

ESTABILIDADE DA GESTANTE: ASPECTOS LEGAIS E DESAFIOS ATUAIS.¹

Esequias Marcos de Oliveira²
Profa. Ma. Ariani Avozani Oliveira³

RESUMO

O presente artigo discorre sobre a estabilidade da gestante; aspectos legais e desafios atuais. Diante das garantias legais previstas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, especialmente no que se refere à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, questiona-se: Em que medida o direito à estabilidade da gestante é efetivamente assegurado nas relações de trabalho no Brasil? A legislação trabalhista brasileira, aliada à atuação dos tribunais, tem garantido efetiva proteção à estabilidade da gestante, mesmo em situações controversas como contratos temporários, determinados ou alegações como o desconhecimento da gravidez pelo empregador. O objeto deste trabalho é refletir sobre a estabilidade da gestante; examinando a atualidade da lei de forma a contribuir para o leitor verificar a aplicação desta melhorando o ambiente de trabalho e garantindo direitos a gestante, ou seja, analisar a estabilidade da gestante a luz da legislação trabalhista e da jurisprudência, identificando seus fundamentos, limites e os desafios contemporâneos para concretização deste direito. Para a realização desta pesquisa, elegeu-se o método de abordagem dedutivo, o qual, observa-se ser o mais adequado frente ao objetivo proposto neste estudo. Para métodos de procedimento elegeu-se o histórico, uma vez que, há a necessidade de se proceder à investigação histórica dos fatos a serem perquiridos. As técnicas de pesquisas a serem abordadas neste artigo são a pesquisa bibliográfica, as jurisprudências, a Constituição Federal do Brasil de 1988 e a CLT. Por fim, conclui-se que para garantir a plena efetivação da estabilidade da gestante, superando os desafios remanescentes, é fundamental o compromisso contínuo da sociedade e do sistema jurídico, protegendo as mulheres contra a discriminação no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Estabilidade gestante. Legislação trabalhista. Relações de trabalho.

INTRODUÇÃO

A estabilidade da gestante no mercado de trabalho é um tema muito importante tanto no âmbito jurídico quanto social aqui no Brasil. Essa proteção, garantida pela Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem o objetivo de impedir que a mulher seja demitida sem justa causa desde o momento em que confirma a gravidez até cinco meses após o parto. Essa estabilidade é um direito fundamental, que busca assegurar a dignidade da mulher trabalhadora, além de proteger sua saúde e a do bebê que está por vir.

Em que medida a legislação trabalhista brasileira, aliada à atuação dos tribunais, assegura efetivamente o direito à estabilidade da gestante nas relações de

¹ Trabalho Final de Graduação II, do Curso de Direito da UNISM

² Acadêmico: Esequias Marcos de Oliveira

³ Profa. Ms. Ariani Avozani Oliveira. Email: profa.arianioliveira@fcjsm.edu.br

trabalho, considerando os desafios contemporâneos e as diferentes interpretações jurídicas, como no caso de contratos temporários ou desconhecimento da gravidez pelo empregador?

Este artigo busca analisar a estabilidade da gestante a luz da legislação trabalhista e da jurisprudência, identificando seus fundamentos, limites e os desafios contemporâneos para concretização desse direito. Busca-se também examinar a jurisprudência dos tribunais trabalhistas sobre a estabilidade da gestante, uma vez que estas evoluíram muito, buscando sempre o aperfeiçoamento da norma, especialmente em situações controvertidas, como contratos por prazo determinado, temporários e casos de demissão sem ciência da gravidez.

Busca-se investigar os principais desafios práticos para a efetivação do direito à estabilidade da gestante nas relações de trabalho, incluindo aspectos como desconhecimento da norma, ocasião em que há a dispensa da gestante com a justificativa de não se conhecer a lei, falar sobre a discriminação, quando o empregador age como se a gestante, a empregada não tivesse mais valor, por estar grávida, e se demite ou se busca forçar uma demissão porque o empregador não quer mais esta pessoa na equipe de colaboradores, simplesmente por estar grávida.

Visa também este artigo analisar as dificuldades de acesso à justiça e o impacto para empregadores que precisam entender que a gestante precisa de uma atenção especial neste período.

O presente projeto de pesquisa possui relevância social, na medida que visa analisar os direitos adquiridos e muitas vezes não respeitados na gestação, buscando respostas em como fazer para que a mulher e a gestação sejam respeitadas e protegidas, investimentos e políticas públicas necessárias à ampla divulgação destes direitos nos termos do artigo 7º, XVIII, da Constituição da República, contribuindo para que haja mais respeito aos direitos adquiridos pelas gestantes até os dias atuais.

