



O DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE FRENTE AO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO¹



10.56238/edimpacto2025.021-001

Polyanna Araújo Loch

Assistente Social. Especialista em Gestão Pública e em Gestão do SUAS. Concluinte do curso do curso de Bacharelado em Direito (previsão de conclusão: junho de 2025) pela Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel. Pós-graduanda em Direito Civil e Processo Civil.

E-mail: polyannaloch@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8215336383653189>

Claudia Cristina Trocado Gonçalves de Araújo Costa
Orientadora

Advogada. Professora Universitária. Pós-graduada em Direito Público, Mediação com ênfase em Direito de Família e Ciências Sociais. Mestre em Direitos Difusos e Coletivos. Doutoranda em Direito do Trabalho.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6995648547626607>

RESUMO

A proteção à maternidade é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, refletindo diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da valorização social do trabalho. O presente trabalho tem o objetivo analisar o direito à estabilidade provisória da gestante no âmbito dos contratos de trabalho por prazo determinado, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção à maternidade. A metodologia adotada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e documental. Foram analisados dispositivos constitucionais, legislações infraconstitucionais, convenções internacionais, doutrina especializada e jurisprudências recentes dos tribunais trabalhistas, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Palavras-chave: Contrato de Trabalho. Prazo Determinado. Estabilidade. Gestante.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Disciplina de Trabalho de Conclusão do Curso, como parte dos requisitos para obtenção de nota na disciplina e conclusão do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel.



1 INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, refletindo diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da valorização social do trabalho. No contexto jurídico brasileiro, a estabilidade provisória da gestante se apresenta como um mecanismo essencial para assegurar não apenas os direitos da mulher trabalhadora, mas também a proteção do nascituro, reconhecendo a maternidade como um valor social relevante.

A Constituição Federal de 1988 consolidou avanços importantes nesse campo, ao prever expressamente a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “b”, do ADCT), além de garantir a licença-maternidade e estabelecer diretrizes de não discriminação por motivo de sexo.

Justifica-se a pesquisa diante das controvérsias quanto à aplicação dessa garantia nos contratos de trabalho por prazo determinado, modalidade que tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo após a Reforma Trabalhista. Diante do exposto, a presente pesquisa visa responder ao questionamento: Quais os principais desafios enfrentados na aplicabilidade do direito à estabilidade provisória à gestante na modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado?

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o direito à estabilidade provisória da gestante no âmbito dos contratos de trabalho por prazo determinado, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção à maternidade. Para isso, será analisada a evolução histórica dos direitos das mulheres no trabalho, os fundamentos constitucionais da estabilidade, a interpretação da jurisprudência, bem como os impactos sociais e econômicos dessa proteção.

Trata-se de uma discussão de elevada relevância jurídica e social, uma vez que envolve a efetivação dos direitos fundamentais da mulher, a proteção da maternidade e a promoção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Ao final, pretende-se demonstrar que, mesmo diante de interpretações divergentes, a estabilidade da gestante deve prevalecer como um direito constitucionalmente assegurado, independentemente da modalidade contratual firmada.

A metodologia adotada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e documental. Foram analisados dispositivos constitucionais, legislações infraconstitucionais, convenções internacionais, doutrina especializada e jurisprudências recentes dos tribunais trabalhistas, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O método de abordagem utilizado é o dedutivo, partindo de princípios gerais do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho para examinar casos específicos relacionados à estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado.



A estrutura do trabalho está organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta a evolução histórica dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, com destaque para a inserção da mulher no mercado laboral e a proteção legal à maternidade antes e após a Constituição de 1988. O segundo capítulo aprofunda os fundamentos constitucionais que sustentam a estabilidade da gestante, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à maternidade e ao nascituro.

No terceiro capítulo, examina-se a estabilidade provisória da gestante no Direito do Trabalho, com foco em sua previsão legal, na interpretação da Súmula 244 do TST e nos desafios enfrentados para sua efetivação. Por fim, o quarto capítulo discute especificamente a aplicação dessa estabilidade nos contratos por tempo determinado, apresentando o conceito dessa modalidade contratual, as divergências jurisprudenciais existentes e os impactos práticos dessa proteção no mercado de trabalho.

Essa estrutura visa oferecer uma análise crítica e aprofundada do tema, contribuindo para o debate jurídico e para a construção de soluções que conciliem a proteção constitucional da maternidade com as dinâmicas contemporâneas das relações de trabalho.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada por um percurso histórico permeado de exclusões, estigmas e superações. Antes mesmo de se falar em direitos trabalhistas ou proteção legal, é preciso compreender a origem do conceito de trabalho e o papel historicamente atribuído à mulher nas diferentes sociedades.

Do ponto de vista etimológico, a palavra “trabalho” carrega um peso simbólico de sofrimento e punição. Deriva do latim *tripalium*, instrumento de tortura utilizado para imobilizar animais, cuja associação com a ideia de labuta remete ao caráter penoso atribuído às atividades laborais (Cassar, 2018).

Nesse sentido, Leite (2022, p. 53) reforça essa concepção ao afirmar que “o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada”, sendo reservado às camadas inferiores da sociedade ou aos escravizados.

Durante a Antiguidade, o trabalho produtivo era, em grande parte, realizado por escravos, enquanto os cidadãos livres, especialmente os homens, se dedicavam à política, à guerra e à filosofia. Nesse contexto, o papel da mulher era restrito ao espaço doméstico, voltado à reprodução e ao cuidado com a família.

Como salienta Martins (2023, p. 79), “o escravo não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus”, e a mulher livre, por sua vez, tampouco tinha plena cidadania ou reconhecimento como força produtiva autônoma.



Com o advento da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX, esse cenário começou a se transformar. A mecanização da produção, a urbanização acelerada e a crescente demanda por mão de obra nas fábricas abriram espaço para a entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho, especialmente em setores como o têxtil e o alimentício.

No entanto, essa inclusão foi marcada por condições degradantes: jornadas excessivas, ausência de direitos, salários inferiores aos dos homens e forte exploração da força de trabalho feminina, inclusive infantil (Jorge Neto; Cavalcante, 2019).

Costa (2017) observa que o trabalho da mulher, nesse período, era frequentemente associado à informalidade e à precariedade, refletindo a visão social de que a mulher era uma força de trabalho secundária e complementar à do homem.

Tal perspectiva se consolidou também no campo jurídico, onde o ordenamento legal demorou a reconhecer as mulheres como sujeitos plenos de direitos trabalhistas. Ainda no início do século XX, era comum que as legislações laborais excluíssem as mulheres de garantias básicas, ou as subordinassem à autorização dos maridos para o exercício de atividades remuneradas.

No Brasil, a presença formal das mulheres no mundo do trabalho ganhou força somente a partir da década de 1930, especialmente após a Revolução de 1930 e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A Constituição de 1934 foi a primeira a prever a igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, e em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que sistematizou e regulamentou direitos trabalhistas, inclusive alguns voltados especificamente à mulher (Brasil, 1943).

A primeira legislação voltada diretamente à proteção da mulher operária, entretanto, remonta à Lei nº 1.597/1917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado e estabeleceu restrições ao trabalho de gestantes em estabelecimentos industriais. Em âmbito federal, o Decreto nº 16.300/1923, que regulava o Departamento Nacional de Saúde Pública, previu um descanso de trinta dias antes e trinta dias após o parto para mulheres empregadas — embora de forma facultativa (Costa, 2017).

A CLT, por sua vez, representou um avanço ao consolidar normas como a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, a proibição de atividades perigosas para mulheres e a concessão de licença-maternidade. Contudo, tais normas eram justificadas por um viés nitidamente protecionista, que reforçava estereótipos de fragilidade e incapacidade feminina, dificultando o acesso das mulheres a determinados postos de trabalho considerados “inadequados” para o seu “biotipo” (Delgado, 2020).

A concepção da mulher como alguém a ser tutelada, e não como trabalhadora autônoma e competente, era dominante. Hirata (2002) destaca que essa lógica patriarcal contribuiu para a manutenção da divisão sexual do trabalho, em que as funções de cuidado, limpeza e apoio eram



consideradas extensões “naturais” das responsabilidades femininas. Mesmo quando inseridas em ambientes fabris, as mulheres ocupavam os cargos mais simples, repetitivos e de menor remuneração.

Foi somente com as transformações provocadas pelas guerras mundiais, pela modernização das economias e pelo fortalecimento dos movimentos feministas que essa realidade começou a mudar. As mulheres, convocadas para substituir os homens enviados ao front, provaram sua capacidade produtiva, técnica e intelectual, o que contribuiu para alterar, ainda que lentamente, a percepção social sobre seu papel na esfera pública.

No Brasil, a luta pelo reconhecimento legal dos direitos femininos foi impulsionada, sobretudo, a partir das décadas de 1970 e 1980, em meio ao processo de redemocratização e à ascensão de pautas por igualdade de gênero, liberdade reprodutiva e autonomia econômica (Silva, 2010).

Portanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho reflete um processo histórico de lutas e transformações. Das amarras do patriarcado e da invisibilidade nas sociedades antigas à construção de um espaço de protagonismo e cidadania, a mulher percorreu um longo caminho, ainda em constante disputa e renovação.

O reconhecimento desse percurso é essencial para compreender as dinâmicas contemporâneas do trabalho feminino e construir estratégias efetivas de justiça social e equidade de gênero.

2.1 A PROTEÇÃO LEGAL DA MATERNIDADE ANTES DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, a proteção legal da maternidade no Brasil já era objeto de normatizações específicas, ainda que de maneira fragmentada e limitada. A legislação trabalhista brasileira previa, desde os anos 1930, algumas garantias voltadas à proteção da mulher gestante, com base em uma lógica de tutela e diferenciação de gênero, com raízes tanto na tradição jurídica europeia quanto em concepções patriarcais sobre o papel da mulher na sociedade (Brasil, 1943).

A CLT, editada em 1943 por meio do Decreto-Lei nº 5.452, foi o principal instrumento jurídico de regulamentação dos direitos trabalhistas no período anterior à Constituição de 1988. Observa-se que a CLT previa, já em seu texto original, uma série de dispositivos protetivos à maternidade, como o direito à licença-maternidade de 84 dias, a estabilidade provisória no emprego e condições especiais de trabalho.

Destaca-se que o artigo 392 da CLT estabelece: “A empregada gestante tem direito a licença-maternidade de 84 (oitenta e quatro) dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (Brasil, 1943). Essa proteção, no entanto, era aplicada de forma restrita, e muitas vezes dependia da formalização do vínculo empregatício, o que excluía grande parte das trabalhadoras informais.

Além disso, a estabilidade no emprego ainda carecia de regulamentação mais clara, o que permitia que muitas mulheres fossem dispensadas durante a gravidez ou logo após o retorno da licença.



A doutrina trabalhista da época reconhecia o caráter protetivo da norma, mas também criticava sua eficácia limitada diante da realidade social das mulheres trabalhadoras. De acordo com Delgado (2018, p. 100), “a legislação anterior à Constituição de 1988 era marcada por uma visão paternalista e assistencialista, que via a mulher não como sujeito de direitos, mas como alguém a ser protegida no espaço laboral”.

Além da licença-maternidade, a CLT prevê outros mecanismos de proteção, como a proibição de atividades consideradas insalubres ou perigosas para gestantes e lactantes, com base no artigo 394. No entanto, essas restrições eram, muitas vezes, utilizadas de forma discriminatória pelos empregadores, que viam na contratação de mulheres um possível ônus jurídico. Tal prática contribuiu para a segmentação do mercado de trabalho, como apontam estudos sobre desigualdade de gênero.

A proteção da maternidade também é reforçada por normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proteção à maternidade e estabelecia parâmetros mínimos de proteção, como o direito à licença-maternidade remunerada e à não demissão arbitrária durante a gravidez e o período pós-parto.

O Brasil ratificou a Convenção em 1965, o que demonstrava certo compromisso com os direitos trabalhistas das mulheres, ainda que sua aplicação prática enfrentasse obstáculos. Segundo a OIT (2000), “a efetividade das convenções depende da adaptação normativa interna e da fiscalização adequada por parte do Estado”.

Outro marco importante foi o Estatuto da Mulher Casada, instituído pela Lei nº 4.121, de 1962, que, embora não diretamente ligado ao trabalho, representou avanço na autonomia jurídica da mulher, retirando a exigência da autorização do marido para trabalhar. Essa conquista abriu caminho para uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho formal, o que por consequência ampliou a necessidade de proteção legal específica à maternidade. (Brasil, 1962).

Nesse contexto, a proteção legal da maternidade antes de 1988 cumpria uma função importante, mas ainda bastante limitada. Faltavam dispositivos que reconhecessem a maternidade como direito social e que integrassem essa proteção ao princípio da igualdade de gênero.

Barros (2017, p. 482) observa que “as normas protetivas da mulher, em especial da gestante, evoluíram a partir de um paradigma de desigualdade biológica, mas nem sempre acompanhadas de uma política de igualdade material no ambiente laboral”.

Além disso, havia pouca fiscalização e efetividade das garantias existentes, especialmente no que se referia à realidade das trabalhadoras domésticas, rurais e informais, que frequentemente ficavam à margem da legislação. Esse cenário evidencia a importância da Constituição de 1988 como marco de ruptura com esse modelo fragmentado e excludente, ao consagrar a proteção à maternidade como um dos fundamentos da ordem social.



Portanto, o período anterior à Constituição de 1988 foi caracterizado por um conjunto de normas legais que, embora significativas para a época, não conseguiam assegurar de forma plena os direitos das mulheres gestantes no mercado de trabalho. Apesar de a legislação prever mecanismos protetivos pontuais, carecia de uma visão mais abrangente e igualitária, que só viria a ser consolidada com a Constituição Cidadã.

2.2 AVANÇOS COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da igualdade formal entre homens e mulheres, estabelecendo que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza" (Brasil, 1988).

A igualdade entre os sexos também é reafirmada no inciso I do mesmo artigo, que determina a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Essa previsão representou um avanço importante em relação à legislação anterior, que tratava a mulher de forma tutelar, muitas vezes vinculando seus direitos à condição civil de esposa ou mãe.

No campo trabalhista, os avanços são ainda mais expressivos, ressalta-se o artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, traz dispositivos específicos voltados à proteção da mulher, destacando-se o inciso XVIII, que assegura "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias" (Brasil, 1988). Esse dispositivo ampliou o período da licença-maternidade, que anteriormente era de 84 dias conforme a CLT, e incorporou esse direito ao rol das garantias constitucionais, tornando sua proteção mais sólida e eficaz.

Além disso, o inciso XX do mesmo artigo estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", o que representa um reconhecimento institucional da necessidade de políticas públicas que promovam a equidade de gênero no mundo do trabalho. (Brasil, 1988).

Segundo Delgado (2018, p. 215), "a Constituição de 1988 impôs ao Estado brasileiro o dever de promover políticas que removam os obstáculos à efetivação da igualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral".

Outro avanço importante foi a introdução da estabilidade provisória no emprego para a gestante, assegurada no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), artigo 10, inciso II, alínea "b", que dispõe: "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto" (Brasil, 1988). Essa norma garantiu segurança jurídica às trabalhadoras durante e após o período gestacional, combatendo a prática discriminatória de demissões motivadas pela gravidez.

Além das garantias diretamente relacionadas à maternidade, a Constituição também inovou ao reconhecer a função social da maternidade no contexto familiar e social. O artigo 226, § 8º, estabelece



que “o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”. (Brasil, 1988). Essa proteção indireta, embora mais ampla, reforça o dever do Estado em promover políticas de apoio à mulher gestante e à família como núcleo essencial da sociedade.

Do ponto de vista doutrinário, a Constituição de 1988 representou uma mudança de paradigma, ao abandonar o viés paternalista da legislação anterior e adotar uma abordagem baseada na dignidade da pessoa humana e na igualdade substantiva.

Nas palavras de Barros (2017, p. 495), “a proteção da mulher gestante ganhou contornos de direito fundamental, exigindo do Estado medidas concretas para sua efetivação no plano normativo e institucional”.

O contexto de redemocratização do país foi determinante para a ampliação desses direitos, salienta-se que a Assembleia Nacional Constituinte foi marcada pela intensa participação de movimentos sociais e feministas, que atuaram de forma decisiva para a inclusão de dispositivos que contemplassem as demandas históricas das mulheres.

Como destacam Costa e Bruschini (2007, p. 97), “a nova Constituição traduziu juridicamente uma nova sensibilidade social em relação à igualdade de gênero e à valorização da mulher como sujeito de direitos no espaço público”.

É importante ressaltar que, a partir da nova Constituição, o ordenamento jurídico passou a permitir a ampliação dos direitos da maternidade também por meio de legislação infraconstitucional, como a posterior Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã e possibilitou a extensão da licença-maternidade para até 180 dias. Embora essa norma seja posterior, ela decorre da base constitucional instituída em 1988, que abriu espaço para políticas públicas mais protetivas.

3 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

O princípio da dignidade da pessoa humana tem previsão no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) assevera que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

A dignidade da pessoa humana possui uma função superior. Uma vez que a dignidade é o valor constitucional supremo e, enquanto tal, precisa servir, não apenas como fundamento para a decisão de casos concretos, mas principalmente como diretriz para a elaboração, interpretação e aplicação das normas que compõem a ordem jurídica em geral, e o sistema de direitos fundamentais, em particular (Novelino, 2016).



O princípio da dignidade da pessoa humana não se trata de um direito em si, mas sim de uma qualidade intrínseca a todo ser humano, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. Nesse sentido, não pode ser considerada como algo relativo (Novelino, 2016).

Nas palavras de Maurer (2016, p. 252):

A pessoa não tem mais ou menos dignidade em relação à outra pessoa. Não se trata, destarte, de uma questão de valor, de hierarquia, de uma dignidade maior ou menor. É por isso que a dignidade do homem é um absoluto. Ela é total e indestrutível. Ela é aquilo que chamamos inamissível, não pode ser perdida.

Nota-se que o princípio da dignidade da pessoa humana busca de forma geral garantir que as pessoas tenham uma vida digna, composta por um mínimo existencial observando os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como o direito à educação, à saúde básica, assistência em caso de necessidade, acesso à justiça, entre outros.

Ressalta-se que, o princípio da igualdade se fundamenta também no objetivo de reduzir as desigualdades sociais, assim como diversos direitos específicos de igualdade também foram assegurados no texto constitucional, como: (a) igualdade entre homens e mulheres; (b) entre trabalhadores urbanos e rurais, independentemente do sexo, idade, cor, estado civil ou tipo de trabalho (c) entre brasileiros natos e naturalizados, salvo nos casos previstos pela própria Constituição e, (d) entre os votos de cada eleitor (Novelino, 2016).

Novelino (2016) ensina que este decorre do princípio da igualdade, visto que a Constituição Federal prevê a igualdade e a proibição da discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Nessa mesma linha, discorre o artigo 3º da CF de 1988 que afirma:

Artigo 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” Assim, este princípio é fundamental e tem por finalidade assegurar o cumprimento da igualdade na sociedade. Isto se refere ao tratamento igualitário e justiça. (Brasil, 1988).

Importante esclarecer que o princípio da não discriminação é decorrente do princípio da igualdade; a diferença entre os dois princípios se dá em sua aplicação, pois o princípio da igualdade determina que todas as pessoas devem ser tratadas de maneira isonômica, sem privilégios ou desvantagens indevidas (Ferraz, 2013).

Agora com relação ao princípio da não discriminação, ele é uma consequência direta do princípio da igualdade, funcionando como um mecanismo para impedir tratamentos injustos baseados



em características pessoais, como gênero, raça, idade, religião ou condição social. Ele assegura que ninguém seja prejudicado ou tenha seus direitos negados com base em fatores arbitrários (Ferraz, 2013).

Destaca-se que, a proteção à maternidade e à gestante está prevista na Constituição Federal no artigo 201, inciso II, no que se refere à seguridade social. A assistência social, prestada a quem dela necessitar, independe de contribuição à seguridade social, e deve proteger a família e a maternidade, conforme também assevera o artigo 203, inciso I, da CF. (Brasil, 1988). Ambas as previsões garantem às mulheres que, ao se tornarem mães, quando do nascimento de seus filhos, gozarão de especial proteção por parte do Estado brasileiro.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XVIII, assegura às mulheres trabalhadoras, entre outros, “o direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias.” (Brasil, 1988).

A importância desses direitos para as mulheres que são mães é evidente quando se considera que, do ponto de vista histórico, muitas mulheres ficaram restritas ao espaço doméstico por exercerem a função social de mães, esposas e donas de casa.

Assim, garantiu o artigo 7º, XVIII, a licença-maternidade de 120 dias, ao mesmo tempo em que o inciso XX prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos legais, vedando ainda, no inciso XXX, a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (Brasil, 1988).

A licença-maternidade visa garantir à mulher que ela possa deixar de trabalhar, sem deixar de receber seu salário, para amamentar seu filho ao menos até o quarto mês de vida. Este direito é reconhecido e efetivado para todas as mulheres que têm um vínculo formal de emprego (Ferraz, 2013).

Além disso também afeta o nascituro, uma vez que a proteção à maternidade se estende ao bebê ainda não nascido, garantindo-lhe condições adequadas de desenvolvimento e sobrevivência.

Desse modo, o reconhecimento do nascituro como sujeito de direitos é fundamental para assegurar que ele receba os cuidados necessários desde a gestação, o que inclui a preservação da saúde de ambos, o direito à vida e a proteção contra situações que possam comprometer seu bem-estar.

4 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE NO DIREITO DO TRABALHO

A gestante também tem o emprego garantido, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Neste sentido, o art. 10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal (Brasil, 1988):

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:

[...]

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



Em outras palavras, significa que a empregada gestante não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (art. 10, II, b, ADCT). Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, a estabilidade será assegurada àquele que detiver a guarda do seu filho (art. 1º, LC 146/14). Nesse mesmo sentido, Gaia (2017, p. 512):

A estabilidade provisória da trabalhadora gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após parto, foi uma das medidas estruturais adotadas pela Constituição Federal de 1988 para a proteção do trabalho da mulher. Mas não apenas a mulher é protegida com a garantia da estabilidade provisória no trabalho. A criança em seu desenvolvimento e formação também tem garantida a sua proteção, como indivíduo sujeito de dignidade, quando é assegurada à trabalhadora gestante a proteção contra a despedida arbitrária.

Destaca-se que essa proteção constitucional também se aplica ao empregado adotante a quem tenha sido concedida a guarda provisória, conforme o artigo 391-A, parágrafo único, da CLT (Brasil, 1943).

É importante destacar que a garantia em referência vai além da proteção pessoal da mulher empregada, visando, principalmente, assegurar condições minimamente favoráveis ao nascituro, tanto durante a gestação quanto ao longo dos primeiros meses de vida. Exatamente por isso que normalmente não se admite a renúncia à garantia de emprego pela gestante, pois ela renunciaria a direito de terceiro.

O nascituro se trata de um ente já concebido, no entanto, se difere da pessoa que não o foi ainda e que poderá ser sujeito de direito no futuro, dependendo do nascimento. É uma condição futura, ou seja, uma prole eventual.

Esse contexto tem relação com o direito eventual, isto é, um direito em mera situação de potencialidade, de formação, para quem sequer foi concebido (Verosa, 2023). Significa dizer que o nascituro é um ente em expectativa, isto é, o direito existe em razão desse ser que se espera, assim, se nascer com vida, completa-se a trilogia do direito. E se não chega a nascer vivo, o direito não se integra (Pereira, 2022).

Neste sentido decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF), bem como se posiciona o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da OJ da SDC 30: “Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais”.

Nos termos do art. 10, II, b, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico.

Logo, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.



No mesmo sentido, o TST na decisão do Recurso de Revista RR-1141-74.2013.5.03.0039 julgou:

[...] ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RENÚNCIA. GESTANTE. A atual, iterativa e notória jurisprudência desta Casa se posiciona no sentido da impossibilidade de renúncia à estabilidade provisória da empregada grávida, conforme diretriz traçada no art. 10, II, “b”, do ADCT, na medida em que se trata de norma especialmente direcionada à proteção do nascituro e, portanto, a gestante não poderia dela dispor. Estabelece-se, isto sim, a responsabilidade objetiva do empregador pelos salários e garantias inerentes ao contrato de trabalho durante todo o período ao longo do qual é assegurada a referida estabilidade. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST, 8ª Turma, RR-1141-74.2013.5.03.0039, Rel. Des. Convocado Breno Medeiros, Data de Julgamento: 16.12.2015, DEJT 18.12.2015).

Nesse contexto, a Lei nº 9.029/95 no artigo 3º assevera que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (a) a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; (b) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (Brasil, 1995).

A jurisprudência dominante reconhece que, mesmo havendo adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PDV), se a empregada estiver grávida no momento da rescisão contratual, subsiste o direito à estabilidade, salvo se houver expressa renúncia, com plena assistência jurídica. Essa interpretação encontra respaldo na Súmula 378, item II, do TST, que reitera a natureza protetiva do instituto da estabilidade.

Do ponto de vista doutrinário, Delgado (2020, p. 430) observa que a estabilidade gestante se justifica não apenas como uma medida de justiça social, mas também como um instrumento de política pública de saúde, na medida em que contribui para garantir segurança financeira, acesso a serviços médicos e melhores condições de vida para a mãe e o recém-nascido.

Ainda assim, na prática, muitas mulheres enfrentam dificuldades para usufruir plenamente dessa garantia. Casos de demissão disfarçada, pressão psicológica para o pedido de desligamento e negativa de reintegração são frequentes.

Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, em 2022, cerca de 30% das trabalhadoras que engravidaram relataram algum tipo de instabilidade profissional ou constrangimento no ambiente de trabalho após a confirmação da gestação (Brasil, 2023).

Nessas situações, a legislação prevê a possibilidade de reintegração da empregada ao posto de trabalho ou, alternativamente, o pagamento de indenização substitutiva correspondente ao período de estabilidade. A decisão entre uma e outra medida pode variar conforme as circunstâncias do caso concreto e o interesse da empregada, desde que não haja prejuízo à sua condição.



Importante observar que a estabilidade também se estende à empregada doméstica, conforme previsto na Emenda Constitucional nº 72/2013 e regulamentado pela Lei Complementar nº 150/2015, que estendeu os direitos trabalhistas às empregadas domésticas, incluindo a estabilidade gestacional, licença-maternidade e FGTS.

Portanto, o período de garantia de emprego da estabilidade gestante configura-se como direito fundamental de natureza social, amparado pela Constituição Federal, pela jurisprudência consolidada dos tribunais superiores e por instrumentos internacionais de proteção à maternidade.

Sua finalidade é resguardar a saúde da mulher e da criança, promover a equidade no mercado de trabalho e combater práticas discriminatórias baseadas na condição reprodutiva da mulher. Trata-se, portanto, de uma conquista histórica que, apesar dos avanços normativos, ainda enfrenta desafios significativos para sua plena efetividade na realidade cotidiana das trabalhadoras brasileiras.

5 A ESTABILIDADE DA GESTANTE EM CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Os professores Jouberto e Jorge Neto (2019, p. 245) explicam que o contrato individual de trabalho representa “um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

O contrato de trabalho tem como principal classificação: por tempo determinado e por tempo indeterminado. Para esse estudo será aprofundado o contrato por prazo determinado.

A celebração do contrato por prazo determinado deve observar as hipóteses e regras legais determinadas no art. 443, §§ 1º e 2º da CLT. (Brasil, 1943):

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Importante destacar que observando o princípio da continuidade da relação de emprego, presente no Direito do Trabalho, a presunção é de que o contrato seja a prazo indeterminado, permitindo-se a contratação a prazo certo apenas nas hipóteses admitidas no artigo citado acima (Garcia, 2024).

O contrato de trabalho por tempo determinado não é só aquele em que um prazo foi fixado para o seu término, uma vez que também está incluso na referida modalidade contratual: o pacto laboral cuja duração dependa da execução de serviços especificados, como a construção de uma determinada



obra; e o contrato cuja vigência dependa de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, como o contrato de safra (Garcia, 2024).

Em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo ocorre quando o empregado é contratado para prestar serviço transitório, como em razão de aumento de produção em épocas festivas, é válido o contrato por prazo determinado.

Nas atividades empresariais de caráter transitório, isso acontece quando a natureza do serviço é transitória. Exemplificando, a empresa constituída somente para realizar certa atividade de duração determinada, como organizar uma excursão para visitar certo evento em determinado local, ou realizar venda de produtos relacionados às festas do mês de junho, encerrando-se a atividade empresarial logo após esses eventos.

Nesse caso, é admitido a contratação do empregado por tempo determinado, ou seja, com duração do vínculo empregatício somente enquanto durar a própria empresa, entendida como atividade organizada (Garcia, 2024).

Salienta-se que o contrato de experiência possui diversas discussões doutrinárias sobre sua natureza jurídica, de acordo com a orientação legal § 2º, c, do art. 443 da CLT, acrescentado pelo Decreto-lei 229/1967, o referido pacto foi inserido como uma das modalidades de contrato por tempo determinado. Assim, de acordo com a orientação de nosso Direito Positivo, o contrato de experiência é sujeito a termo final (Garcia, 2024).

Logo, o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. É admitido nas seguintes hipóteses: (a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (b) de atividades empresariais de caráter transitório; (c) de contrato de experiência.

De acordo com Leite (2019, p. 303), “a estabilidade provisória da gestante não distingue o tipo de contrato de trabalho firmado, pois visa tutelar a maternidade e o nascituro, e não a forma contratual”. Esse entendimento tem sido reiterado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja jurisprudência consolidada por meio da Súmula 244, item III, é clara ao afirmar que “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado” (TST, 2024).

A proteção da gestante em contratos por prazo determinado fundamenta-se, sobretudo, na dignidade da pessoa humana, princípio constitucional previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, e no valor social do trabalho. A norma busca assegurar condições mínimas de proteção à maternidade, incluindo estabilidade no emprego, acesso à licença-maternidade e segurança financeira durante e após a gestação.



Delgado (2020, p. 432) reforça essa perspectiva ao destacar que “a estabilidade da gestante possui conteúdo ético-jurídico profundamente vinculado à função social do trabalho e à proteção integral do nascituro, integrando-se ao sistema de direitos fundamentais”.

Dessa forma, a estabilidade é concebida não como um privilégio da trabalhadora, mas como um instrumento de justiça social que visa assegurar o bem-estar da mãe e do filho.

No entanto, a aplicação dessa garantia aos contratos por tempo determinado não é isenta de controvérsias. Uma das principais objeções refere-se à possível incompatibilidade entre a estabilidade provisória e a natureza transitória do contrato. Argumenta-se que, sendo o contrato temporário firmado com data de término previamente conhecida por ambas as partes, não haveria dispensa arbitrária, mas apenas o cumprimento do prazo contratual.

Essa linha de raciocínio foi adotada, por exemplo, por decisões de Tribunais Regionais do Trabalho que negaram a estabilidade à gestante contratada sob regime temporário ou de experiência (Brasil, 2023).

Entretanto, essa interpretação tem sido superada pela jurisprudência mais recente do TST, que comprehende que o fim do contrato determinado, quando se verifica a gravidez durante sua vigência, não afasta o direito à estabilidade.

Nesses casos, entende-se que a dispensa, ainda que formalmente justificada pelo término do contrato, configura violação ao direito constitucional de proteção à maternidade. Assim, ou a empregada deve ser reintegrada ao emprego, ou deve receber indenização correspondente ao período de estabilidade.

Esse entendimento também se alinha ao disposto no artigo 391-A da CLT, introduzido pela Lei nº 9.029/1995 e ampliado pela Lei nº 13.509/2017, que afirma que “a confirmação da gravidez no curso do contrato de trabalho, inclusive durante o aviso prévio, assegura o direito à estabilidade.” (Brasil, 2017).

Destaca-se que a norma supracitada se aplica igualmente ao adotante que detenha guarda provisória para fins de adoção, evidenciando a centralidade da proteção à criança, mais do que à modalidade contratual.

Martinez (2019, p. 219) sintetiza bem essa ideia ao afirmar que “a estabilidade legal provisória caracteriza-se pela vedação temporária ao direito patronal de resilir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores”, sendo irrelevante, para sua incidência, o tipo de contrato firmado. O foco da norma está na condição da trabalhadora, e não na duração pactuada da prestação laboral.

Além do respaldo legal e jurisprudencial, também deve ser considerada a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, que estabelece padrões mínimos de proteção à maternidade, incluindo a garantia de emprego à gestante.



Ainda que o Brasil tenha evoluído para a Convenção nº 183, mais moderna e abrangente, os princípios da OIT continuam sendo referências interpretativas relevantes, especialmente no sentido de não permitir retrocessos nos direitos sociais conquistados.

Portanto, a estabilidade provisória da gestante é plenamente aplicável aos contratos por prazo determinado. A proteção constitucional à maternidade e ao nascituro não pode ser relativizada em razão da natureza temporária do vínculo empregatício.

Nesse contexto, essa interpretação é fundamental para garantir coerência ao sistema jurídico trabalhista e efetivar os direitos fundamentais das mulheres, especialmente em uma sociedade onde a informalidade, a rotatividade e os contratos precários ainda são realidades enfrentadas por muitas trabalhadoras.

A aplicação da estabilidade à gestante em contratos por tempo determinado, embora gere desafios práticos às empregadoras, deve ser interpretada com base nos princípios da dignidade da pessoa humana, da função social do trabalho e da proteção integral à criança. Trata-se, portanto, de um direito essencial à construção de um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e livre de discriminação de gênero.

5.1 JURISPRUDÊNCIA E ENTENDIMENTOS DIVERGENTES

Acerca da temática, há casos em que a Justiça do Trabalho afastou o direito à estabilidade da gestante admitida por contrato temporário. A Justiça do Trabalho da 3^a Região, por exemplo, em certo caso negou. O juiz Alexandre Reis da 1^a Vara do Trabalho de Pouso Alegre-MG, afastou o direito à estabilidade no emprego pretendido por uma gestante admitida por contrato de trabalho temporário, fundamentando sua decisão nos termos da Lei 6.019/1974 (Brasil, 2023).

Neste caso, não houve dúvida de que a empregada estava grávida quando foi dispensada. Todavia, de acordo com o magistrado, diante da ausência de previsão legal, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974 (Brasil, 2023).

Na sentença, foi pontuado que a data da concepção, se antes ou depois da contratação, é irrelevante para o reconhecimento da estabilidade da gestante, nos termos dos artigos 373-A, IV, da CLT, e 2º, I, da Lei 9.029/1995, importando apenas o fato de que, quando dispensada, a autora estava grávida.

Sendo assim, a análise da questão se resumiu à verificação se, tendo firmado contrato de trabalho temporário, a empregada teria ou não direito à estabilidade prevista para a gestante. E, para o juiz, a resposta para essa pergunta é negativa (Brasil, 2023).

Nesse mesmo sentido:



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 despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas incoerentes quando o contrato por prazo de experiência não é transformado em contrato por prazo indeterminado (TRT4. 8ª Turma. RO 00962005020065040381. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira).

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforça a necessidade de interpretação protetiva à trabalhadora, destacando que o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade devem prevalecer sobre a natureza transitória do contrato. Nesse mesmo sentido, a 8ª Turma do TST reconheceu o direito à estabilidade de uma trabalhadora dispensada no segundo mês de gravidez, quando ainda estava em contrato de experiência após o TRT ter se posicionado ao contrário.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. COMPATIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

1 – No caso dos autos, o TRT entendeu ser indevido o reconhecimento da estabilidade provisória à empregada gestante, ao fundamento de que a contratação se deu por prazo determinado.

2 – O art. 10, II, b, do ADCT, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não estabelecendo nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, mormente porque destinado à proteção do nascituro. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido.

Nota-se que existem posicionamentos diferentes sobre a temática, dois Tribunais de Justiça do Trabalho se manifestaram contra, no entanto, o TST se posicionou de forma mais protetiva e favorável a mulher.

Cabe ressaltar ainda que, à luz da temática discutida acima, impacta diretamente a correlação das mulheres com o mercado de trabalho. Como visto na primeira seção em que se abordou sobre a evolução histórica dos direitos das mulheres, a luta para que alcançassem um espaço no mercado de trabalho decorreu de longos processos de luta e reivindicações por igualdade de direitos e oportunidades (Ferraz, 2013).

O preconceito com as mulheres no mercado de trabalho se dá pelos fatores culturais apresentados anteriormente, mas também pela condição natural de ela poder engravidar a qualquer momento, o que poderia implicar um ônus para o empregador. A questão da licença-gestante no Brasil sempre deixou a mulher em desvantagem no mercado de trabalho (Ferraz, 2013).

Isso porque, ao ratificar a Convenção da OIT n. 3, de 1919, o Brasil se comprometeu com a adoção da licença-maternidade que deveria ser paga por um sistema de seguro social. Ocorre que a CLT determinava que o salário-maternidade fosse pago integralmente pelo empregador (Ferraz, 2013).

Assim, empregar uma mulher significava a alta probabilidade de ficar por doze semanas pagando integralmente o salário de alguém que não estava trabalhando, e tendo que contratar, nesse



período, outro funcionário para ficar em seu lugar. É inconteste o ônus que pesava sobre o empregador de mulheres. Ou seja, a aplicação da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado gera impactos significativos no mercado de trabalho, principalmente no tocante à empregabilidade feminina.

Embora a norma tenha como finalidade assegurar a proteção da maternidade e evitar a discriminação contra mulheres grávidas, existem impactos práticos dessa estabilidade na contratação de mulheres em determinados setores da economia (Trubano, 2020).

Acontece que, nos últimos anos e posteriormente à Reforma Trabalhista, as contratações por prazo determinado aumentaram, uma vez que as empresas optaram por manter seus empregados apenas durante o período em que realmente precisam, não estendendo assim os contratos desnecessariamente, diminuindo assim os encargos e despesas (Trubano, 2020).

Com isso, os contratos por prazo determinado aumentaram, discutindo-se a viabilidade do direito à estabilidade em razão dos custos que são gerados para empresa quando uma gestante fica afastada pós-parto, visto que ela precisa contratar uma outra pessoa para substituir, arcar com salários e até benefícios e adicionais a depender do caso.

Diante disso, os empregadores podem se tornar mais cautelosos na contratação de mulheres em idade fértil, especialmente para contratos temporários e de experiência, devido ao receio de que a gestação implique a extensão do contrato além do previsto. Isso pode resultar em um viés discriminatório indireto, dificultando ainda mais a inserção e a progressão das mulheres no mercado de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho investigou a correlação e a aplicação do direito à estabilidade da gestante nos contratos de trabalho por prazo determinado, à luz dos fundamentos constitucionais e da legislação trabalhista vigente. A partir da análise doutrinária, legal e jurisprudencial, foi possível observar a complexidade e a relevância dessa temática no contexto atual do mercado de trabalho brasileiro.

Inicialmente, resgatou-se o percurso histórico da inserção da mulher no ambiente laboral, destacando-se os obstáculos enfrentados ao longo do tempo e as conquistas legislativas obtidas, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Com isso, evidenciou-se que a proteção à maternidade é uma conquista social que reflete diretamente os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção integral ao nascituro.

A pesquisa demonstrou que a estabilidade provisória da gestante constitui direito fundamental de natureza social, sendo constitucionalmente assegurado desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente do tipo de contrato firmado. Essa interpretação é sustentada, inclusive, pela jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, com base no artigo 10, II,



"b", do ADCT, e pela Súmula 244 do TST, que ampliam a proteção da mulher trabalhadora em nome da efetividade dos direitos fundamentais.

No entanto, observou-se que a aplicação desse direito em contratos por prazo determinado ainda é objeto de controvérsias nos tribunais regionais, revelando um cenário de insegurança jurídica e interpretações divergentes que impactam diretamente a vida das gestantes trabalhadoras. Essa realidade reforça a necessidade de uma hermenêutica constitucional protetiva, que coloque em primeiro plano a finalidade das normas e os valores fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro.

A análise das jurisprudências permitiu identificar que, embora haja decisões contrárias à concessão da estabilidade em contratos temporários ou de experiência, a tendência dominante caminha no sentido de reconhecer o direito da gestante, mesmo diante da natureza transitória do vínculo empregatício. Isso porque o foco da proteção não é o contrato em si, mas a condição da trabalhadora e os direitos do nascituro.

Ademais, a abordagem teórica sobre o contrato por prazo determinado evidenciou que sua própria existência deve respeitar as hipóteses legais restritivas, não podendo ser utilizada como instrumento para suprimir garantias constitucionais. Neste sentido, o trabalho também refletiu sobre os impactos sociais e econômicos decorrentes da concessão da estabilidade em contratos temporários, especialmente no que diz respeito à empregabilidade feminina e aos desafios enfrentados pelas empresas, reforçando a necessidade de políticas públicas que conciliem proteção social e dinamismo do mercado.

Assim, conclui-se que a estabilidade da gestante, mesmo em contratos de prazo determinado, é uma medida indispensável à proteção da maternidade e à promoção da justiça social, sendo expressão direta da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho. Sua efetivação representa um avanço civilizatório e deve ser resguardada como direito indisponível e essencial para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática.

Diante disso, a elaboração desta pesquisa mostrou-se satisfatória, por ter permitido o aprofundamento sobre a aplicabilidade da estabilidade da gestante, a partir de um olhar crítico e multidisciplinar. Os objetivos propostos foram alcançados, contribuindo para o debate jurídico e para a conscientização sobre a importância de um sistema trabalhista mais inclusivo e protetivo.



REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 629.053/DF. Rel. Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). 8. Turma. Recurso Ordinário n. 0096200-50.2006.5.04.0381. Rel. Des. Maria Cristina Schaan Ferreira. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 244. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 1 abr. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

COSTA, Albertina de Oliveira. *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2017.

COSTA, Claudia Cristina T. G. de Araujo. O direito à amamentação e a preservação do vínculo mãe bebê para a militar brasileira pós licença-maternidade. 2017. 120 páginas. Dissertação em Direitos Sociais, Econômicos e Culturais.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, Maria Cristina Schaan. *Jurisprudência Trabalhista Comentada*. Porto Alegre: TRT4, 2013.

GAIA, F. S. Contratação por prazo determinado e estabilidade provisória da gestante: uma releitura necessária. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 17, n. 2, p. 511-532, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/5556/3028> Acesso em: 20 fev. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Brasília: IPEA, 2019.



JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KANEGAVA, G. C. de J.; SOUZA, G. M. S. Licença-maternidade: uma análise da aplicabilidade da lei que garante estabilidade a empregada gestante. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/aplicabilidade-da-lei-que-garante-estabilidade-a-empregada-gestante/1680401182> Acesso em: 20 fev. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MAURER, Béatrice apud NOVELINO, Marcelo. Curso de direito constitucional. 11. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

NOVELINO, Marcelo. Curso de direito constitucional. 11. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de direito civil: introdução ao direito civil: teoria geral de direito civil. 34. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

RESENDE, Leonardo Ferreira. Manual de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SANDES, Fábio; RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho e processo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Somos Educação, 2020.

SANDES, Rogério Neiva Pinheiro. Direito do Trabalho: Teoria e Prática. 5. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e. Trabalho e cidadania: desafios da inclusão das mulheres. São Paulo: Cortez, 2010.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA 3^A REGIÃO. Justiça do Trabalho descarta estabilidade a gestante admitida por contrato de trabalho temporário. 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-descarta-estabilidade-a-gestante-admitida-por-contrato-de-trabalho-temporario>. Acesso em: 20 fev. 2025.

TRUBANO, Camila. Mulheres e o mercado de trabalho: impactos da estabilidade da gestante nos contratos temporários. Curitiba: CRV, 2020.

TRUBANO, Tayla Roberta Dolci Rossini. A estabilidade da gestante nos contratos por tempo determinado. 2021. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/a-estabilidade-da-gestante-nos-contratos-por-tempo-determinado/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 20 fev. 2025.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: parte geral. 23. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2023.