



UNISUL

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
ALINE CRISTIANE CORRÊA DOS SANTOS**

**A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO**

Imbituba

2019



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

ALINE CRISTIANE CORRÊA DOS SANTOS

**A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

Orientador: Prof. Jeferson Puel.

Imbituba

2019

ALINE CRISTIANE CORRÊA DOS SANTOS

**A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Imbituba, 27 de março de 2020.

Prof. Jeferson Puel.

Prof. Hernani Luiz Sobierajski

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Especialização em Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Imbituba, 27 de março de 2020.

ALINE CRISTIANE CORRÊA DOS SANTOS

RESUMO

A presente monografia versa sobre a estabilidade provisória da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício. O artigo 10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabelece que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Questiona-se se a estabilidade é aplicável a toda gestante, independentemente do tipo de contratação. Dessa forma, o objetivo da pesquisa traduz-se em apurar se a estabilidade provisória prevista no ADCT é aplicável as servidoras contratadas pela administração pública sem vínculo administrativo. No tocante à metodologia, trata-se de pesquisa aplicada em que se busca resolver questões concretas; teórica, posto que as informações são obtidas a partir da literatura produzida em determinada área de conhecimento; exploratória, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo; e bibliográfica, já que os dados são encontrados em livros, leis, peças processuais etc. Está estruturada em cinco capítulos: Introdução, Contratação de Servidores pela Administração Pública, Estabilidade Provisória, Estabilidade Provisória da Gestante e Estabilidade Provisória da Gestante Contratada pela Administração Pública sem Vínculo Empregatício Efetivo. Verifica-se, como resultado da presente pesquisa monográfica, que toda gestante, independentemente do tipo de vínculo empregatício tem direito a estabilidade provisória.

Palavras-chave: Estabilidade Provisória. Estabilidade Provisória da Gestante. Contratação pela Administração Pública. Gestante.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art. – artigo

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT - Organização Internacional do Trabalho

TJSC – Tribunal de Justiça de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	9
2.1 RELAÇÃO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO ADMINISTRATIVO.....	9
2.2 MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO SERVIDORES PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	10
2.2.1 Servidores com Cargo Efetivo.....	12
2.2.2 Servidores com Cargo em Comissão.....	13
2.2.3 Servidores Contratados por Tempo Determinado.....	14
3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA	17
3.1 BREVE HISTÓRICO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO BRASIL.....	17
3.2 FUNDAMENTOS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	19
3.3 DEFINIÇÃO E CONCEITOS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	20
3.4 FORMAS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	21
3.5 EXTINÇÃO E RENÚNCIA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	22
4 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO	25
4.1 ASPECTOS GERAIS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE.....	25
4.2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE EMPREGADA DOMÉSTICA.....	27
4.3 ADOÇÃO, GUARDA E ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	28
4.4 ABORTO E MORTE DA CRIANÇA APÓS O PARTO E ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	28
4.5 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO.....	29
5 CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

A monografia a seguir apresentada versa sobre a estabilidade da gestante contratada pela administração pública sem vínculo efetivo. O artigo 10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), prevê que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Há discussões nos tribunais do país a respeito desta estabilidade provisória. Questiona-se, se esta benesse seria ou não aplicável as servidoras públicas, independentemente do regime jurídico de contratação. A controvérsia se estabelece quando se traz à baila a questão das servidoras de cargo de confiança, comissionadas, temporárias ou ainda cargos de agente político.

Dessa forma questiona-se: há estabilidade provisória da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo?

O objetivo geral da pesquisa, portanto, traduz-se em apurar se há estabilidade provisória da gestante contratada pela administração sem vínculo empregatício. Já os objetivos específicos, consistem em: 1) discorrer sobre a contratação de servidores pela administração pública; 2) introduzir a estabilidade provisória; 3) abordar a estabilidade provisória da gestante e ainda a estabilidade provisória da gestante servidora contratada pela administração pública; 4) indicar a resolução do problema.

A matéria em apreço situa-se na esfera trabalhista, incidindo sobre as relações de trabalho, inclusive da administração pública, tendo assim, forte ligação com o direito administrativo. Tem ainda ligação com o direito constitucional, pois todo o fundamento da estabilidade encontra-se na constituição do país.

Como se percebe, a questão *sub judice* é relevante para toda a sociedade tendo impactos econômicos e sociais.

Ademais, a discussão é passível de se repetir em inúmeros processos, ratificando o reconhecimento da repercussão geral para o caso.

No tocante à metodologia, temos que se trata de pesquisa aplicada, entendida esta como a que procura resolver problemas concretos. Trata-se, também, de pesquisa teórica, posto que as informações são obtidas a partir da literatura produzida em determinada área de conhecimento. Quanto ao nível de profundidade do estudo, caracteriza-se como pesquisa exploratória, uma vez que

visa proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo. Em relação ao método para a coleta de dados, classifica-se como pesquisa bibliográfica, já que os dados são encontrados em livros, leis, peças processuais etc. (WILL, 2016)

O trabalho está estruturado em cinco capítulos sendo o primeiro esta introdução.

O segundo capítulo aborda a ligação do direito do trabalho com o direito administrativo e ainda as modalidades de contratação de servidores pela administração pública.

No terceiro capítulo apresenta-se a estabilidade provisória, seu histórico no país, bem como seus fundamentos, definição, conceitos, formas, extinção e renúncia.

O quarto capítulo refere-se à estabilidade provisória da gestante, e também sobre a gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo. Num primeiro momento, trata-se de alguns aspectos gerais da estabilidade da gestante. Em seguida, abordam-se algumas questões relacionadas a estabilidade provisória, tais como: a estabilidade da gestante empregada doméstica, adoção, guarda, e ainda aborto e morte da criança após o parto e a estabilidade provisória.

Enfim, adentra-se naquele que é o cerne da presente monografia, a estabilidade da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo, para elucidar o tema, discorre-se sobre alguns casos concretos encontrados na jurisprudência, tais como o recurso extraordinário nº 842 844, com repercussão geral (Tema 542), que se encontra pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal.

O quinto e último capítulo é a conclusão onde se faz uma recapitulação geral, sugerindo os resultados alcançados com a pesquisa e indicando a resposta para a questão problema.

2 CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No presente capítulo abordaremos brevemente a ligação do direito do trabalho com o direito administrativo. Após, discorreremos acerca das modalidades de contratação de servidores pela administração pública.