Assim, a proteção à maternidade é um dos pilares do Direito do Trabalho, estando diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à promoção da igualdade de gênero. A estabilidade provisória da gestante, prevista no arcabouço jurídico, bem como nos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representa um importante instrumento de garantia à manutenção do emprego da mulher durante o período de gravidez e puerpério, assegurando-lhe condições mínimas de segurança econômica e social.

Entretanto, na prática, observa-se uma série de desafios quanto à efetividade desse direito. Casos de demissão de gestantes, muitas vezes alegadamente por desconhecimento da gravidez, contratos por tempo determinado e relações de trabalho informais ainda são frequentes, revelando fragilidades na proteção legal e na conscientização de empregadores e trabalhadores. Dessa forma, o presente artigo justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre os fundamentos, limites e eficácia da estabilidade da gestante no Brasil. A pesquisa visa contribuir para o debate acadêmico e prático, fornecendo subsídios que possam auxiliar na promoção de relações de trabalho mais justas, seguras e igualitárias para as mulheres, especialmente em um momento de maior atenção às pautas de equidade e proteção social no mundo do trabalho.

Para a realização desta pesquisa, elegeu-se o método de abordagem dedutivo, o qual, observa-se ser o mais adequado frente ao objetivo proposto neste estudo. Para métodos de procedimento elegeu-se o histórico, uma vez que, há a necessidade de se proceder à investigação histórica dos fatos a serem perquiridos.

As técnicas de pesquisas a serem abordadas neste artigo são a pesquisa bibliográfica, as jurisprudências, a Constituição Federal do Brasil de 1988 e a CLT, que por sua vez justifica-se pelo fato das informações serem necessárias a realização desta pesquisa, e estas são encontradas em fontes bibliográficas diversas que versam a respeito do tema da pesquisa proposta.

O artigo está organizado em três capítulos. O primeiro aborda os fundamentos jurídicos da estabilidade da gestante, apresentando as bases legais, com ênfase no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição de 1988, e as resistências sociais à proteção. Em seguida, o segundo capítulo trata da estabilidade da gestante na jurisprudência trabalhista, onde se realiza uma análise da aplicação das normas nos tribunais e a interpretação das leis pela jurisprudência. Por fim, o terceiro capítulo foca nos desafios contemporâneos para a efetivação da estabilidade da gestante, discutindo as dificuldades na sua aplicação e considerando as teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva, além das interpretações jurídicas do Supremo Tribunal Federal (STF).

1. FUNDAMENTOS JURIDICOS DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Muito se vê ainda, na atualidade, a força de pensamentos machistas de que a mulher não tem direitos a quase nada, porém é inegável que os direitos da mulher avançaram muito, especialmente os direitos da gestante, como a estabilidade durante a gestação. A mulher ganhou direitos na legislação e conseqüentemente na gestação, embora ainda haja pessoas que pensam e dizem que gravidez não é doença e por isto não deveria em hipótese alguma ser tratada na legislação de maneira especial a ponto de gerar também a estabilidade da gestante na relação trabalhista.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), presente na Constituição Federal de 1988, foi o marco inicial para garantir a estabilidade no emprego da gestante. Esse dispositivo estabeleceu a proteção legal desde a confirmação da gravidez, assegurando que as mulheres não fossem demitidas sem justificativa durante o período gestacional. De certa forma, foi a primeira norma jurídica no ordenamento brasileiro a conceder essa proteção às gestantes, garantindo-lhes, pela primeira vez, uma segurança jurídica sobre seu emprego (BRASIL, 1988).

Antes de tais garantias, a condição da mulher, e especialmente da gestante, no século passado era, em muitos aspectos, desoladora. Comparada aos direitos e garantias atuais, a situação era extremamente precária. A licença-maternidade, por exemplo, já existia, mas com um prazo muito mais curto, havendo apenas 8 semanas de afastamento remunerado, sem qualquer tipo de garantia de emprego. A mulher gestante não tinha a proteção que possui hoje, o que gerava grande vulnerabilidade, especialmente no momento da gestação e do pós-parto (SILVA, 2016).

Hoje, no entanto, o ordenamento jurídico brasileiro oferece um amparo robusto para a gestante, por meio da estabilidade no emprego e da indenização, quando ocorre a dispensa sem justa causa. Esses mecanismos atuam como freios à vontade do empregador, que, ao saber das obrigações legais, não pode agir impulsivamente e demitir uma gestante imediatamente após a descoberta da gravidez. A legislação garante que, caso isso aconteça, a gestante seja indenizada por todo o período de sua estabilidade, além do período de aviso prévio. Essa proteção não apenas oferece segurança à mulher, mas também modera as atitudes dos empregadores, que devem agir de acordo com a razão e não com emoções momentâneas (MARTINS, 2022).

