alterou sua posição em relação ao verbete do inciso III da Súmula 244, estendendo essa estabilidade também aos contratos por prazo determinado, restando o texto da súmula da seguinte forma:

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

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

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

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

Tal mudança foi motivada por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), que garantiram estabilidade à várias gestantes que ocupavam cargos comissionados e eram contratadas a título precário.

Em que pese a alteração, o atual entendimento constante no item III da súmula, não é unânime nos Tribunais Regionais do Trabalho, nem na doutrina.

O Direito do Trabalho compreende o conjunto de leis que regem as relações entre empregadores e empregados. Embora seja uma área relativamente nova no campo jurídico, o trabalho é uma prática ancestral da humanidade (BAIRRAL, 2017, p.10).

Ao longo da história, o trabalho feminino sempre esteve presente, mas foi apenas durante a Revolução Industrial que ele começou a ser mais valorizado e a ocupar uma posição mais significativa no mercado de trabalho. Durante esse período, houve uma extensa utilização de mulheres e crianças como mão de

obra, impulsionada pelo objetivo primordial de aumentar os lucros. Esses grupos estavam dispostos a enfrentar longas jornadas de trabalho em condições insalubres, recebendo salários consideravelmente menores do que os homens (SANTOS, 2021, p.9).

A trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro se desdobrou em três fases distintas ao longo da história. Na primeira fase, que abrangeu o período entre a República Velha (1891) e a Revolução de 1930 (1930), as mulheres eram excluídas do mercado de trabalho e subjugadas à dominação masculina. A segunda etapa, iniciada com a Constituição de 1934 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, marcou o início de uma proteção legal e da emancipação das mulheres no âmbito do trabalho. Na terceira fase, que teve início na transição para a Nova República em 1985, consolidaram-se os direitos sociais, com ênfase na igualdade no trabalho e na participação ativa das mulheres como agentes sociais (SANTOS, 2023, p.13).

No Brasil, o Decreto nº 21.417-A de 1932 foi um marco fundamental na abordagem do trabalho feminino em estabelecimentos industriais e comerciais. Esse decreto proibiu a demissão sem justa causa de mulheres grávidas, e muitos de seus artigos influenciaram diretamente o Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da proteção do trabalho das mulheres. Com a promulgação da Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, importantes preceitos foram introduzidos no campo do Direito do Trabalho, como a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, e a proibição da disparidade salarial baseada no sexo. Essa mudança refletiu uma nova abordagem na proteção do trabalho feminino, buscando evitar uma proteção excessiva que pudesse resultar em discriminação no ambiente de trabalho, e, em vez disso, promovendo uma visão que reconhecesse a capacidade das mulheres em pé de igualdade com os homens (SANTOS, 2021, p.15-16).

Segundo, Silva e Tavares (2021, p.6), estabilidade provisória é uma forma particular e temporária de garantia no emprego, aplicável a um grupo específico de pessoas, e seus efeitos perduram apenas enquanto persistirem as circunstâncias que a motivaram. Seu propósito é proteger as funcionárias contra possíveis discriminações durante a gravidez, assegurando que não sejam

dispensadas sem justa causa durante esse período crucial. Isso é essencial para garantir tanto o emprego da trabalhadora quanto o bem-estar do nascituro, proporcionando os meios necessários para a estabilidade no emprego da gestante e uma subsistência digna desde a confirmação da gravidez até os primeiros meses de vida da criança.

Para reforçar a proteção do emprego e garantir a estabilidade dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso I, estabelece a proibição de demissões arbitrárias ou sem justa causa, além de prever indenizações compensatórias e outros direitos legalmente estabelecidos. Adicionalmente, até que seja promulgada uma lei complementar, o legislador inseriu a garantia de emprego para a gestante no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além da base legal citada na ADCT, o artigo 391-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Lei nº 12.812/2013 também dispõe acerca do tema. Esses dispositivos garantem a estabilidade à gestante mesmo que a confirmação da gravidez ocorra durante o aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado. A Súmula nº 244, item III, do TST ainda estende essa estabilidade aos contratos de experiência e a prazo determinado (SILVA; TAVARES, 2021, p.6-7).