2.1 RELAÇÃO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO ADMINISTRATIVO

O direito administrativo é um ramo do direito público que examina a normatização jurídica de negócios tipicamente estatais, e que, embora autônomo, possui diversos pontos de conexão com outros ramos jurídicos (Gasparini, 2012). Com o direito do trabalho está estritamente ligado, já que o regime jurídico aplicado aos empregados públicos tem a essência na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como explica Mazza:

Direito do Trabalho: o regime jurídico aplicado aos empregados públicos é, essencialmente, o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, diversos direitos consagrados na legislação trabalhista aos empregados públicos e privados foram constitucionalmente estendidos aos servidores públicos estatutários (art. 39, § 3o, da CF), tais como: a) salário mínimo; b) décimo terceiro salário; c) salário-família; d) duração da jornada de trabalho; e) repouso semanal remunerado; f) adicional de serviço extraordinário; g) adicional de férias; h) licença à gestante; i) licença-paternidade; j) proteção do trabalho da mulher; k) redução dos riscos do trabalho; l) proibição de diferenças salariais (Mazza, 2018, p.57)

Gasparini (2012) ainda lembra que é intenso o relacionamento que se estabelece entre ambos, começando pela fiscalização das normas trabalhistas ao lado da atuação estatal, que é desempenhada por servidores públicos. Já Silva (2013, p.32) ensina que “a matéria é compartilhada no âmbito jus-laboral no que alcança as instituições e assistência aos assalariados, bem como as empresas públicas e suas relações de trabalho com seus empregados celetistas”.

Além disso, podemos lembrar que vários municípios adotam, subsidiariamente aos seus estatutos, os dispositivos da CLT e as demais normas trabalhistas. Demonstrada, assim, a relação que o direito do trabalho tem com o direito administrativo, passamos a discorrer sobre as modalidades de contratação de servidores pela administração pública.

2.2 MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO SERVIDORES PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Justen (2016, p. 689) afirma que “a Administração Pública somente pode operar por meio de seres humanos, que atuam como seus órgãos de formação e manifestação de vontade”. É preciso esclarecer, todavia, que a expressão agente público é mais ampla no sentido de designar, de forma genérica e indistinta, os sujeitos que exercem funções públicas, como ensina Marinela, (2018):

A expressão agente público é a mais ampla para designar de forma genérica e indistinta os sujeitos que exercem funções públicas, que servem ao Poder Público como instrumentos de sua vontade ou ação, independentemente do vínculo jurídico, podendo ser por nomeação, contratação, designação ou convocação. Independe, ainda, de ser essa função temporária ou permanente e com ou sem remuneração. Assim, quem quer que desempenhe funções estatais, enquanto as exercita, é um agente público (MARINELA, p.673).

Mazza, (2018, p. 732) diz que “podemos conceituar agentes públicos como todos aqueles que exercem função pública, ainda que em caráter temporário ou sem remuneração”. Já Di Pietro (2005, p. 443) conceitua agente público como sendo “toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta”.

Justen (2016, p. 689) define agente público como toda “pessoa física que atua como órgão estatal, produzindo ou manifestando a vontade do Estado”, além de que o autor ainda ressalta que o agente público é “necessariamente, uma pessoa física, o que exclui as pessoas jurídicas”. A Lei nº 8.429, de 2 junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nas hipóteses de enriquecimento ilícito na administração pública, firmou o presente conceito que demonstra a abrangência do sentido, nos moldes do que dispõe o artigo 2º:

Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior (BRASIL, 1992).

Mazza (2018, p. 733) ainda esclarece que o gênero agentes públicos comporta diversas espécies:

a) agentes políticos; b) ocupantes de cargos em comissão; c) contratados temporários; d) agentes militares; e) servidores públicos estatutários; f)

empregados públicos; g) particulares em colaboração com a Administração (agentes honoríficos)”.

Já os servidores públicos são “todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica” (Carvalho, 2018, p.632). Na visão de (Di Pietro, 2017, p. 679), “servidores públicos, em sentido amplo, são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

A autora explica, ainda, que os servidores podem ser divididos em três grandes categorias:

1. os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos;
2. os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público;
3. os servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público (DI PIETRO, 2017).

Com relação a contratação de servidores pela administração pública, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) no artigo 37, inciso II dispõe que as admissões no âmbito da administração pública devem ser precedidas de concurso público:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (BRASIL, 1988).

Como já mencionado, há hipóteses específicas em que, na esfera de atuação da administração pública, pode-se contratar servidores sem concurso público, como é o caso dos cargos em comissão (art. 37, II, CF/88) e, ainda, os contratados temporariamente por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do artigo 37, IX da CF/88 da Carta Magna.

2.2.1 Servidores com Cargo Efetivo

Para Knoplock (2018, p.150) o “cargo efetivo é aquele que exige aprovação em concurso público. Seu ocupante pode adquirir estabilidade no serviço público e está sujeito a um regime próprio de previdência social”. Justen (2016, p. 728) define cargo público de provimento efetivo sendo “aquele sujeito a regime jurídico próprio no tocante à exoneração, à remuneração e à futura inativação, cujo provimento é condicionado ao preenchimento de requisitos objetivos, usualmente avaliados mediante concurso público.”

Mazza (2018, p.743) ensina que a exigência do concurso público tem como base “os princípios da isonomia, impessoalidade, moralidade, legalidade e meritocracia”. Para o autor, “concurso público é o procedimento administrativo instaurado pelo Poder Público para selecionar os candidatos mais aptos ao exercício de cargos e empregos públicos”.

Sobe o concurso público, Justen leciona:

O concurso público é um procedimento conduzido por autoridade específica, especializada e imparcial, subordinado a um ato administrativo prévio, norteado pelos princípios da objetividade, da isonomia, da impessoalidade, da legalidade, da publicidade e do controle público, destinado a selecionar os indivíduos mais capacitados para serem providos em cargos públicos de provimento efetivo ou em emprego público (JUSTEN, 2016, p.279).

Importante destacar que os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, são estáveis após três anos de efetivo exercício, nos termos do artigo 41 da CF/88.

Di Pietro (2005, p. 518) lembra que “o período compreendido entre o início do exercício e a aquisição da estabilidade é denominado de estágio probatório e tem por finalidade apurar se o funcionário apresenta condições para o exercício do cargo”. A autora explica que durante esse período devem ser analisadas aptidões do servidor relacionadas à moralidade, assiduidade, disciplina e eficiência (Di Pietro, 2005). O mesmo Diploma Constitucional, no artigo 41, ainda prevê que o servidor estável somente perderá o cargo nos casos expressamente previstos:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para o cargo de provimento efetivo em virtude de concurso

público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (BRASIL, 1988).

Gomes (2006, p.166) ressalta que não se deve confundir estabilidade com vitaliciedade, garantia assegurada pela Constituição da República Federativa do Brasil apenas a determinadas categorias de agentes públicos como os Magistrados, os membros do Ministério Público e os membros dos Tribunais de Conta.

Aos servidores públicos estatutários são garantidos os direitos trabalhistas elencados no artigo 39, § 3º da CF/88:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

[...]

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir (BRASIL, 1988).

Entre os direitos aplicados aos servidores citados no artigo 7º da Carta Magna, estão: salário mínimo, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno, salário família, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, entre outros.

Dessa forma, delimitado o conceito de servidores com cargos efetivos, passamos a discorrer sobre os servidores de cargos em comissão.

2.2.2 Servidores com Cargo em Comissão

Segundo Mazza (2012, p. 439), os ocupantes de cargos em comissão são “conhecidos popularmente como “cargos de confiança”, os cargos em comissão ou comissionados estão reservados a atribuições de direção, chefia e assessoramento (art. 37, V, da CF).” O autor ainda ressalva que qualquer outra atribuição deve ser considerada inconstitucional.

