



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

A C Ó R D ã O
6ª Turma
GMMGD/mas/jr/

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO.

Demonstrado que a decisão regional viola, em princípio, o art. 10, II, b, do ADCT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

Agravo de instrumento provido.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

reiteração no contexto da dinâmica justrabalhista. Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo. Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea *b*, prevê a estabilidade provisória à *"empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto"*. Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196 que firma ser a saúde *"direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."*; ou o art. 197,



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, *caput*, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, *b*, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres.

Recurso de revista conhecido e provido.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079**, em que é Recorrente **GISELE ALVES DE LABRIOLA** e Recorrida **SAVON INDÚSTRIA E COMÉRCIO IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA.**

Inconformada com a r. decisão de fls. 253/254, que denegou seguimento ao recurso de revista interposto, agrava de instrumento a Reclamante.

Com as razões de fls. 258/263, alega ser plenamente cabível o recurso de revista.

Contraminuta apresentada pela Reclamada às fls. 267/271.

Ausente parecer do D. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que se encontra regular e tempestivo.

II) MÉRITO

ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO A PRAZO DETERMINADO

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pela Reclamada, sob o seguinte fundamento:

“Aduziu a reclamante, na inicial, que ‘[...] foi admitida em 11/09/2008, para exercer a função de vendedora externa, com o devido registro em sua CTPS, sempre desempenhando suas atividades com



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

responsabilidade e esmero, nunca tendo cometido qualquer falta que a desabonasse, sendo dispensada imotivadamente em 22/12/2008’.

Sustentou que ‘[...] descobriu que estava grávida no dia 06/11/2008, estando com a gestação compatível de seis a sete semanas, conforme demonstra a ultra-sonografia obstétrica transvaginal em anexo’.

Alegou que, ‘[...] apesar de constar na CTPS da reclamante que a mesma fora contratada para primeiramente cumprir o período de experiência, este já estava vigorando por prazo indeterminado, haja vista ter excedido o prazo de 90 (noventa) dias estabelecido no art. 445, parágrafo único da CLT’.

Finalizou, asseverando que ‘[...] faz jus ao recebimento dos salários e demais vencimentos referentes ao período da estabilidade’.

Em contestação, sustentou a reclamada que, ‘na verdade a reclamante foi admitida por prazo determinado, nos termos do artigo 443, da CLT, em razão da transitoriedade do serviço para o qual foi contratada, única e exclusivamente na 'operação natal', iniciando em 11.09.2008 e término em 23.10.2008’.

Argumentou que ‘o referido contrato foi prorrogado, em conformidade ao artigo 451 da CLT, até o dia 22.12.2008, respeitando o estabelecido no artigo 445 da CLT’.

Sinalizou, que ‘a reclamante foi comunicada do término do seu contrato por prazo determinado no dia 22.12.2008, como também recebeu os seus direitos trabalhistas no mesmo dia, depositados na sua conta bancária’.

Salientou, por fim, que ‘[...] a reclamante não faz jus à estabilidade, tendo em vista que a mesma foi dispensada na data correta do seu término de contrato’.

Sobre a questão, assim decidiu a i. sentenciante, *in verbis*:

‘Indica o documento de fls. 39 que a reclamante foi contratada, pelo prazo determinado de 11.09.08 a 23.10.08, constando ao final do mesmo documento um espaço com lacuna para preenchimento de data de prorrogação do contrato.

Ora, a referida lacuna permite ao empregador encerrar, quando, desejar, o contrato que deveria ser por prazo determinado, sendo



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

totalmente inválida a prorrogação indicada no final do documento de fls. 39, ao teor do art. 9º da CLT.

Como o próprio nome diz, o contrato temporário deve ser pactuado com datas bem definidas de início e término, pois é exatamente por isso que o trabalhador não tem direito ao recebimento de verbas rescisórias e garantia de emprego.

A lacuna deixada pela empresa no documento de contratação, exatamente no local destinado à prorrogação do prazo, deixa o trabalhador à mercê da vontade exclusiva do empregador, que poderá decretar o fim do contrato quando lhe for mais conveniente, sem pagar as parcelas que visam compensar a perda do trabalho, tais como aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

Nesse passo, é lógico que a prorrogação do contrato temporário deve ser justificada e por se tratar de novo ajuste entre as partes deve constar, de preferência, em documento diverso daquele assinado no momento da contratação.

Além da irregularidade quanto à prorrogação, verifico a total incongruência da data com a época natalina.

Mais uma vez, a preposta da empresa forneceu em depoimento pessoal informações vagas, sem especificar o dia de término da 'operação natal'.

Além da imprecisão no depoimento, em regra o movimento do comércio, por conta das vendas de natal, só se encerra após o dia 25 de dezembro e é certo que próximo ao dia 25 há notável aumento nas vendas.

Portanto, não faz sentido o término do contrato da reclamante no dia 22 de dezembro, ou seja, no momento em que há o maior volume de vendas do período, até porque a justificativa para a contratação temporária foi exatamente o aumento das vendas nesse período do ano.