A estabilidade provisória assegura à gestante o direito de não ser dispensada arbitrariamente durante a gestação. Embora o empregador tenha o direito de

dispensar seu funcionário sem justa causa, esse direito é restrito pela legislação no caso das gestantes. A proteção legal tem como principal objetivo garantir que a mulher gestante tenha segurança no seu trabalho, sabendo que, por lei, ela não será demitida sem uma justificativa válida durante esse período delicado (BRASIL, 1988).

Mesmo que o empregador tenha o desejo de demitir a gestante, ele está impedido de fazê-lo por força da legislação, que age como um garantidor dos direitos da mulher. Esse direito de estabilidade se manifesta na prática, reforçando a ideia de que o legislador se preocupou, de maneira ampla e profunda, com a proteção da mulher e a garantia de sua manutenção no emprego durante a gestação. O fundamento principal dessa proteção é justamente assegurar que as mulheres não sejam desamparadas durante a gravidez, um momento crucial na vida de qualquer mulher, e garantir que seus direitos trabalhistas sejam respeitados (SILVA, 2016).

A estabilidade conferida a gestante encontra-se no artigo 10, II, b do ADCT da Constituição Federal (1988) no qual confere a empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto:

Art. 10. 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: a) - do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-maternidade a que se refere o inciso é de cinco dias. (Brasil, 1988).

Os direitos da gestante no Brasil, evoluíram muito, desde a ADCT, a gestante, mulher brasileira conquistou muito ao longo do tempo, hoje seus os direitos alcançam além da estabilidade, objeto de estudo neste artigo, licença maternidade, direito a tempo especial e regular para amamentação, cuidados especiais no pré-natal (MARTINS, 2022).

Isto tudo vem mostrar que evoluiu a sociedade, mas ainda é necessário reforçar e lembrar estes direitos que são tão intrínsecos a dignidade da pessoa humana, norma constitucional brasileira da CF 88. Isto tudo vem mostrar que o respeito a mulher é um dever de toda a sociedade.

A previsão constitucional que veio em 1988 trouxe em seu artigo 7º, XVIII, a instituição também da licença maternidade, esta com duração de 120, dias e que não se confunde com a estabilidade da gestante, mas ambas, licença maternidade e

estabilidade visam proteger tanto a mãe como o nascituro, cuidando da dignidade da pessoa humana, o que também é um mandamento constitucional. A Licença maternidade protege a trabalhadora que deu à luz ou adotou, garantindo a ela o afastamento do trabalho para que ela possa dar atenção ao recém-nascido ou adotado, garantindo a empregada a continuidade no pagamento de seus vencimentos, ou seja, a ela não há prejuízo em relação ao recebimento de seus salários mensais. A dignidade da pessoa humana é um pilar da CF 88, estabelecida no artigo 1º, inciso III, logo no princípio da Constituição, significando que o ser humano e sua dignidade e com certeza a finalidade do ordenamento jurídico.

O ser humano, para nossa lei maior, possui valores que o fazem merecedor de respeito e consideração, sendo-lhe assegurada a garantia mínima de uma vida digna, plena e saudável. Nesse contexto, o Estado brasileiro tem a obrigação de proteger seus cidadãos, e essa garantia de dignidade da pessoa humana deve ser estendida também à empregada gestante ou adotante (MARTINS, 2022).

Esse direito visa assegurar que a gestante não seja discriminada pela sociedade, pela lei ou pelos empregadores, sendo a garantia de estabilidade no emprego um mecanismo fundamental para proteger a dignidade da pessoa humana (SILVA, 2016). Assim, o Estado brasileiro, ao proteger a maternidade e o contrato de trabalho, cumpre efetivamente a função social a ele atribuída, sendo este o meio de desenvolvimento da pessoa humana, além de promover a integração social (BRASIL, 1988).

O trabalho dignifica a pessoa humana, proporcionando bem-estar, desenvolvimento e crescimento do próprio indivíduo, conforme os preceitos da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Manter a empregada gestante com garantias e cuidar da dignidade da mesma, cuidar para que ela não pare de se desenvolver, socializar, somente por causa da gestação, mas que esta continue se desenvolvendo, interagindo com toda a sociedade e principalmente desenvolvendo em si mesma capacidade emocional para cuidar de uma criança, assim como ela está sendo cuidada pela sociedade.

De acordo com Sergio Pinto Martins (2016) a estabilidade provisória da gestante emerge pelas várias teorias de garantias de emprego da gestante, podendo ser destacadas as teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva, assunto que será explorado no próximo capítulo. A Constituição federal (CF/88), a CLT, consolidação

das leis trabalhistas, e a lei 9.029 de 1995, trouxeram a estabilidade da gestante, por meio de normas legais, estabelecendo de forma geral que é vedada a demissão sem justa causa da mulher gestante, trazendo como já mencionado que o artigo 10, inciso II, alínea b, da ADCT versa que esta estabilidade é deste a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. O empregador não pode demitir a gestante, tendo ela esta estabilidade, sob pena de esta demissão ser considerada arbitrária ou discriminatória, garantindo assim a proteção à saúde física e emocional da gestante (MARTINS, 2016).

Porém ao julgar a controvérsia o plenário do STF, manteve o acórdão da 2ª turma, que já havia ponderado que a tese fixada no tema 542 garante a estabilidade a gestante contratada por prazo determinado com a administração pública, não alcançando os contratos trabalhistas temporários entre particulares disciplinados pela Lei n. 6.019 de 1947. Com isto o entendimento converge com a jurisprudência do TST, fixado no tema 2, que já afastava a discutida estabilidade de trabalhadoras contratadas temporariamente no setor privado, tema discutido e tratado na data de 30 de junho de 2025.

A compreensão a respeito dos direitos da gestante, entre eles a estabilidade, objeto deste artigo, por parte de todos aqueles que geram emprego na sociedade é de suma importância. Isto, pois, é papel de toda sociedade assegurar que a mulher no papel de mãe, tenha pleno direito de durante a gestação ter um ambiente estável, que lhe traga calma, tranquilidade de que se algo difícil acontecer, esta mulher não ficará desamparada.

Ainda há segmentos da sociedade que não reconhecem plenamente os direitos das gestantes, disfarçando a demissão com justificativas sobre produtividade, quando, na realidade, o motivo é a gestação, e muitas vezes as mulheres são levadas a acreditar que a licença-maternidade substitui a estabilidade no emprego.

Ainda se observa, atualmente, que alguns empregadores não reconhecem explicitamente os direitos das gestantes. Ao descobrirem a gravidez, simplesmente demitem a gestante, esperando que ela não reclame por seus direitos. Muitas gestantes, por desconhecimento da legislação, não buscam a garantia de estabilidade, aceitando a demissão e buscando apenas o auxílio-maternidade, renunciando ao direito de não ser demitida apenas por causa da gestação (DELGADO, 2020). Contudo, as interpretações jurisprudenciais sobre a exegese da lei

têm garantido esse direito às gestantes no Brasil (LEITE, 2019).

As decisões dos tribunais têm contribuído para esclarecer o entendimento das normas que protegem a estabilidade da gestante, oferecendo maior segurança jurídica para essas mulheres (MARTINS, 2022; BRASIL, 1988). É essencial que, como sociedade, possamos garantir que a mulher grávida tenha a tranquilidade de que sua estabilidade no emprego não seja ameaçada, permitindo-lhe viver sua maternidade sem temer discriminação ou insegurança no trabalho. Deste modo, o capítulo seguinte, enfrentará a temática da estabilidade gestante na jurisprudência trabalhista, contextualizando as práticas e empregabilidade das normas já apontadas.

2. A ESTABILIDADE DA GESTANTE NA JURISPRUDENCIA TRABALHISTA

Ao longo do tempo os órgãos jurisdicionais como as Varas trabalhistas, o TRT, o TST e até mesmo o STF, tem decidido sobre este tema da estabilidade. As interpretações exegéticas das normas que versam sobre estabilidade garantem segurança jurídica tanto as gestantes bem como a toda a sociedade em geral, atingindo empregadores, empregadas, juízes, MPT e todo o sistema judicial brasileiro.

Nesta interpretação exegética das normas, se encontra no campo doutrinário, o direito da mãe se afastar dos seus afazeres e cuidar do seu filho conforme leciona Freitas (2019):

A existência da licença maternidade, sem dúvida, contribuiu para a independência feminina, de forma que preserva seu posto no trabalho e garante a formação da família, possibilitando às mulheres atuarem no espaço público na medida de seu próprio interesse, mas também lhes permitido serem mães. Diante da existência deste mesmo direito estendido aos homens, reforça-se que somente a mulher é atribuída a tarefa de cuidado com os filhos. (Freitas, 2019. p.1).

A mulher, com certeza, se tornou ao longo do tempo mais independente, e esta estabilidade, garantida pelas normas, ou seja, a garantia de emprego mesmo estando gestante, contribuiu significativamente para essa independência, além de evitar que a mulher gestante seja discriminada simplesmente pela nobre missão de ser mãe (DELGADO, 2020). O avanço dessa proteção à gestante foi tão significativo que, com certeza, surgiram discussões que foram parar em nossas cortes jurídicas, para que as jurisprudências interpretativas da lei fossem aplicadas de modo coerente e coeso em toda a sociedade. Necessário é citar aqui que a estabilidade da gestante

vai desde a concepção, ou seja, da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto (MARTINS, 2022).

É preciso citar também a licença-maternidade prevista na Constituição Federal de 1988. Embora alguns não percebam, mas neste artigo de certa forma também está prevista a estabilidade, uma vez que vai versar em seu miolo a frase, sem prejuízo do emprego, além do salário. Ao analisar o artigo 7º, inciso XVIII, da CF 88, este estabelece que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

Como se nota ao analisar o presente artigo, já na CF/88, nas entrelinhas, há a menção à estabilidade da gestante, com o dispositivo que diz "sem prejuízo do emprego", o que implica que, ao engravidar, a gestante não poderia, em hipótese alguma, perder seu posto de trabalho (BRASIL, 1988). Contudo, ao longo do tempo, os empregadores passaram a usar suas próprias interpretações para tomar medidas drásticas, como a demissão da mulher ao saber de sua gravidez, o que trouxe a necessidade de interpretações jurisprudenciais para esclarecer a maneira correta de agir dos empregadores, nos casos em que a mulher se encontrasse grávida durante o contrato de trabalho (DELGADO, 2020).

Observa-se neste quadro a situação do contrato de experiência, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em meados dos anos 80, fixou o seguinte entendimento, conforme versava no item III da súmula que será mencionada a seguir. Até então, não havia garantia de estabilidade para a gestante nos chamados contratos de experiência, que eram classificados como contratos de prazo determinado. Pode-se analisar melhor a evolução da jurisprudência ao se analisar a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 1985), que em seu inciso III, dispunha da seguinte redação: (BRASIL, 1985; MARTINS, 2022).

I – [...]; II – [...]; III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão, mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (TST, 1985).

Neste sentido, em uma comparação com os anos de 2007, tribunais proferiram várias decisões, entre elas pode-se citar como o exemplo o julgado do TRT da 4ª Região (2007):

contrato de experiência regular. gestante. inexistência de estabilidade. A empregada gestante, contratada por experiência, não goza da garantia a que alude o art. 10, II, b, do ADCT, quando o contrato é extinto ao término deste período. Infere-se que a proteção constitucional é contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas inocorrentes quando o contrato por experiência não é transformado em contrato por prazo determinado. (TRT da 4ª Região, 8ª. Turma, 0096200-50.2006.5.04.0381 RO, em 22/11/2007, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco). (TRT 4ª Região, online)

No item III da Súmula nº 244, que dispõe acerca do trabalho por prazo determinado da gestante, houve a seguinte alteração por força da Resolução nº 185/2012, de 14.09.2012:

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. (TST, 2012).

A nova redação da súmula garante que todas as gestantes, inclusive as contratadas por prazo determinado, têm direito à estabilidade desde a concepção até 5 meses após o parto. Se demitidas, mesmo sem justa causa, elas devem ser indenizadas pelo período da estabilidade. Essa mudança trouxe grandes benefícios à mulher, assegurando mais segurança durante a gestação e sendo um importante conquista para a classe feminina (BRASIL, 1985; MARTINS, 2022).

Em outra recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST (2022) a garantia do entendimento jurisprudencial pacificado foi aplicada ao caso concreto sendo esta a manutenção da garantia conquistada pela mulher grávida, ante o exposto:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PERÍODO DE ESTABILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. No caso em tela, o debate acerca de estabilidade da gestante contratada por tempo determinado detém transcendência política. nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PERÍODO DE ESTABILIDADE. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. O contrato de experiência é, em essência, um contrato por tempo indeterminado, com uma cláusula de experiência, ou seja, estaria

vocacionado à vigência por tempo indeterminado, quando celebrado de boa-fé. Estabelece o artigo 10, II, b, do ADCT, ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses

após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. A matéria já se encontra pacificada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de as empregadas gestantes, mesmo em contrato de trabalho de experiência, terem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal e o artigo 10, II, b, do ADCT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 105651120205030035, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 06/04/2022, 6ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022). (TST, 2022, online)

O entendimento sobre a estabilidade da gestante evoluiu ao longo do tempo. Antes, acreditava-se que as gestantes não teriam direito à estabilidade em contratos de experiência. Porém, a interpretação mudou, considerando que, mesmo nesse tipo de contrato, a empregada tem uma expectativa legítima de ser mantida na empresa após o período de experiência, caso tenha demonstrado desempenho satisfatório. Essa expectativa de continuidade gera um esforço extra por parte da empregada para conquistar a vaga permanente (DELGADO, 2020).

Entretanto, a estabilidade da gestante não se aplica a contratos temporários, conforme a Lei 6.019/1974, que rege esse tipo de contrato, e a decisão do TST de 2019. O Tribunal Superior do Trabalho vinculou a jurisprudência, afirmando que a gestante contratada para um trabalho temporário não tem direito à estabilidade provisória, mesmo que a súmula 244 do TST trate da estabilidade em contratos de prazo determinado (MARTINS, 2022).

É importante destacar que contratos temporários e contratos por prazo determinado são distintos na legislação. O contrato de prazo determinado, conforme a CLT, artigo 443, é mais flexível e pode ser prorrogado apenas uma vez, com prazo máximo de 2 anos. Se ultrapassar esse limite, o contrato se torna por tempo indeterminado, permitindo que a gestante tenha direito à estabilidade (BRASIL, 1988).

O contrato temporário, regido pela Lei 6.019/1974, é específico para a substituição transitória de empregados efetivos ou para atender a uma demanda adicional de serviços, com prazo determinado de até 180 dias, prorrogável apenas uma vez por mais 90 dias. Por sua natureza e regras, a estabilidade não se aplica a esse tipo de contrato, já que ele não pode se tornar indeterminado, ao contrário do contrato determinado, que pode gerar estabilidade para a gestante, conforme as

mudanças jurisprudenciais. Essa diferença fez com que alguns empregadores tentassem substituir o contrato indeterminado pelo determinado para evitar a estabilidade, mas as mudanças legais também garantiram a proteção das gestantes em contratos com prazo certo.

Contudo, ainda persiste o risco de discriminação, com alguns empregadores preferindo contratar homens para evitar o compromisso com a estabilidade da gestante, gerando barreiras emocionais e sociais para a mulher, que muitas vezes hesita em buscar judicialmente seus direitos, preferindo não enfrentar o desgaste de uma situação que já deveria ser protegida por lei (BRASIL, 1974; DELGADO, 2020; MARTINS, 2022).

Apesar das mudanças na legislação que visam garantir a estabilidade da gestante, o risco de discriminação ainda é uma realidade no mercado de trabalho. Muitos empregadores, temendo o compromisso com a estabilidade, preferem optar por contratos temporários ou até mesmo por contratar homens, o que acaba criando barreiras emocionais e sociais para a mulher. Muitas vezes, ela se sente insegura e opta por não buscar seus direitos, temendo o desgaste de uma situação que já deveria ser protegida por lei. Deste modo, no próximo capítulo, observará os principais desafios que ainda existem para a efetiva aplicação da estabilidade da gestante.

3. DESAFIOS CONTEMPORANEOS PARA A EFETIVAÇÃO DA ESTABILIDADE DA GESTANTE.

Dispõe Pinto Martins (2020, p. 677) que são várias as teorias que informam a garantia de emprego da gestante, podendo ser destacada as teorias da responsabilidade objetivas e subjetivas.

Para teoria da responsabilidade objetiva, a confirmação da gravidez independe do conhecimento do empregador, nesta o direito a garantia de emprego da gestante não depende de obrigatoriamente o empregador ter o conhecimento prévio da gravidez, neste sentido o conhecimento da gravidez não é o ponto forte desta estabilidade, mas sim a sua confirmação. O próprio STF em um de seus julgados já entendeu que a responsabilidade do empregador é objetiva, (RE 259.3218/RS, Rel. Min. Ellen Gracie), entendeu-se que o empregador responde por esta

responsabilidade mesmo sem ter a culpa necessária, o que quer dizer que não é necessário analisar a culpa para que o direito a estabilidade seja garantido.

Percebe-se que o empregador é o responsável por garantir esta estabilidade da gestante, mesmo que só descubra esta gravidez após a dispensa, pois nesta teoria o objetivo é a proteção do nascituro. A confirmação da gravidez só é importante para a própria empregada saber que está de fato grávida, mas não é importante de fato para o empregador, se esta trabalhadora descobrir depois da dispensa que já estava grávida no momento da demissão, esta trabalhadora tem direito a estabilidade da gestante mesmo assim. O próprio TST, posiciona-se no mesmo sentido, como fundamenta a Súmula 244, I: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito de pagamento da indenização decorrente da estabilidade” (BRASIL, 2025).

Por outro lado, como veremos a seguir neste artigo, na teoria de responsabilidade subjetiva, dispõe Pinto Martins (2020, p. 677):

Entende que a empregada deve comprovar a gravidez perante o empregador(...) somente a partir do momento em que a empregada demonstrar a gravidez ao empregador é que estará protegida. (...) O empregador não tem como ser responsabilizado se a empregada não o avisa de que está grávida. Não se pode imputar a alguém uma consequência a que não deu causa. Na data da dispensa não havia qualquer óbice à dispensa da trabalhadora (...) logo, não houve dispensa arbitrária com o objetivo de obstar o direito à garantia de emprego da gestante (Martins, 2020, p.677).

No entendimento deste nobre doutrinador, verifica-se que na teoria da responsabilidade subjetiva, o empregador não será punido, ou não deve ser punido ao dispensar a empregada gestante, se essa não lhe avisou que estava grávida. Contudo, como já foi visto acima, esse não é a teoria adotada no Brasil, e a luz da súmula 244, I, do TST, não importa se a empregada avisa ou não ao empregador, até mesmo porque em muitas vezes nem ela sabe de fato que está grávida, podendo até ter uma desconfiança, mas sem certeza, isto não é importante, isto quer dizer que de qualquer forma ela terá o direito a garantia de emprego, estabilidade provisória.

Com esta clareza do que é de fato adotado no ordenamento jurídico brasileiro, teoria objetiva, ainda temos alguns desafios para efetivação da estabilidade da gestante. Diante de grandes lacunas exegéticas e interpretativas das normas que versam sobre esta estabilidade, a jurisprudência vem estabelecendo interpretações e conceitos que parecem novos, mas já estão de fato no texto da lei desde a CF/88. Uma

das grandes discussões interpretativas era na recusa da trabalhadora gestante de voltar ao trabalho, e muitos entendiam que se esta se recusasse a voltar ao trabalho, depois da gestação confirmada, a responsabilidade então do empregador terminaria ali, na recusa, mas o entendimento jurisprudencial foi, além disto, até por que depois de uma trabalhadora ser demitida, com conhecimento ou não da gestação, em muitas vezes não há clima para a tal reintegração ao trabalho, pois em muitos casos há ânimos alterados pelas razões que deram causa para aquela demissão. (BRASIL, 2025).

Mas como citado acima a jurisprudência foi além deste entendimento e mais uma vez fez esta garantia ter um grande valor afirmando que a simples oferta de reintegração do empregador não isenta o empregador da indenização por todo o período da estabilidade que a empregada teria direito. Para entender este direito, segue mais uma decisão do TST:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. GRAVIDEZ. GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RECUSA EM VOLTAR AO EMPREGO. DIREITO INCONDICIONADO. O artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República, ao vedar a dispensa arbitrária da empregada gestante, o fez de forma objetiva. Tem reiteradamente entendido esta Corte que o legislador constituinte não condicionou o gozo dessa garantia constitucional a que a empregada gestante postule primeiro sua reintegração ou aceite voltar ao emprego caso o retorno lhe seja oferecido por seu empregador, ao defender-se em Juízo, sob pena de considerar essa recusa como renúncia ao próprio direito, pois não se pode extrair dessa norma constitucional que seu descumprimento implique necessariamente a reintegração da trabalhadora. Neste feito, conforme delineado na decisão embargada, foram preenchidas as únicas condições previstas pela jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho para que a reclamante fizesse jus à indenização decorrente da estabilidade, que são seu estado gravídico no curso do contrato de trabalho e sua despedida imotivada. Ademais, a redação dada ao artigo 461 do Código de Processo Civil pela Lei nº 8.952/94, subsidiariamente aplicável à esfera trabalhista por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao mesmo tempo em que explicitou a clara prioridade dada pelo ordenamento jurídico nacional à tutela específica das obrigações de fazer e não fazer em detrimento de sua tutela meramente ressarcitória - a ser prestada, neste caso, por meio do pagamento da indenização dos valores correspondentes ao período desde a dispensa até a data do término do período estável -, também previu, em seu § 1º, em caráter de exceção e expressamente, que o titular do direito terá a faculdade de requerer conversão da tutela específica em perdas e danos, sem que se possa considerar que o exercício dessa opção pela empregada implicou abuso de direito ou renúncia a esse(...) (TST - E: 891004220065020044, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 31/03/2015).

Denota-se deste julgado que a empregada não é obrigada a aceitar a oferta de reintegração depois de uma demissão, ou aviso já dado a ela, e mesmo assim não perde o direito ao período de estabilidade e o exercício deste direito de escolher se aceita ou não a reintegração não implica abuso de direito ou renúncia desse direito.

Observa-se que a fala de ofertada a reintegração a empregada deveria aceitar sob pena de renúncia de direitos, o TST em sua decisão acima deixou claro que aceitar ou não está oferta de reintegração é um opção da trabalhadora, se esta aceitar a reintegração o período de estabilidade será mantido a luz da legislação vigente, emprego e salário, mas se esta não aceitar a reintegração fica sem o emprego, mas não sem a indenização do tempo de estabilidade, isto quer dizer, será mantido o direito a estabilidade da empregada de qualquer forma.(BRASIL, 2025)

Assim, o entendimento expresso no julgado evidencia que a decisão sobre a aceitação ou não da reintegração é exclusivamente da empregada, sem que isso implique renúncia ao direito à estabilidade. Mesmo na hipótese de recusa à reintegração, o direito à indenização do período de estabilidade permanece garantido, assegurando à trabalhadora a proteção legal, seja mantendo seu vínculo empregatício ou recebendo a compensação financeira correspondente. Esse julgamento reforça a ideia de que, em qualquer cenário, a estabilidade da gestante deve ser respeitada, protegendo seus direitos durante o período legalmente estabelecido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou entender de que maneira o direito à estabilidade da gestante é assegurado nas relações de trabalho no Brasil, analisando as garantias legais que a Constituição de 1988 e a CLT oferecem, bem como as diferentes interpretações dos tribunais. O problema de pesquisa central foi: Até que ponto o direito à estabilidade da gestante é realmente garantido nas relações de trabalho, considerando as dificuldades práticas e as interpretações jurídicas?

Ao longo do estudo, ficou evidente que, apesar das garantias legais robustas, a efetividade da estabilidade da gestante ainda enfrenta desafios no cotidiano das relações de trabalho. Por um lado a legislação oferece uma proteção clara, assegurando a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A realidade prática é mais complexa: a aplicação desse direito ainda esbarra em

questões como contratos temporários e contratos por prazo determinado, que frequentemente são usados para evitar a estabilidade, além das discriminações que muitas mulheres enfrentam ao serem vistas como um "risco" para os empregadores.

Mais ainda, é importante notar que, apesar das mudanças e avanços nas leis, a discriminação no mercado de trabalho persiste. Muitos empregadores, temendo os custos e responsabilidades da estabilidade, optam por contratar homens ou recorrem a contratos temporários, prejudicando as mulheres. Essa realidade cria um ambiente de insegurança, onde as gestantes, muitas vezes, hesitam em reivindicar seus direitos, temendo o desgaste de um processo judicial que, em teoria, deveria ser desnecessário.

Portanto, a resposta ao problema de pesquisa revela que, embora o direito à estabilidade da gestante seja garantido pela legislação e reconhecido pela jurisprudência, sua efetiva aplicação ainda encontra barreiras importantes. A mudança cultural no mercado de trabalho e a educação sobre os direitos trabalhistas são cruciais para que a legislação não seja apenas uma garantia formal, mas uma realidade vivida pelas mulheres no dia a dia.

Por fim, o que se observa é que, apesar das leis progressistas, ainda existem muitos desafios a serem superados. Ainda assim, é essencial que a sociedade, os empregadores e o próprio sistema jurídico se empenhem para que a estabilidade da gestante seja respeitada de forma plena, garantindo que as mulheres possam exercer seus direitos com tranquilidade, sem medo de discriminação ou represálias no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Ministério do Trabalho, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 de out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
Acesso em: 17 nov. 2025.

CAVALCANTE, Helena. **Direitos Trabalhistas da Gestante**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

FREITAS. **Manual dos direitos da mulher**. 1. Ed., São Paulo. Editora Saraiva, 2013.

GOMES, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 36. ed. São

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho: Curso e Prática**. 41. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2020.

SILVA, João da. **A condição jurídica da mulher no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica, 2016.

SILVA, João da. **Direitos do Trabalhador e Contratos de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 677. Disponível em: <https://employer.com.br/blog/trabalho-temporario/qual-a-diferenca-entre-o-contrato-por-prazo-determinado-e-o-contrato-temporario/>. Acesso em: 6 out. 2025.

SOUZA, Carlos Roberto. **Estabilidade da Gestante no Direito do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 43, n. 125, p. 98-113, jan./mar. 2022.