Os cargos em comissão são provenientes de nomeação política, não é exigido o concurso, público, e podem ser demitidos a qualquer tempo. Desse modo, “tais cargos são acessíveis sem concurso, mas providos por nomeação política. De igual modo, a exoneração é *ad nutum*, podendo os comissionados ser desligados do cargo imotivadamente, sem necessidade de garantir contraditório, ampla defesa e direito ao devido processo legal”. (Mazza, 2018, p.735).

Para elucidar o tema, Knoplock (2018, p. 152) explica o conceito de cargo em comissão:

Cargo em comissão é aquele que tem como objetivo auxiliar determinada autoridade, sendo o ocupante de sua inteira confiança. Por esta razão é que o cargo em comissão é declarado em lei como de livre nomeação e exoneração. O cargo é de livre nomeação uma vez que não haverá concurso público para sua ocupação; o motivo da nomeação é a relação de confiança existente entre ele e a autoridade que irá auxiliar; sendo o cargo, da mesma forma, de livre exoneração, ou exonerável *ad nutum*, basta para sua exoneração o juízo de perda da confiança no servidor. Isso explica por que a exoneração de cargo em comissão dispensa a motivação do ato, ou seja, a autoridade não é obrigada a demonstrar as razões de fato e de direito que o levaram a exonerar o servidor.

O autor ainda adverte que não é possível gerar estabilidade para este tipo de cargo, pois “são permanentes e foram criados por lei com quantidade certa, denominação e remuneração próprios, para funções de direção, chefia ou assessoramento, **mas a sua ocupação é precária, não podendo gerar estabilidade ao seu ocupante seja qual for o tempo de seu desempenho**” (KNOPLock ,2018, p. 152) (sem grifo no original).

Assim, passa-se ao estudo acerca dos servidores contratados por tempo determinado.

2.2.3 Servidores Contratados por Tempo Determinado

O artigo 37, inciso IX da Constituição da República Federativa do Brasil estabelece que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988). Di Pietro, 2017, p. 681 ensina que estes servidores “são contratados para exercer funções em caráter temporário, mediante regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação”. Para regulamentar o dispositivo acima mencionado, no âmbito federal foi editada a Lei nº 8.745, de dezembro 1993,

ao passo que no âmbito estadual catarinense, a Lei Complementar nº 260, de 22 de janeiro de 2004 regula os contratos temporários.

Importante observar que “o recrutamento para contratação temporária prescinde de concurso público, mas por processo seletivo simplificado. Entretanto, nos casos de calamidade pública ou emergência ambiental o processo seletivo simplificado é dispensado” (Mazza, 2018, p. 736). Como o próprio nome estabelece, os servidores contratados por tempo determinado tem contrato com prazo máximo de duração estipulado, de maneira a variar de acordo com a lei em que se enquadra, não podendo ser estendido.

Importante ressaltar que no âmbito do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), entende-se que é nula a contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, garantindo apenas a contraprestação em relação as horas extras trabalhadas e os valores referentes aos depósitos do FGTS, nos termos da súmula 363:

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (TST, 2003).

Muitas vezes ocorre, na prática, que há contratações irregulares, sendo que servidores são contratados por meio de processo seletivo simplificado, permanecem por tempo superior ao que foram contratados. Nesse sentido foi relatado na situação concreta demonstrada a seguir, em demanda judicial julgada pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho (RR - 49000-82.2006.5.15.0141):

Pugna o Município de Mococa pela modificação da sentença por entender que o contratação do reclamante para prestar trabalho temporário foi regular e obedeceu o que estabelece o inciso IX do art. 37 da C.F. e Lei municipal complementar nº 95/02.[...]. O reclamante foi contratado por prazo determinado, para o período de 11/10/2002 a 18/02/2004 (fls. 21). Após processo seletivo simplificado, conforme edital juntado às fls. 94, para exercer a função de coletor de lixo, continuando a prestar serviços até 12/02/2006.[...] Vários contratos de trabalho temporário com prorrogações, não caracteriza necessidade temporária e excepcional de serviço[...] (TST, 2006).

Importante frisar que, na hipótese, o egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo

município réu, sendo mantida a sentença em que se decidira pela reintegração do servidor nas funções para as quais havia sido contratado pelo referido município. O acesso ocorreu por aprovação em processo seletivo simplificado. A referida decisão foi alterada somente por ocasião do julgamento do recurso de revista, pois o Tribunal entendeu que era nulo o contrato de trabalho perante a administração pública sem concurso público, como se observa da decisão assim ementada:

CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO. APROVAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO. NULIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. EFEITOS. 1. A jurisprudência do Tribunal é clara ao diferir o processo seletivo simplificado do certame previsto no art. 37, inc. II, da Constituição da República. 2. “A contratação de servidor público, após a Constituição da República de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, inc. II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS” (Súmula 363 do TST). Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST, 2006).

Dessa forma, percebe-se decisão no âmbito do colendo Tribunal Superior de Trabalho, no sentido de permitir o processo seletivo simplificado do certame previsto no artigo 37, inciso II da Constituição da República Federativa do Brasil. Devidamente apresentadas às modalidades de contratações de servidores pela administração pública, passamos a discorrer sobre a estabilidade provisória.

3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Neste capítulo, abordaremos a estabilidade provisória, discorreremos sobre o histórico no Brasil, bem como seus fundamentos, definição, conceitos, formas, extinção e renúncia.

3.1 BREVE HISTÓRICO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO BRASIL

Martins (2017, p. 622) comunica que a ideia da estabilidade nasce, no serviço público. O autor lembra que na Constituição de 1824 havia uma concepção generalista de estabilidade no artigo 149: “Art. 149. Os Officiaes do Exercito, e Armada não podem ser privados das suas Patentes, senão por Sentença proferida em Juízo competente” (BRASIL, 1824), de modo que essa prerrogativa foi ampliada para os membros do magistério através de lei de 11 de agosto de 1827.

A Constituição de 1891, alterou o dispositivo que tratava da estabilidade dos oficiais do exército passando a dispor: “Art 76 - Os oficiais do Exército e da Armada só perderão suas patentes por condenação em mais de dois anos de prisão passada em julgado nos Tribunais competentes” (BRASIL, 1891). No ano de 1893, a Lei nº 191-B estabeleceu estabilidade aos empregados concursados do fisco: “Art. 9º - Os empregados de concurso não poderão ser removidos para cargos de categoria inferior aos que ocuparem, e só poderão ser demitidos em virtude de sentença”.

Já os servidores públicos passaram a ter estabilidade no ano de 1915, com a Lei nº 2.924, que vedava a despedida do servidor com mais de dez anos de serviço:

Art. 125. O funcionario ou empregado publico federal, salvo os funcionarios em comissão, que contar dez ou mais annos de serviço publico federal sem ter soffrido penas no cumprimento de seus deveres, só poderá ser destituido do mesmo cargo em virtude de sentença judicial, ou mediante processo administrativo (BRASIL, 1915).

Martins (2017, p. 622) explica que a primeira norma que tratou da estabilidade no setor privado foi o Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, também conhecido como Lei Eloy Chaves, a norma que tratava da estabilidade dos ferroviários:

Art. 42. Depois de 10 annos de serviços effectivo o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá administrativo no caso de falta grave constatada em inquerito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspectoria e Fiscalização das Estradas de Ferro (BRASIL, 1923).

O autor também ressalta que essa norma foi estendida a outras categorias, como ao pessoal das empresas de navegação marítima ou fluvial, por meio da Lei nº 5.109/26, aos portuários pelo Decreto nº 17.940, de 11 de novembro de 1927, aos empregados das empresas de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafos, portos, água e esgoto pelo Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1930, aos mineiros através do Decreto nº 22.096/32.

No ano de 1934, por meio do Decreto 24.615, de 9 de julho os bancários tiveram direito a estabilidade aos dois anos de serviço, sendo posteriormente revogado pelo artigo 919 da CLT. A Lei nº 62 de 5 de junho de 1935 estendeu a estabilidade aos empregados da indústria e comércio, os quais ainda não possuíam benefícios concedidos pela Previdência Social:

Art. 10. Os empregados que ainda não gozarem da estabilidade que as leis sobre institutos de aposentadorias e pensões têm creado, desde que contem 10 annos de serviço effectivo no mesmo estabelecimento, nos termos desta lei, só poderão ser demittidos por motivos devidamente comprovados de falta grave, desobediencia, indisciplina ou causa de força maior, nos termos do art. 5º (BRASIL, 1935).

Martins (2015, p.623) ainda ensina que “a Lei nº 62 também desvinculou a estabilidade da legislação previdenciária, da qual nasceu”. Em 1943, com o advento da CLT, todo empregado que completasse dez anos na mesma empresa não poderia ser dispensado, salvo por motivo de falta grave ou força maior, nos termos do artigo 492: “Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) annos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas” (BRASIL, 1943).

A Constituição de 1946, artigo 157, inciso XII, reconhecia ao empregado “estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir” (BRASIL, 1946). Martins (2015, p. 624) ressalta que, com o advento da Lei nº 5.107, de 13 de Setembro de 1966, que tratava sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o sistema de estabilidade ficou abalado, pois as empresas só contratavam empregados que fossem optantes do FTGS.

A Constituição de 24 de janeiro de 1967, estabeleceu no artigo 158, inciso XIII, um sistema alternativo entre a estabilidade e o fundo de garantia:

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

[...]

XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente (BRASIL, 1967);

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, o sistema alternativo deixou de existir passando a vigorar o disposto no artigo 7, inciso I:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 1988);

A Lei nº 7.839 de 12 de outubro de 1989, que tratava sobre o FGTS, ressaltava no artigo 12 o direito adquirido dos trabalhadores na seguinte forma: “Art. 12. Fica ressaltado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT”.

A atual norma que dispõe acerca do FGTS, a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, quando da apresentação desse trabalho acadêmico, faz a mesma ressalva em seu artigo 14. Realizado um resumo acerca da estabilidade no Brasil, trata-se a seguir a respeito do estudo de seus fundamentos.

3.2 FUNDAMENTOS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Para Barros (2016, p. 631) “o fundamento da estabilidade reside, portanto, no fato de ser o emprego a principal fonte de subsistência do empregado e fator de equilíbrio psicológico, interferindo com valores de personalidade. A autora ensina que no país, o principal objetivo da estabilidade, “foi a necessidade de assegurar o custeio do sistema previdenciário, o que só era possível com o emprego de mão de obra permanente” (Barros, 2016, p.631).

Já para Martins (2016, p. 628), “a estabilidade tem fundamento no princípio da justiça social, sendo decorrente do direito do trabalho. O direito ao

emprego importa na continuidade do contrato de trabalho, mantendo os direitos do trabalhador.” Dado os fundamentos da estabilidade, passa-se ao estudo da definição e seus conceitos.

3.3 DEFINIÇÃO E CONCEITOS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Martins (2016, p.624), explica que a palavra estabilidade “vem do latim *stabilitas, tatis*, de *stabilire* (fazer firme). No sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança. Para Delgado, a estabilidade pode ser definida como:

...a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. (DELGADO, 2016)

Para Renzetti (2018, p. 361) “a estabilidade no emprego é uma vantagem jurídica de natureza permanente que assegura ao empregado a manutenção do vínculo de emprego, independentemente da vontade do empregador”. Na sequência, o autor ensina que a “estabilidade diferencia-se das garantias tendo em vista que elas são permanentes, enquanto estas possuem um caráter provisório”.

Muitos autores entendem que a estabilidade e garantia de emprego são figuras diferentes. A exemplo, Calvo (2016, p .291) ensina que:

Estabilidade é a impossibilidade de dispensa do empregado, salvo por motivo de falta grave, enquanto garantia de emprego compreende um continente maior no qual, além da estabilidade, estão inseridas as medidas para assegurar a manutenção do empregado em seu posto e a inserção de determinada faixa de trabalhador ao mercado de trabalho. Por exemplo: As cláusulas através das quais uma empresa compromete-se a não promover a demissão em massa, ou não efetuar a despedida arbitrária, são apenas garantias de emprego, não se reportam, portanto, à estabilidade, de modo que será possível a dispensa quando houver falta grave praticada pelo empregado ou quando existirem razões técnicas e ou econômicas para a dispensa (CALVO, 2016).

Delgado (2004, p. 1248) entende, contudo, não haver diferença entre garantia de emprego e estabilidade provisória:

“Garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que vêm se consagrando) (DELGADO, 2004).

Já Martinez (2018, p. 781) diz que “a estabilidade caracteriza-se pela vedação da rescisão patronal e pelo direito à reintegração no emprego”. Moura (2016, p. 374) afirma que “são normas de estabilidade, em sentido amplo, todas aquelas que têm como objetivo evitar ou restringir a extinção do contrato de trabalho em qualquer de suas modalidades”. Para Martins (2017, p. 625) “estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador desde inexistir uma causa objetiva a determinar sua despedida.” Calvo (2016, p. 290) ensina que “estabilidade é a impossibilidade de dispensa do empregado, salvo por motivo de falta grave”.

Martinez (2018, p.792) entende que “estabilidade legal provisória é a vedação temporária ao direito patronal de rescindir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores”. Expostos a definição e alguns conceitos, passamos ao estudo das formas da estabilidade.

3.4 FORMAS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Há diversas formas de estabilidade provisória, de forma que se destacam a legal, a contratual, prevista em contrato individual, convenção ou acordo coletivo e ainda a unilateral, instituída em regulamento da empresa (BARROS, 2016). As principais formas de estabilidade provisória previstas no ordenamento jurídico, seja na Constituição ou em normas infraconstitucionais, são: dirigente sindical, gestante, cipeiro e trabalhador acidentado.

Martins (2017, p. 637) classifica as garantias de emprego da seguinte forma:

- a) constitucionais: cipeiro, gestante, dirigente sindical (art. 8º, VIII);
- b) legais: acidentados, empregado eleito para o Conselho Curador do FGTS, empregado eleito para participar do CNPS, dirigente de cooperativa, membros de empregados nas Comissões de Conciliação Prévia;
- c) contratuais: contrato de trabalho ou norma coletiva (MARTINS, 2017).

Convém ressaltar que “as leis eleitorais têm instituído regras que impedem a dispensa de servidores públicos, como também sua contratação ou transferência, e a supressão de vantagens, por ocasião das eleições”. (BARROS, 2016, p. 646).

Por fim, merece destaque que a jurisprudência amplia a estabilidade provisória aos portadores do vírus HIV ou outras doenças graves, inclusive com direito a reintegração no emprego, como dispõe a súmula nº 443 do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego (súmula, 443 do TST)

Assim, passamos a expor sobre a extinção da estabilidade.

3.5 EXTINÇÃO E RENÚNCIA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Oportuno destacar, desde logo, que “cessa a estabilidade do empregado com sua morte, com a aposentadoria espontânea, com a ocorrência de força maior, falta grave praticada pelo obreiro ou com seu pedido de demissão” (MARTINS, 2017, p. 667). Quanto ao pedido de demissão do empregado estável, o artigo 500 da CLT dispõe que é necessária a assistência do respectivo Sindicato:

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

Importante lembrar que, por força da súmula nº 348 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, não é válida a concessão de aviso-prévio na vigência da garantia de emprego, tendo em vista a incompatibilidade dos dois institutos. “Isso porque o aviso-prévio destina-se à procura de um novo emprego, e a estabilidade provisória tem por fim assegurar o emprego impedindo que o trabalhador seja vítima de represália patronal no seu curso” (BARROS, 2016, p.653).

No que tange a estabilidade provisória e a extinção do estabelecimento empregador, há controvérsias sobre os efeitos, se há ou não dever de indenizar, conforme a hipótese de garantia de emprego.

Barros (2016, p. 649) aduz que o colendo Tribunal Superior do Trabalho estabelece o entendimento de que o contrato de trabalho cessa com o encerramento das atividades empresariais, na forma da súmula nº 173, que preceitua: “Extinto,

automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção”.

Nessa mesma senda, falando sobre a extinção da atividade empresarial e a estabilidade provisória do dirigente sindical, dispõe a súmula nº 369 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho: “Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.”

No entanto, há exceções, como na hipótese das gestantes e dos acidentados. Para estas situações o Tribunal tem manifestado no sentido de conceder o direito à garantia provisória, não obstante o encerramento das atividades empresariais. Quanto a gestante, o fundamento é de que “a garantia visa a não privar a gestante da conservação de um emprego que é vital para o nascituro, já que o salário percebido será utilizado em favor da subsistência e nutrição deste” (BARROS, 2016, p.649).

Já em relação ao acidentado “é que, por encontrar-se em fase de recuperação de acidente do trabalho, deve-se assegurar o direito à garantia provisória, para que possa contar com os proventos necessários à sua subsistência” (BARROS, 2016, p.649).

Para Martins (2017, p. 649), essa garantia da estabilidade provisória “è uma questão social para o acidentado poder se recuperar do acidente.

Quanto a renúncia do empregado portador da estabilidade provisória, a jurisprudência diverge em face do princípio da irrenunciabilidade, que é princípio norteador do Direito do Trabalho. No entanto, a tendência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é afastar a renúncia e admitir o termo de cessação do pacto laboral (BARROS, 2016, p.652), como vemos no aresto a seguir:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPATR. TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. HOMOLOGAÇÃO. RENÚNCIA TÁCITA. NÃO OCORRÊNCIA

1. A iterativa, notória e atual jurisprudência do TST posiciona-se no sentido de que a homologação do TRCT sem ressalvas por parte do empregado não enseja o reconhecimento de renúncia tácita ao direito à estabilidade provisória. Precedentes.

2. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento" (TST, 2015)

Ainda sobre a renúncia a estabilidade, Barros (2016, p. 653) lembra que “se o cipeiro ou dirigente sindical, por meio de atos comissivos ou omissivos, deixar

transparecer sua intenção, de forma clara, de despojar-se da garantia em questão. Nessas condições, não há como invocar o princípio da irrenunciabilidade.”

Apresentada a estabilidade provisória, passamos ao estudo da estabilidade provisória da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo.

4 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO

O presente capítulo versa sobre a estabilidade provisória da gestante propriamente dita e ainda sobre a estabilidade da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo.

Num primeiro momento, trata-se de alguns aspectos gerais da estabilidade da gestante. Em seguida, abordam-se algumas questões relacionadas a estabilidade provisória, tais como: a estabilidade da gestante empregada doméstica, adoção, guarda, e ainda aborto e morte da criança após o parto e a estabilidade provisória.

Enfim, adentra-se naquele que é o cerne da presente monografia, a estabilidade da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo, para elucidar o tema, discorre-se sobre alguns casos concretos encontrados na jurisprudência, tais como o recurso extraordinário nº 842 844, com repercussão geral (Tema 542), que se encontra pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal.

4.1 ASPECTOS GERAIS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

No ordenamento jurídico brasileiro, o fundamento da estabilidade da gestante encontra-se no inciso XVIII do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe que é direito de toda empregada urbana ou rural: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

Já o artigo 10, inciso II, alínea 'b' da ADCT (BRASIL, 1988), determina que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Martins (2017, p. 645) ensina que “a gestante deve ter direito ao emprego em razão da proteção do nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida.”

O mesmo autor lembra que antes da Constituição de 1988 não havia previsão nesse sentido em normas legais ou constitucionais, no entanto, já era encontrado disposições semelhantes em normas coletivas (MARTINS, 2017, p. 645).

O Brasil aprovou a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1952, através do Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, onde ficou estabelecido, em seu artigo VI, a proibição da dispensa da empregada durante a licença – maternidade ou seu prolongamento.

Martinez (2018, p. 796) lembra que não podemos confundir os institutos da licença-maternidade, e da estabilidade provisória em decorrência da gravidez:

Não se confundam, porém, os institutos da licença-maternidade e da estabilidade por estado de gravidez. Embora o período de estabilidade seja mais extenso e conseqüentemente englobe por completo ou uma parte da licença-maternidade, não há espaço para confusão entre eles. Perceba-se que durante o período de estabilidade a empregada pode estar trabalhando, sendo certo que em determinado momento ela se afastará do serviço sem prejuízo do salário. Nesse tempo ter-se-á por iniciada a licença-maternidade. Durante essa licença, a empregada será, ainda que em parte do tempo, destinatária de uma vantagem previdenciária, assumida pelo RGPS, chamada de salário-maternidade.(MARTINEZ, 2018)

A estabilidade “é bem definida em relação a seus limites: começa com a confirmação do estado de gravidez, assim entendido o momento em que ocorre a concepção, e termina cinco meses após o parto”. (MARTINEZ, 2018, p. 796).

Atualmente, quando da apresentação do presente trabalho monográfico, o TST tem jurisprudência pacífica no sentido de que a empregada gestante não precisa comprovar sua gravidez perante o empregador, para garantir o direito a estabilidade, é o que dispõe a súmula 244, inciso I: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)”.

O desconhecimento da gestação pela própria trabalhadora no momento da rescisão não é obstáculo ao direito à estabilidade. O importante é que a empregada esteja grávida no ato da extinção do contrato de trabalho (ROMAR, 2017, p.569).