Portanto, na época da dispensa, o contrato já vigorava por prazo indeterminado, eis que ultrapassado o termo inicial do contrato, inválida foi a prorrogação e, finalmente, a data de dispensa é incompatível com a justificativa para a contratação temporária.

Decorrido o prazo da estabilidade sem a reintegração, é devida a indenização correspondente ao período de estabilidade. Nesse sentido é o entendimento consagrado na Súmula 244, I e II do TST, que acompanho'.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Inconformada, recorre a reclamada salientando que '[. . .] contrata todos os anos mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados para esta operação, a qual é uma das maiores empresas fornecedoras de 'cestas de natal (CBA)'.
Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10003B5E0EC70C47B0.

Assevera que '[...] os contratos são formulários impressos, com lacunas para preenchimento de datas para esta operação de natal, em que a empresa contrata muitos empregados não só no mesmo dia ou na mesma data, não havendo nenhuma irregularidade no contrato. Além do mais, não existe nenhuma incongruência na data do término do contrato com a data natalina, tendo em vista que a recorrente encerra suas vendas no máximo no dia 10 de dezembro, pois as cestas natalinas são entregues antes do dia 20 de dezembro aos clientes, os quais são todos pessoa jurídica, que contratam a recorrente com prazo determinado de entregas no máximo até o dia 20/12, aos seus funcionários, posto que o natal é dia 25/12. Outrossim, para ficar claro, a recorrente é uma empresa do comércio atacadista e não varejista. Porém, mesmo se fosse varejista, as cestas de natal são presenteadas antes do dia 25/12, não como acha a Ilma. Juíza 'a quo', que após esta data há um aumento de vendas, não fazendo sentido o término do contrato no dia 22 de dezembro'.

Aduz, ao final, que, 'quanto à estabilidade, não pode prevalecer, posto que a recorrida foi contratada e dispensada na forma da Lei, como também não havendo o principal, não que há que se falar em acessórios'.

Razão lhe assiste.

O contrato firmado entre as partes ajusta-se à hipótese prevista na letra 'a', do (...) 2º, do artigo 443, da CLT, vez que a reclamante foi contratada, única e exclusivamente, em razão da chamada 'operação natal'.

O contrato a termo tem como principal particularidade a preservação incondicional de seu término, prefixado pelas partes contratantes, sendo indubitável, contudo, a possibilidade de sua prorrogação, tácita ou expressa.

Ensina Maurício Godinho Delgado (*in* Curso de Direito do Trabalho, 2ª edição, Editora Ltr, São Paulo, 2003) que tal prorrogação deve ser devidamente ajustada, devendo constar do respectivo termo a hipótese de sua ocorrência, 'sob pena de ser necessária uma manifestação expressa das partes nessa direção (assinatura de um adendo contratual, por exemplo)'.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Ao que verifico, as partes anuíram com a pactuação do contrato por prazo determinado, o qual comportaria uma prorrogação, nele expressamente prevista, não se desvirtuando em razão de a data da prorrogação ter sido lançada no mesmo documento, prática comum, com a qual não se exige seja firmado novo ajuste.

Outrossim, são razoáveis os argumentos da reclamada de que o aumento de vendas verificado nos finais de ano está ligado à demanda por cestas de natal por ela fornecidas a empresas que as distribuem ou revendem ao público final, o que justificaria a diminuição de funcionários antes mesmo da data de natal. Esta é uma realidade distinta da vivenciada pelo comércio varejista, que vê o incremento de vendas perdurar até o dia de natal ou posteriormente.

Nesse contexto, reconheço como válida a prorrogação do contrato de trabalho por prazo determinado pactuado pelas partes.

Como consequência, a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa, razão porque dou provimento ao apelo da reclamada, para julgar improcedentes os pedidos de pagamento dos salários do período estável e das verbas rescisórias décimo terceiro salário integral e proporcional, férias integrais e proporcionais acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, FGTS, indenização compensatória de 40% do FGTS, multa do artigo 477 da CLT e seguro desemprego.

Não há pedido de pagamento de diferenças salariais e reflexos. A reclamante apenas deu notícia da ausência de registro na carteira profissional e nos contracheques dos valores recebidos a título de comissão. Assim, tal conduta da reclamada importa infração administrativa a ser denunciada por intermédio da expedição de ofício determinada na r. sentença.

O artigo 133 do Texto Constitucional em vigor não alterou a sistemática de solução da controvérsia relativa aos honorários advocatícios em sede trabalhista, pois a referência à indispensabilidade do advogado não pode ser entendida como obrigatoriedade, permanecendo em vigor, portanto, o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, que consagra o direito pessoal de postulação das partes.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Incidem sobre a matéria, via de consequência, as disposições contidas na Lei 5.584/70, que prevê a condenação em honorários apenas na hipótese de assistência judiciária. Acresça-se a tais fundamentos que o enunciado da Súmula 329 do C. TST cristalizou entendimento jurisprudencial uniforme segundo o qual mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988 permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula 219 do mesmo Tribunal Superior.