Do ponto de vista de Melo (2017), a estabilidade jurídica impede o empregador de rescindir o contrato de trabalho do empregado sem justa causa, protegendo, assim, o direito deste ao emprego, mesmo contra a vontade do empregador. Pode assumir tanto uma forma definitiva quanto temporária.

Atualmente, as decisões jurisprudenciais tanto do STF quanto do TST, reconhecem os direitos da mulher durante a maternidade e a gravidez, assegurando de maneira eficaz a estabilidade no emprego. Desse modo, se houver rescisão do contrato de trabalho após a confirmação da gravidez, a garantia é mantida ao empregador, sob pena de violação dos dispositivos constitucionais que protegem a estabilidade da gestante, a família, a dignidade da pessoa humana e outras normas destinadas a proteger a saúde pública. Neste sentido, a súmula 244/TST busca garantir a plena efetividade do direito à maternidade, estipulando que basta a confirmação do estado gravídico durante o vínculo empregatício (Lopes e Santos, 2021).

A referida Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentava que a empregada gestante tinha direito à garantia de emprego, ou seja, estabilidade, com a opção de receber indenização pelo período ou ser reintegrada ao seu posto de trabalho. No entanto, isso se aplicava apenas aos contratos de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que o término dos contratos a termo não era considerado dispensa arbitrária (Melo, 2017, p.12).

Com o tempo, o Tribunal Superior do Trabalho, após diversas discussões, acerca da garantia da estabilidade em contratos por prazo determinado, decidiu pacificar o entendimento, e em 2012, o TST alterou sua posição em relação ao inciso III da Súmula 244, passando a conceder estabilidade também em contratos por prazo determinado. Essa mudança foi motivada por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) que garantiram estabilidade a várias gestantes em cargos comissionados e contratadas a título precário. Como resultado, o item III da referida Súmula foi modificado pela Resolução nº 185/2012, permitindo que todas as empregadas gestantes, independentemente do tipo de contrato de trabalho (determinado ou indeterminado), tivessem direito à estabilidade (Melo, 2017, p.16).

Entretanto, mesmo após a promulgação da súmula 244, diversos tribunais têm proferido decisões que divergem dela, argumentando que, quando o vínculo empregatício em um contrato a termo chega ao fim, não se trata de demissão, mas sim do término natural de um contrato estipulado por tempo determinado.

No caso do contrato temporário, a estabilidade à gestante não foi concedida, pois em momento algum houve a expectativa de que o contrato se tornasse por prazo indeterminado. Bairral, (2017) explica que, o contrato temporário, é limitado tanto em suas opções de contratação quanto de prorrogação, tornando inapropriado para a trabalhadora nutrir qualquer esperança quanto a uma contratação por tempo indeterminado. Dessa forma, inquestionável que estender a estabilidade garantida nos contratos de experiência a todos os contratos por prazo determinado viola dispositivos legais, uma vez que a característica essencial do contrato a termo é sua celebração por um período específico.

Ainda neste seguimento, Lopes e Santos (2021, p. 14 e 15), trazem que, na modalidade de contrato por prazo determinado, a aplicação do instituto da

estabilidade não era considerada “viável”, uma vez que o empregado já tinha conhecimento prévio da data de término do vínculo. Desse modo, não seria aceitável que um empregado invocasse uma situação que geraria estabilidade para impedir a extinção desse contrato, cuja data final já era conhecida antecipadamente.

Com base nesse raciocínio, a jurisprudência inicialmente na mais alta instância trabalhista entendia que a estabilidade provisória da gestante não seria admitida em contratos de experiência, conforme o item III da Súmula 244 do TST e a Resolução nº 129/2005, DJ 20, 22 e 24.04.2005. No entanto, o artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal não faz distinção entre as modalidades de contrato de trabalho, o que implica que não há diferença na rescisão do contrato de trabalho de uma empregada gestante, independentemente se o contrato é por prazo determinado ou não. Assim, o Tribunal Pleno e o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2012, aprovaram a Resolução n. 185/2012, DeJT de 25-9-2012, modificando o inciso III da Súmula 244. Essa mudança possibilitou a admissibilidade e garantia do direito à estabilidade conferida pelo artigo 10, II, “b”, do ADCT, para empregadas gestantes, mesmo em contratos por prazo determinado. Essa alteração priorizou o direito fundamental social da gestante ao pleno emprego, em detrimento da natureza jurídica interrupta típica do contrato a termo.

Em 2019, o próprio TST, baseado em outros precedentes judiciais, decidiu, no Incidente de Assunção de Competência (IAC) n. 5639-31.2013.5.12.0051, que a estabilidade provisória da gestante prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT/CF não se aplica ao regime de trabalho temporário regido pela Lei n. 6.019/74. Nesse contexto, o TST ressaltou a distinção entre contratos de experiência, nos quais há uma expectativa legítima por um contrato duradouro, e contratos temporários, nos quais não há essa expectativa de continuidade. Portanto, os contratos temporários regidos pela Lei n. 6.019/74 foram excluídos da regra estabelecida no item III da Súmula 244 do TST (Lopes e Santos, 2021, p.16).

Segundo Bairral (2017), a alteração introduziu direitos não previstos em lei com base em precedentes que não se aplicam a todas as modalidades de

contrato a termo, distorcendo os conceitos básicos de regulamentação do contrato de trabalho e criando precedentes que contradizem a liberdade contratual e a própria legislação trabalhista.

Neste mesmo sentido, Melo (2017), traz que, embora a empregada tenha efetivamente o direito à estabilidade, é crucial que ela busque garantir esse direito de modo a preservar sua finalidade essencial: proteger o emprego e assegurar a segurança jurídica tanto para ela quanto para o nascituro. E, para alcançar isso, além da necessidade de agir com boa-fé por parte das empregadas que reivindicam esse direito, é fundamental que empregadores e o sistema judiciário tenham recursos para combater casos em que a estabilidade é utilizada de maneira abusiva.

Sendo assim, ante as inúmeras e contínuas divergências, cabendo ao judiciário o dever de resguardar a coerência nas decisões para integral eficácia da segurança jurídica, evitando as divergências dentro do próprio âmbito trabalhista, faz-se necessária a aplicação da técnica de “*distinguishing*”, em relação à Tese Fixada pelo Supremo Tribunal Federal, de modo a permitir, em situações específicas ou excepcionais, a preservação do entendimento do item III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

4. A NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DA TÉCNICA DE DISTINGUISHING PARA A TESE FIXADA NO TEMA 497 DO STF COM VISTAS À MANUTENÇÃO DO ENTENDIMENTO CONSTANTE DO ITEM III DA SÚMULA 244 DO TST.

Em suma, o presente capítulo é voltado à compreensão do processo evolutivo que resultou na fixação do tema 497 do Supremo Tribunal Federal, bem como, sua extensão e aplicabilidade em desconformidade nas decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

A Segunda Turma do Supremo, em 2010, ao julgar o Agravo de Instrumento - AI 448572ED², posicionou-se no sentido de que a confirmação da

² AI 448572 ED, Relator (a): CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 30-11-2010, DJE-247 DIVULG 15-12-2010 PUBLIC 16-12-2010 EMENT VOL-02452-01 PP-00267.

gravidez seria suficiente para garantia do direito à estabilidade provisória constitucional.

Nesse sentido, a decisão exarada no julgamento do Recurso Extraordinário de nº. 634.093, interpretou a respeito do artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), no sentido de que as servidoras públicas gestantes ocupantes de cargo de comissão, e demais empregadas gestantes contratadas a título precário têm o direito à licença maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade até cinco meses após o parto³.

No julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 629.053, com repercussão geral, o qual deu origem ao tema supracitado, discutia-se, à luz do art. 10, II, b, do ADCT, se o desconhecimento da gravidez da empregada pelo empregador afasta, ou não, o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Ao julgar o recurso, a Suprema Corte seguiu o voto do ministro Alexandre de Moraes, o qual destacou que, o fator relevante para a estabilidade da gestante é a existência biológica da gravidez antes da dispensa, independentemente de comunicação ao empregador.

Segundo o ministro, a proteção à maternidade visa resguardar tanto a gestante quanto a criança, sendo um direito irrenunciável. Sendo assim, a comprovação da gravidez pode ocorrer posteriormente, desde que a gestação tenha iniciado antes da demissão. O relator, ministro Marco Aurélio, ficou vencido, uma vez que defendia que a estabilidade só seria aplicável se o empregador tivesse conhecimento da gravidez antes da dispensa. A tese fixada foi a seguinte: "a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

Portanto, o tema 497/STF resultou na fixação da tese acima, de modo que o tema e a respectiva tese fixada são:

"Tema 497/STF - Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. Tese Fixada: a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

³ STF - RE: 634093 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 22/11/2011, Segunda Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 06-12-2011 PUBLIC 07-12-2011.

À luz desse prisma, os precedentes do Supremo Tribunal sobre a estabilidade da gestante em contratos a termo, divergem de algumas decisões recentes da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Enquanto a Corte Suprema garante a estabilidade da gestante durante o contrato de trabalho, independentemente de este ser com prazo determinado ou indeterminado, as decisões da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho seguem em direção oposta, fundamentando-se na controvérsia instaurada no tema 497/STF.

Um exemplo representativo dessa divergência, é um julgado específico da 4ª Turma do TST no processo nº TST-RR-1001175-75.2016.5.02.0032, que reflete essa interpretação restritiva da estabilidade da gestante em contratos a prazo determinado tendo como precedente para afastar o direito à estabilidade da empregada gestante, sob justificativa, o tema 497/STF, em referido julgamento a turma deixou conhecer o recurso interposto fundamentando o seguinte: “[...] Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, ante a superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018 ⁴.

A discrepância entre as decisões do STF e do TST aponta para um possível conflito jurisprudencial sobre a aplicação da estabilidade em contratos a termo, sendo um ponto de discussão relevante no âmbito trabalhista. Neste sentido, Lopes e Santos (2021, p.27), aduz que a justificativa da Resolução n. 185/2002, que promoveu a alteração do item III da Súmula 244 do TST, permanece juridicamente válida, uma vez que a modificação se fundamentou no entendimento de que a estabilidade provisória da gestante não pode ser restringida pela natureza do vínculo contratual. Tal proteção visa resguardar não apenas a gestante, mas também o nascituro, em conformidade com os princípios constitucionais da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da proteção à maternidade, previstos na Constituição Federal da República.

⁴ (TST - RR: 10011757520165020032, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 04/08/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 07/08/2020)

Sob essa perspectiva, não há fundamento jurídico para a modificação da jurisprudência consolidada pelo C. TST em razão da decisão proferida pelo E. STF no Tema 497, não se configurando hipótese de *overruling*, ou superação do entendimento sumulado, stoo porque, a tese estabelecida pela Suprema Corte não implica na exclusão da estabilidade nos contratos por prazo determinado, uma vez que esse ponto não foi discutido no RE 629.053/SP. A *ratio decidendi* exige a aplicação do mesmo fundamento determinado do precedente apenas em situações fáticas idênticas ou análogas, o que não foi o caso do processo julgado pela Quarta Turma.

Nesse diapasão, Lopes e Santos, (2021, p. 28) mencionam que o artigo 896-C, parágrafo 17, da CLT estabelece que a superação de uma tese firmada em recursos repetitivos só pode ocorrer mediante fundamentação adequada e específica, considerando mudanças econômicas, sociais ou jurídicas. Isso ressalta a importância de evitar que o próprio tribunal que proferiu o precedente o revise, uma vez que os tribunais devem garantir a estabilidade, previsibilidade do direito, afinal, um precedente instrumentaliza a Segurança Jurídica.

Da análise detida do contexto processual, a tese fixada pela Suprema Corte não extingue a garantia de estabilidade em contratos a termo, considerando que tal questão não foi debatida no RE 629.053/SP. A interpretação da tese deve ser realizada à luz do contexto específico do precedente, não se estende a situações que não foram objeto de análise naquele julgamento.

Dessa maneira, o item III da Súmula 244 do TST não restou superado pela Tese 497 do STF. O que deveria ter ocorrido no caso em comento é a utilização da técnica *distinguishing*, que ocorre quando um precedente não pode ser aplicado nem analogicamente devido à uma real e concreta dessemelhança entre as questões jurídicas relevantes entre os processos postos a julgamento quando da fixação do precedente e aquele onde se pretende adotar o precedente.

Nesse caso, não há fundamento na tese estabelecida no RE nº. 629.053/STF que justifique a exclusão da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado, uma vez que, a *ratio decidendi* não se opõe à

jurisprudência consolidada e sumulada no item III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

Neste sentido, Lopes e Santos (2021), concluem que a estabilidade garantida constitucionalmente à gestante é um direito tanto dela quanto do nascituro, visando garantir o exercício da maternidade. E que esse direito deve ser aplicado em qualquer tipo de contrato de trabalho, sem restrições baseadas na natureza do contrato, pois isso poderia violar os direitos fundamentais ligados à igualdade e à dignidade gestacional. Apesar de a garantia provisória de emprego da gestante exigir apenas dois requisitos - dispensa imotivada e concepção durante o curso do contrato - conforme interpretado pelo STF no Tema nº 497 da Repercussão Geral ao artigo 10, II, "b", do ADCT/CRFB. De, não há justificativa na tese estabelecida no RE n. 629.053/STF para excluir a estabilidade da gestante nos contratos a termo, uma vez que a *ratio decidendi* não entra em conflito com a jurisprudência consolidada.

Sendo assim, não há divergência jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) nesta questão específica, há, sim, uma divergência interna no Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que a 4ª turma, nos julgados acima, ignora o item III da Súmula 244 do TST.

Portanto, a pacificação da jurisprudência interna no TST, é essencial para a garantia da segurança jurídica e previsibilidade nas relações de trabalho, principalmente no que diz respeito à estabilidade provisória para as empregadas gestantes contratadas por prazo determinado, conforme assegura o item III da súmula 244/TST. A continuidade de interpretações divergentes em relação ao tema, dentro do próprio TST e entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), fragiliza a implementação deste direito às empregadas e gera a insegurança jurídica sobre a real extensão dessa proteção.

As inconstâncias nas decisões judiciais, é resultado de interpretações diferentes no que diz respeito à natureza contratual. Parte da jurisprudência entende que o vínculo se encerra naturalmente, sem caracterizar a dispensa, afastando assim a estabilidade provisória. No entanto, essa interpretação limita a proteção garantida pelo entendimento sumulado e ignora o direito fundamental à proteção da maternidade, estabelecido pela Constituição Federal.

Assim, é imprescindível reafirmar o entendimento estabelecido no item III da Súmula 244/TST, para estabelecer uma posição protetiva do Tribunal, reduzindo a possibilidade de decisões contraditórias no âmbito do judiciário trabalhista.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade provisória é um direito fundamental constitucional que garante não somente proteção à gestante, mas também ao nascituro. Essa proteção, transcende a mera garantia de emprego ou salário, e assume um caráter fundamental para a própria sociedade. E 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.

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 dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), 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.

Ademais, é dever do Estado garantir não somente a proteção do direito adquirido, mas a eficiência deste, de modo a evitar que este direito se perca ou seja extinto. Dessa maneira, o direito à estabilidade provisória da gestante deve ser extensível a todas as modalidades de contrato de trabalho, sem limitações quanto à natureza contratual, tendo em vista evitar violações de direitos fundamentais vinculados a igualdade e à dignidade gestacional.

Conforme a interpretação consolidada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema de Repercussão Geral nº. 497, o direito à estabilidade da gestante,

previsto no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), exige apenas dois requisitos para sua concessão – a) dispensa sem justa causa; b) concepção durante o período de vigência do contrato de trabalho entre empregador e empregada. Esses requisitos foram considerados suficientes pelo Supremo para assegurar a proteção da empregada gestante, incluindo casos de contratos a termo, sem espaço para exclusão com base na natureza do contrato.

Ademais, restou evidenciado que essa interpretação do Supremo não contradiz o entendimento da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, mas sim as divergências internas da Corte Trabalhista que gera essa insegurança jurídica, especialmente quando entre as próprias instâncias trabalhistas oscilam na aplicação da estabilidade já garantida. Com efeito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) é o órgão máximo da Justiça do Trabalho – (artigo 111, inciso I, da Constituição Federal de 1988), e tem a responsabilidade primordial de assegurar a uniformidade da jurisprudência trabalhista no Brasil. Diante disso, é imperativa uma pacificação no entendimento interno no Tribunal Superior do Trabalho, a fim de evitar a violação da segurança jurídica das empregadas gestantes contratadas a termo, mantendo assim, a eficácia da proteção que traz a súmula à mulher trabalhadora.

Nesse contexto, a introdução do cabimento de Embargos no TST, conforme o artigo 894 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943), visou justamente sanar eventuais divergências jurisprudenciais, permitindo a uniformização das decisões que possam contrariar súmulas ou orientações jurisprudenciais consolidadas. Esse mecanismo processual não só contribui para a estabilidade das decisões trabalhistas, mas também para a manutenção da coerência e da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Portanto, a utilização dos Embargos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho emerge como um instrumento imprescindível para a harmonização das decisões internas, garantindo a uniformidade do entendimento jurídico e, conseqüentemente, a salvaguarda dos direitos das trabalhadoras gestantes, reforçando a eficácia das proteções previstas pela legislação e jurisprudência trabalhista.

REFERÊNCIAS

BAIRRAL, Luiza Mariana Quaranta Lobão. Contrato por prazo determinado e sua incompatibilidade com a estabilidade para gestante.

2017. Dissertação. Faculdade Baiana de Direito. Disponível em:

<https://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/contrato-por-prazo-determinado-e-sua-incompatibilidade-com-a-estabilidade-para-gestante>.

Acesso em:18/06/2024.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. Resolução nº 129, de 20 de abril de 2005. Diário da Justiça, Brasília, DF, 20, 22 e 24 abr. 2005. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3977/2005_res0129.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1,

Brasília, DF, 17 maio 2013. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur186166> Acesso em: 20 ago. 2024

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 nov. 2024.

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 set. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2024.

16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.III. ISBN 9788553621156.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A estabilidade gravídica nos contratos a termo à luz do Tema 497 do E. STF.

2021. Revista Eletrônica do TRT-PR - V. 10 n.99. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189688/2021_lopes_adriano_estabilidade_gravidica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso:

18/06/2024.

MELO, Vanessa Nunes Dutra de. A estabilidade da gestante: uma análise acerca da proteção à maternidade. 2017. Monografia. Faculdade de Direito do Recife (FDR). Disponível em:

<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24072>. Acesso em: 18/06/2024.

SANTOS, Carla Caroline Freitas. Estabilidade da gestante: garantias constitucionais à gestante e ao nascituro. 2021. Dissertação. PUCGOIÁS.

Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1673>

Acesso: 19/06/2024.

SANTOS, Gustavo Eufigênio Gomes dos. As divergências da busca pela estabilidade da empregada gestante nos contratos por prazo determinado no âmbito do TRT 24. 2023. Artigo. UFMS. Disponível em:

<https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/6025>. Acesso: 19/06/2024.

SILVA, Kaline de Andrade da; TAVARES, Fabiana Luiza. A (in) compatibilidade da estabilidade provisória da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado. 2021. Artigo. CEULP/ULBRA. Disponível em:

<https://ulbra-to.br/bibliotecadigital/publico/home/documento/3675>. Acesso:

19/06/2024.

Supremo Tribunal Federal. (STF) - AI 448572 ED, Relator(a): CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 30-11-2010, DJe-247 DIVULG 15-12-2010 PUBLIC 16-12-2010 EMENT VOL-02452-01 PP-00267 Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=617888>. Acesso em: 17 out. 2024.

Supremo Tribunal Federal. (STF) - RE: 634093 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 22/11/2011, Segunda Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 06-12-2011 PUBLIC 07-12-2011. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1609454>.

Acesso em: 10 out. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/

[Sumulas_Ind_201_250.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html). Acesso em: 25 ago. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho. TST. E- RR - 1001175-75.2016.5.02.0032

Data de Julgamento: 04/08/2020. Relator: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma,

Data de Publicação: 07/08/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

Acesso em: 27 set 2024.