O artigo 391 – A da CLT dispõe que a confirmação do estado de gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, pouco importando se o aviso é trabalhado ou indenizado.

A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa da gestante acarreta a sua reintegração ao emprego. No entanto, “a garantia de emprego à gestante só

autoriza a reintegração se esta se der durante o período da estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade” (Súmula 244, II, TST).

Romar (2017, p. 569) diz que mesmo durante o período de estabilidade o juiz pode converter a reintegração da empregada gestante em indenização correspondente nas seguintes hipóteses: “a) quando o empregador se recusar a reintegrar a empregada; b) quando haja comprovada incompatibilidade entre as partes; ou c) quando haja outro motivo justificável” (ROMAR, 2017).

Cabe destacar, contudo, que a empregada gestante poderá pedir demissão a qualquer momento. “No entanto, ela receberá as verbas decorrentes do pedido de demissão. Esse pedido não precisa da vontade do empregador, sendo necessária, portanto, a assistência sindical para homologação das verbas rescisórias” (RENZETTI, 2018, p.377).

Outro ponto importante da súmula acima mencionada, a 244 do TST, é que seu inciso III, dispõe que a estabilidade provisória é assegurada também às empregadas gestantes admitidas mediante contrato de trabalho por tempo determinado. Passa-se ao estudo da estabilidade provisória da gestante empregada doméstica.

4.2 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE EMPREGADA DOMÉSTICA

Após muita discussão sobre o assunto, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, disciplinou o tema. O artigo 25 da referida lei, garante a empregada doméstica gestante o direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Já o parágrafo único diz que a confirmação do estado de gravidez durante o contrato de trabalho, garante à gestante a estabilidade:

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Nota-se que, ainda que a confirmação do estado de gravidez se dê, durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, é garantido à empregada gestante o direito a estabilidade provisória.

Assim, passaremos a verificação das questões sobre a adoção, guarda e a estabilidade provisória.

4.3 ADOÇÃO, GUARDA E ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Com a edição da Lei nº 13.509/2017, quem adotar também passou a ter direito à estabilidade provisória no emprego. Dessa forma, quem recebe a guarda provisória para fins de adoção tem direito à estabilidade, nos mesmos moldes que a empregada genitora de uma criança, deste modo dispõe o parágrafo único do artigo 391-A da CLT: “O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção”.

Além disso, a Lei Complementar nº 146/2014 estende a estabilidade provisória da gestante à pessoa que detiver a guarda do filho no caso de falecimento da genitora. “Observe, com isso, que a estabilidade deixa, no caso de falecimento da empregada, de ser um direito personalíssimo” (RENZETTI, 2018, p.378).

Encerrado este estudo, abordaremos as questões concernentes aos casos de aborto e morte da criança após o parto e a estabilidade provisória.

4.4 ABORTO E MORTE DA CRIANÇA APÓS O PARTO E ESTABILIDADE PROVISÓRIA

No caso de aborto espontâneo, a jurisprudência do colendo Tribunal Superior do Trabalho tem se pronunciado no sentido de que, interrompida a gravidez por aborto não criminoso, a gestante faz jus à estabilidade somente em relação ao período em que foi gestante, limitado pelo artigo 395 da CLT, ou seja, até o término do período de licença de duas semanas, assegurado por tal dispositivo legal (ROMAR, 2017, p. 570).

Romar (2017, p.570) ainda explica que na hipótese de “morte da criança após o parto, o direito à estabilidade é garantido até o quinto mês após o parto. O entendimento é no sentido de que não há nessa hipótese antecipação do termo *ad quem* da estabilidade”.

Encerrado este estudo, passaremos a análise da estabilidade provisória da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo.

4.5 ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE CONTRATADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO EFETIVO

Como já mencionado, o fundamento da estabilidade provisória da gestante, em nosso ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se no inciso XVIII do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe que é direito de toda empregada urbana ou rural: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988) e ainda no artigo 10, inciso II, alínea 'b' da ADCT (BRASIL, 1988) que determina que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Observa-se que os referidos diplomas legais apenas citam “a empregada gestante”, não fazendo distinção acerca do regime laborativo.

As discussões permeiam por diversos aspectos, de forma que se questiona a respeito da estabilidade provisória da gestante, estabelecida na Constituição Federal e no ADCT, se é aplicável as servidoras públicas, independentemente do regime jurídico da contratação, de maneira que a controvérsia se estabelece quando se traz a baila a questão das servidoras de cargo de confiança, comissionadas, temporárias ou ainda cargos de agente político.

A exemplo, mencionados o recurso extraordinário nº 842 844, com repercussão geral (Tema 542), que trata do caso de uma servidora pública do Estado de Santa Catarina, que foi contratada a título precário, mediante contratação por prazo determinado, sendo demitida durante a gestação. Desta forma busca o direito à licença à gestante, sem prejuízo de seu vínculo contratual e salário, nos termos do art. 7º, XVIII da CRFB/88 C/C(e) o art. 10 , II, 'b' da ADCT.

Já o Estado de Santa Catarina sustenta a tese da inexistência de previsão legal, que garanta à servidora, a manutenção do contrato temporário após o término do prazo, bem como violação ao art. 37, IX da CRFB/88, não garantindo a estabilidade da gestante a contratos temporários, pois possuem prazo determinado.

In casu, ingressaram ainda na qualidade de *Amicus Curiae*, o município de São Paulo/SP, o de Unaí/MG e, ainda, o Instituto Brasileiro de Direito

Previdenciário (IBDP). O processo está pendente de julgamento tendo a seguinte ementa:

DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E TRABALHISTA. CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO E OCUPANTES DE CARGOS EM CO-MISSÃO NÃO OCUPANTES DE CARGOS EFETIVOS. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, ALÍNEA B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS (STF, 2012).

Das participações como *Amicus Curiae*, podemos observar discussões pertinentes ao estudo, como por exemplo, o município de Unaí que defende a tese de que a estabilidade provisória é assegurada somente as trabalhadoras urbanas e rurais não podendo ser estendida as servidoras ocupantes de cargo público por força do artigo 39 da Constituição Federal (STF, 2012).

Alega ainda o município, que o verdadeiro fundamento da estabilidade da gestante é proteger o emprego e não o nascituro, diz que se o intuito fosse proteger o bebê, a estabilidade seria aplicável também aos pais:

Corrobora essa conclusão a inexistência de qualquer estabilidade para o pai. Ora Excelências, todos conhecemos a existência de pesquisas que apontam a inferioridade salarial das mulheres em relação aos homens. Se é assim, e se a estabilidade da gestante visa proteger a vida do nascituro/neonato, sua dignidade etc., pergunta-se: tais direitos ficariam mais comprometidos com a perda do emprego da mãe ou do pai? Obviamente, do pai (STF, 2012).

Outro ponto ainda alegado pelo município, é que a estabilidade provisória da gestante é incompatível com os cargos/funções das servidoras públicas já que estas exercem funções de confiança e que a natureza desses cargos impede que os titulares adquiram estabilidade (STF, 2012).

Por outro lado, o IBDP, também atuando como *Amicus Curiae*, nos autos, defende que o não respeito ao período da estabilidade traria diversos prejuízos a gestante e ao recém-nascido:

Ao possibilitar a desvinculação contratual, as gestantes estariam completamente desguarnecidas, inclusive sem qualquer possibilidade de contratações em seu período gestacional, bem como, em alguns meses após o parto, deixando de ter a possibilidade de sustentar seu filho recém nascido e até mesmo o acompanhamento de sua gestação (STF,2012).

Em outra hipótese concreta, em que se analisava a reintegração do cargo de Secretária de Saúde, agente político, do Município de Vazante/MG, com base na estabilidade provisória, por meio de mandado de segurança, a colenda Suprema Corte em Suspensão de Segurança (SS 5180/MG) suspendeu a liminar que havia deferido a reintegração do cargo, por entender que houve comprovação de risco de lesão à ordem administrativa municipal, *in verbis*:

SUSPENSÃO DE SEGURANÇA. DETERMINAÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DE SERVIDORA GESTANTE AO CARGO DE SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE. COMPROVADO RISCO DE LESÃO À ORDEM ADMINISTRATIVA MUNICIPAL. SUSPENSÃO DEFERIDA (STF, 2017).

São diversos os casos em nossos tribunais em que se discute a questão. Em recente jurisprudência o Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) decidiu que há “entendimento jurisprudencial pacificado de que é vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (TJSC, 2019).

No caso em tela, a gestante ocupava cargo em comissão e foi demitida no sexto mês de gravidez. O município por sua vez, defendeu que a “estabilidade gestacional é concedida tão somente aos servidores estáveis e/ou aos empregados regidos pela CLT, não podendo beneficiarem-se os servidores públicos que cumprem contrato administrativo de forma precária” (TJSC, 2019).

Outra situação concreta interessante de mencionar, é de uma procuradora jurídica que foi exonerada após o término da licença maternidade, o município réu ignorou o tempo de estabilidade provisória aduzindo que a gestante ocupava “cargo político e não administrativo, motivo pelo qual não teria direito à estabilidade constitucional” (TJSC, 2019).

No julgado acima, a juíza entendeu que “independentemente do regime jurídico contratual, a empregada gestante faz jus à benesse constitucional” (TJSC, 2019).

Já em outra situação, onde a gestante é empregada pública, contratada sem submissão a concurso público, a jurisprudência entende que o contrato é nulo e que não tem o condão de assegurar garantia de emprego à gestante:

RECURSO DE EMBARGOS DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 11.496/2007. CONTRATO NULO. AUSÊNCIA DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. EFEITOS. A contratação de empregada pública, sem

submissão a concurso público, sendo nula, não tem o condão de assegurar garantia de emprego à gestante. Não se nega que a proteção do nascituro é princípio fundamental, constitucional. No entanto, a sua efetivação pressupõe uma relação jurídica regularmente estabelecida, em respeito à regra legal de submissão prévia a concurso público, nos termos dos artigos 37, II e § 2º e 37, IX, da Constituição da República. A Súmula 363 do c. TST, diante do contrato nulo, autoriza ao trabalhador apenas o pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. Não alcança a garantia de emprego de que trata o art. 10, II, b, do ADCT. Recurso de embargos conhecido e não provido (TST, 2017).

Outra hipótese importante, é o caso das gestantes regidas pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, no caso delas, o colendo Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão, entendeu que a finalidade da lei 6.019, é a de atender a situações excepcionais, para as quais não há expectativa de continuidade da relação empregatícia, portanto não deve haver direito a estabilidade (Migalhas, 2019).

Desta forma, podemos verificar que embora haja uma tendência da jurisprudência a conceder a estabilidade provisória, independente do vínculo da servidora pública, há ideias divergentes quanto ao tema.

No mais, ressalta-se que o recurso extraordinário nº 842.844, com repercussão geral (Tema 542), que trata sobre o assunto ainda está pendente de julgamento e servirá de base para firmar a jurisprudência do país.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico verificou se há estabilidade provisória, da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício. Para isso foram utilizadas doutrinas, leis e jurisprudências, de modo a iniciar no segundo capítulo com a exposição a respeito da relação entre o direito do trabalho e o direito administrativo e ainda sobre as modalidades de contratação dos servidores pela administração pública.

Nesse primeiro momento, constatou-se que o Direito do Trabalho está estritamente ligado ao direito administrativo, já que o regime jurídico aplicado aos empregados públicos tem a essência na Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, há as empresas públicas e suas relações de trabalho com seus empregados celetistas.

Adentrou-se no estudo acerca dos conceitos de agentes e servidores públicos, podendo dizer que agente público são todos aqueles que exercem função pública, ainda que em caráter temporário ou sem remuneração. Os servidores públicos são considerados em sentido amplo, como as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos.

Conseguiu-se apontar ainda que, via de regra, a administração deve contratar seus servidores por meio de concurso público. No entanto, há hipóteses específicas em que a administração pública pode fazer contratações diretas, sem concurso público, como é a hipótese dos cargos em comissão e, ainda, os contratados temporariamente por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Após, abordamos os tipos de cargos dos servidores, apresentando as mais importantes peculiaridades. Podemos verificar que os servidores com cargo efetivo são aqueles que exigem aprovação em concurso público, e podem adquirir estabilidade no serviço público. Já os servidores com cargo em comissão, são conhecidos popularmente como “cargos de confiança”, sendo reservados a atribuições de direção, chefia e assessoramento. Por fim, apresentamos os servidores contratados por tempo determinado, que são contratados para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

O terceiro capítulo versou acerca da estabilidade provisória de um modo geral, trazendo inicialmente, um breve histórico da evolução deste instituto no Brasil, após abordamos os fundamentos, definição, conceitos, formas, extinção e renúncia.

Podemos verificar que ideia da estabilidade nasce, no serviço público e aos poucos o direito foi se abrangendo para outras categorias. O fundamento da estabilidade reside, no fato de ser o emprego a principal fonte de subsistência do empregado, é decorrente do princípio da justiça social.

A estabilidade pode ser definida como a impossibilidade de dispensa do empregado, salvo por motivo de falta grave.

Há diversas formas de estabilidade provisória, de forma que se destacam a legal, a contratual, prevista em contrato individual, convenção ou acordo coletivo e ainda a unilateral, instituída em regulamento da empresa.

Quanto a extinção estabilidade, podemos concluir que cessa a estabilidade do empregado com sua morte, com a aposentadoria espontânea, com a ocorrência de força maior, falta grave praticada pelo obreiro ou com seu pedido de demissão.

No tocante a renúncia da estabilidade, verificamos que há divergência na jurisprudência dominante, em face do princípio da irrenunciabilidade. No entanto, o colendo Tribunal Superior do Trabalho vem se manifestando no sentido de afastar a renúncia e admitir o termo de cessação do pacto laboral.

No quarto capítulo, iniciamos expondo alguns aspectos gerais da estabilidade da gestante, tais como: a estabilidade da gestante empregada doméstica, adoção, guarda, e ainda aborto e morte da criança após o parto e a estabilidade provisória.

Enfim, adentra-se naquele que é o cerne da presente monografia, a estabilidade da gestante contratada pela administração pública sem vínculo empregatício efetivo.

Averiguamos que a Lei Complementar nº 150 de 1º de Junho de 2015 acabou com as discussões acerca da estabilidade provisória da empregada gestante garantindo a categoria estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A respeito da adoção, vimos que com a edição da Lei nº 13.509/2017, quem adotar também passou a ter direito à estabilidade provisória no emprego nos mesmos moldes que a empregada genitora de uma criança.

No caso de aborto espontâneo, a jurisprudência do colendo Tribunal Superior do Trabalho, tem se pronunciado no sentido de que, interrompida a gravidez por aborto não criminoso, a gestante faz jus à estabilidade somente em relação ao período em que foi gestante, limitado pelo artigo 395 da CLT, ou seja, até o término do período de licença de duas semanas. Já na hipótese de morte da criança após o parto, o direito à estabilidade é garantido até o quinto mês após o parto.

Adentrando ao assunto principal do trabalho monográfico, iniciamos expondo o recurso extraordinário nº 842 844, com repercussão geral (Tema 542), que trata do caso de uma servidora pública do Estado de Santa Catarina, que foi contratada a título precário, mediante contratação por prazo determinado, sendo demitida durante a gestação.

Verificamos inclusive, os argumentos daqueles que participam dos autos como *Amicus Curiae*, podendo verificar os pontos divergentes.

Após, trouxemos outras hipóteses concretas que mostraram a divergência jurisprudencial que há no Brasil sobre o assunto.

Concluindo o tema, verifica-se que embora haja uma tendência da jurisprudência a conceder a estabilidade provisória, independente do vínculo da servidora pública, há concepções divergentes quanto ao tema.

Ao final, consideramos que a estabilidade provisória da gestante deve ser estendida as gestantes contratadas pela administração pública sem vínculo efetivo, independentemente do tipo de contrato empregatício. Isso porque, não concedendo essa estabilidade, as gestantes estariam completamente desguarnecidas, inclusive sem qualquer possibilidade de contratações em seu período gestacional, bem como, em alguns meses após o parto, prejudicando inclusive o nascituro.

Ademais, ainda que não haja a possibilidade da manutenção do emprego, para resguardar a gestante e seu bebê, o empregador tem a opção de indenizar a gestante durante os meses vigentes da estabilidade provisória.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 8.429, de 2 de Junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em: 28.ago.2019.

_____. (Constituição 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. (Constituição 1824). **Constituição Política do Imperio do Brazil** (De 25 de março de 1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm> Acesso em: 14.set.2019.

_____. (Constituição 1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 24 de fevereiro de 1891). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em: 16.set.2019.

_____. (Constituição 1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil** (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 18. set. 2019.

_____. (Constituição 1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 20.set.2019.

_____. **Lei nº 191-B, de 30 de setembro de 1893**. Fixa a despesa geral da Republica dos Estados Unidos do Brazil para o exercicio de 1894, e dá outras providencias. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-191-b-30-setembro-1893-541013-publicacaooriginal-42740-pl.html>>. Acesso em: 16.set.2019.

_____. **Lei nº 2.924, de 5 de janeiro de 1915**. Fixa a Despesa Geral da Republica dos Estados Unidos do Brazil para o axercicio de 1915. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-2924-5-janeiro-1915-574326-publicacaooriginal-97490-pl.html>>. Acesso em: 16.set.2019.

_____. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das emprezas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos ernpregados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm>. Acesso em: 18. set. 2019.

_____. **Lei nº 62, de 5 de junho de 1935.** Assegura ao empregado da industria ou do commercio uma indemnização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providencias. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-publicacaooriginal-77282-pl.html> >. Acesso em: 18. set. 2019.

_____. **Lei nº Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm >. Acesso em: 22. out.2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em: 18. set. 2019.

_____. Súmulas do TST. **Súmula nº 363 do TST. CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363 >. Acesso em: 4.set.2019.

_____. Súmulas do TST. **Súmula nº 443 do TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443 >. Acesso em: 7.out.2019.

_____. Súmulas do TST. **Súmula nº 173 do TST SALÁRIO. EMPRESA. CESSAÇÃO DE ATIVIDADES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-173 >. Acesso em: 18. out.2019.

_____. Súmulas do TST. **Súmula nº 369 do TST DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369 >. Acesso em: 18. out. 2019.

_____. Súmulas do TST. **Súmula nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** Disponível em: <

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 22. out.2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 49000-82.2006.5.15.0141**, 5ª Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 13/02/2009. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=123261&anoInt=2008&qtd_acesso=18888505>. Acesso em: 4.9.2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-228-24.2011.5.18.0111**, 4ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 26/06/2015. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#1ff269c6f96d6044db92b61873f3f079>>. Acesso em: 18. out.2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 175700-88.2007.5.04.0751**, Tribunal Pleno. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=175700&digitoTst=88&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=>>. Acesso em: 22.nov.2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ARE 674103 RG / SC - Santa Catarina. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo**. Relator(a): Min. LUIZ FUX. Julgamento: 03/05/2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ESTABILIDADE+GESTANTE%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/y6y3bklr>>. Acesso em: 21.8.2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **SS 5180 / MG - Minas Gerais. Suspensão de Segurança**. Relator(a): Min. Presidente. Julgamento: 14/07/2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%28ESTABILIDADE+GESTANTE+AGENTE+POL%CDTICO%29%29+E+S%2EPRES%2E&base=basePresidencia&url=http://tinyurl.com/yx8hlwqt>>. Acesso em: 23.8.2019.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **TJSC, Apelação Cível n. 0003997-79.2012.8.24.0081**, de Xaxim, rel. Des. Rodolfo Cezar Ribeiro Da Silva Tridapalli, Quarta Câmara de Direito Público, j. 12-09-2019. Disponível em: <http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/#resultado_ancora>. Acesso em: 13.11.2019.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **TJSC, Autos nº 0300499-82.2017.8.24.002**, Ação de Procedimento Comum, Município de Imaruí, Elaine Veloso Marraschi, Juíza Substituta, 22 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://esaj.tjsc.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=0T0000NK20000&processo.foro=29&processo.numero=0300499-82.2017.8.24.0029&uuidCaptcha=sajcaptcha_473aef01fcc14843b49c3467f6038752>. Acesso em: 13.11.2019.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CARVALHO, Filho, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 . ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

JUSTEN Filho, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**.17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOMES, Fábio Bellote. **Elementos de Direito Administrativo**. São Paulo: Manole, 2006.

KNOPLOCK, Gustavo Mello, **Manual de Direito Administrativo: teoria, doutrina e jurisprudência**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MIGALHAS, **TST: Empregada temporária não tem direito à estabilidade conferida à gestante**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI315703,31047-TST+Empregada+temporaria+nao+tem+direito+a+estabilidade+conferida+a>>. Acesso em: 22.nov.2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**.2.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas**.5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Lauri Romário, **Direito Administrativo I**. Caxias do Sul: Educus, 2013.

Will, Daniela Erani Monteiro. **Metodologia da pesquisa científica**: livro digital. Palhoça: UnisuVirtual, 2016.