In casu, percebe-se que a reclamante não foi assistida por seu sindicato de classe.

Não obstante, a ausência de condenação da reclamada descaracteriza qualquer hipótese de pagamento de honorários advocatícios ao advogado da parte contrária, inclusive a prevista no artigo 389 do Código Civil.

Inconformada, a Reclamante interpõe recurso de revista, e alega que: não há, no contrato, termo inicial e final do período trabalhado; deve ser reconhecido o contrato por prazo indeterminado, em conformidade com o entendimento contido na sentença; faz jus à estabilidade de gestante, dada a dispensa imotivada quando se encontrava com sete semanas de gestação. Aponta violação aos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal, e 10, inciso II, alínea "b", do ADCT.

O Excelentíssimo Ministro Relator negava provimento ao agravo de instrumento, aos seguintes fundamentos: a contratação se deu para trabalho em empresa de fornecimento de cestas de Natal; não há como reconhecer outra forma de contrato a não ser por prazo determinado; não se verificou a indicada violação dos artigos 7º, I, da CF, e 10, II, alínea "b", do ADCT.

A d. maioria, não obstante, posicionou-se no sentido de que a decisão regional implicou, em princípio, afronta ao art. 10, II, b, do ADCT, motivo por que determinou o processamento do recurso de revista para melhor análise do tema.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO A PRAZO DETERMINADO

Conforme se infere do acórdão: o MM. Juízo de 1º grau reconheceu a irregularidade do contrato firmado pelas partes; a Reclamada possui razão no seu recurso ordinário, já que o contrato firmado entre as partes se ajusta à hipótese prevista na alínea 'a' do § 2º do art. 443 da CLT, vez que a Reclamante foi contratada, única e exclusivamente, em razão da chamada 'operação natal'; as partes anuíram com a pactuação do contrato por prazo determinado, o qual comportaria uma prorrogação, nele expressamente prevista, não se desvirtuando em razão de a data da prorrogação ter sido lançada no mesmo documento, prática comum, com a qual não se exige seja firmado novo ajuste; são razoáveis os argumentos da Reclamada de que o aumento de vendas verificado nos finais de ano está ligado à demanda por cestas de Natal por ela fornecidas a empresas que as distribuem ou revendem ao público final, o que justificaria a diminuição de empregados antes mesmo da data de Natal; válida a prorrogação do contrato de trabalho por prazo determinado pactuado pelas partes; como consequência, a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Inconformada, a Reclamante interpõe recurso de revista, e alega que: não há, no contrato, termo inicial e final do período trabalhado; deve ser reconhecido o contrato por prazo indeterminado, em conformidade com o entendimento contido na sentença; faz jus à estabilidade de gestante, dada a dispensa imotivada quando se encontrava com sete semanas de gestação. Aponta violação aos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal, e 10, inciso II, alínea "b", do ADCT.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Os elementos constantes no acórdão revelam que, de fato, a obreira se encontrava grávida quando foi dispensada do emprego.

Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propiciam na seara dos contratos indeterminados.

Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justralhista.

Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo.

Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea *b*, prevê a estabilidade provisória à *"empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto"*. Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Carta de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo).



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196 que firma ser a saúde "*direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...*"; ou o art. 197, que qualifica como de "*relevância pública as ações e serviços de saúde...*", além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88.

A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, *caput*, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade.

Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, *b*, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST.

Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. Nesse sentido, os seguintes julgados: RE-435.759, Rel. Min. Dias Toffoli, Dje 09.12.09; RE-368.460, Rel. Min.



PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079

Dias Toffoli, Dje 16.12.09; RE-597.807, Rel. Min. Celso de Mello, Dje 16.04.09; RE-509775, Rel. Min. Cármen Lúcia, Dje 10.02.10; RMS 24.263/DF e RMS 21.328/DF, Rel. Min. Carlos Velloso; AI 675.851/SC e AI 547.104/RS, Rel. Min. Gilmar Mendes; AI 395.255/SP, Rel. Min. Celso de Mello; RE 569.552/PR, Rel. Min. Cármen Lúcia.

Também nessa linha, recente julgamento desta 6ª Turma, da lavra do Excelentíssimo Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em que se discutiu a estabilidade da gestante em contrato de experiência - RR-167300-09.2008.5.24.0003, julgado na sessão do dia 14/12/2011.

Por essas razões, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação ao art. 10, II, b, do ADCT.

II) MÉRITO

Como consequência do conhecimento do recurso de revista por violação ao art. 10, II, b, do ADCT, no mérito, dou-lhe provimento para restabelecer a sentença, que reconheceu o direito da obreira à garantia provisória de emprego e deferiu-lhe as parcelas correlatas.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II) por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação ao art. 10, II, b, do ADCT, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença, que reconheceu o direito da obreira à garantia provisória de emprego e deferiu-lhe as parcelas correlatas.

Brasília, 08 de fevereiro de 2012.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator