



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

A C Ó R D ã O
1ª TURMA
VMF/lm/mx/hz/drs

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. O entendimento vertido na Súmula n° 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068**, em que é Recorrente **ANGELICA FABIANA DA SILVA** e Recorrida **CONFEXFORTE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA**.

O **9º Tribunal Regional do Trabalho**, em decisão proferida a fls. 193-194, denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela reclamante, com fulcro na Súmula n° 244, III, do TST.

Sustenta a agravante que o recurso de revista atendia aos pressupostos de cabimento, fls. 199-207.



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Apresentada contraminuta a fls. 217-223 e contrarrazões a fls. 225-231.

Ausente o parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 do RITST.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

Estando atendidos os pressupostos extrínsecos de recorribilidade do agravo de instrumento, dele **conheço**.

2 - MÉRITO

2.1 - ESTABILIDADE - EMPREGADA GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Na hipótese, o apelo negado pelo juízo ficou registrado nos seguintes termos, fls. 95-98:

a. Estabilidade Provisória. Dispensa sem justa causa

Não se conforma a Reclamante com a r. sentença que não reconheceu a estabilidade gestante a que pleiteou, ainda que o contrato de experiência estivesse em vigor.

A recorrente entende que está demonstrado o nexos causal entre a confirmação da gravidez e o ato de rescisão antecipada do contrato de trabalho, confirmando a dispensa discriminatória. Requer a reintegração e, sucessivamente, a indenização referente ao período da estabilidade gestante e a condenação da recorrida em danos morais.

O primeiro grau assim decidiu:

"Alega a existência de ato discriminatório, pelo que pleiteia a condenação da reclamada no pagamento de indenização prevista no artigo 4º da Lei 9.029/95. Sucessivamente, requer seja declarada a nulidade da dispensa da reclamante, vez que albergada pela garantia de emprego



PROCESSO Nº TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

atribuída à gestante, e seja a reclamada condenada a integrar a autora, indenizando o período de afastamento. Requer ainda o pagamento de indenização por dano moral em decorrência dos fatos acima relatados.

Em defesa, a reclamada afirma que a rescisão contratual ocorreu pelo término do contrato de experiência, não tendo ocorrido retaliação ou discriminação.

Os documentos de fls.58/64 demonstram que a reclamante de fato estava grávida quando da rescisão contratual.

Entretanto, não demonstrou a reclamante, ônus que lhe incumbia, que a sua despedida foi discriminatória em razão de sua gravidez. Note-se que a prova oral não infirma a documentação de fls.83-84, que demonstra que a reclamante foi contratada por experiência e que a rescisão contratual ocorreu pelo decurso de seu prazo.

Assim, indefere-se o pedido de indenização por despedida discriminatória, bem como o pedido de indenização dos danos morais.

Quanto ao pedido sucessivo de reconhecimento de estabilidade, melhor sorte não lhe assiste, porquanto de acordo com a jurisprudência majoritária o contrato a termo não alcança as estabilidades. (...) (fls.103-104)

A atual Constituição Federal não modificou a concepção objetivista concernente à estabilidade provisória da gestante, a qual é centrada na teoria do risco da atividade econômica, fruto de longa discussão doutrinária acerca da responsabilidade civil do empregador.

O Excelso Supremo Tribunal Federal confirmou posição já anteriormente adotada sobre o tema. Citando precedentes, o Ministro Celso de Mello deixou assente: "A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador, revelando-se írrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva" (STF-AI 448572-SP).

É de se salientar que o C. TST já se adaptou a esta realidade, editando a Súmula nº 244, I (ex Orientação Jurisprudencial nº 88 da SBDI I), assim redigida: "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não



PROCESSO Nº TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT)" (DJ 20.04.2005).

Todavia, na hipótese de admissão mediante contrato de experiência a empregada gestante não tem direito à estabilidade provisória, consoante o disposto no inciso III da Súmula nº 244 do C. TST, nos seguintes termos: "Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa".

Não se configura dispensa arbitrária quando ocorre no curso do contrato de experiência, uma vez que trata-se de contrato por prazo determinado, podendo o empregador manter ou não o vínculo. Assim, tendo a despedida ocorrido devido ao termo do contrato de experiência, a gestante não tem direito à estabilidade provisória estabelecida no art. 10, II, "b", do ADCT da Constituição da República.

Neste sentido transcreve-se decisão do C. TST:

"(...) Inicialmente, imperioso destacar que o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sem exigir o preenchimento de nenhum outro requisito que não a própria condição de gestante, durante a relação empregatícia (...) Ocorre que a Súmula 244, III/TST consagra o entendimento de que não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Com efeito, a prefixação de um termo final ao contrato, em hipóteses legalmente já restringidas, torna incompatível o posterior acoplamento de uma consequência legal típica de contrato de duração incerta e que teria o condão de indeterminar o contrato, alargando o lapso contratual por período múltiplas vezes mais amplo do que o curto período licitamente pactuado. Precedentes deste Tribunal no mesmo sentido (...) ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - DISPENSA NO CURSO DA PRORROGAÇÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA O contrato de experiência, espécie do gênero contrato de trabalho por prazo determinado, pode ser tacitamente prorrogado (arts. 443, § 2º, -c-, e 451 da CLT), desde que, em atenção ao Enunciado nº 188/TST, seja respeitado o limite de 90(nove) dias. Na espécie, em razão da validade da cláusula de prorrogação



PROCESSO Nº TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

automática do contrato de experiência e da observância do prazo fixado no Enunciado, conclui-se que a Reclamante, despedida 8 (oito) dias antes do termo do contrato de experiência, não tem jus à estabilidade provisória conferida à gestante no art. 10, II, -b-, do ADCT da Constituição da República, mas apenas à indenização prevista no art. 479 da CLT, como foi paga. A dispensa da empregada, no curso ou após o término do prazo do contrato de experiência, não configura dispensa arbitrária, pois decorre do direito de o empregador, que celebra essa modalidade de contrato por prazo determinado, optar pela manutenção, ou não, do vínculo. Recurso conhecido e provido (Processo RR 598420/1999.7, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, Data de Publicação DJ 06/06/2003) (...)"

Assim, nos termos da Súmula 244, III, do C. TST e, considerando a reiterada jurisprudência do C. TST quanto à dispensa da gestante no curso do contrato de experiência, a reclamante não tem direito à estabilidade e, por conseguinte, não tem direito à reintegração no emprego ou à indenização correspondente ao período estabilitário.

De outro lado, pela prova produzida, não se verifica a alegada discriminação no ato da despedida, pois a testemunha Aline, única indicada pela reclamante, afirmou que não sabia o motivo do seu desligamento (item 3).

Concluo, pois, que a reclamante não se desincumbiu do seu ônus da prova de que tivesse sido discriminada pelo fato de estar grávida (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

O direito à indenização por danos morais exige a caracterização conjunta dos seguintes requisitos: a) ato ilícito praticado por ação ou omissão; b) da culpa do seu agente, no conceito genérico (elemento subjetivo); c) dano material ou moral do ofendido (elemento objetivo). A não demonstração de ato ilícito ou dano afasta o direito à reparação. Recurso ordinário não provido.

Ficou demonstrado que o reclamado dispensou a reclamante ao final do contrato de experiência e o fato de estar grávida não torna essa dispensa discriminatória. Ao contrário, o ato está inserto no direito potestativo do empregador.



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Não comprovado o ato ilícito da parte da reclamada, não estando comprovada a dispensa discriminatória, mantém-se o indeferimento do pedido de reintegração no emprego ou de indenização por dano moral.

Mantenho.

A reclamante, em seu recurso de revista (fls. 175-191) sustentou que há colisão expressa entre o entendimento do TST e do STF, com relação à matéria e que o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Citou a teoria do risco empresarial e que havia o *animus* definitivo na contratação. Apontou violação dos arts. 1º, III, 3º e 7º, I, da Constituição Federal, bem como colacionou arestos à divergência.

O Tribunal regional, ao consignar que restou caracterizado tratar-se de contrato de experiência, fixou, de forma inalterável nesta instância as questões fático-probatórias (Súmula n° 126 do TST).

Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, se a prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou sem duração de prazo, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro.

Desse modo, o único pressuposto ao direito à estabilidade (e à sua conversão em indenização, caso ultrapassado o período de garantia de emprego) é encontrar-se a empregada grávida no momento da rescisão contratual, fato incontroverso nos autos.

Assim sendo, afigura-se plausível o argumento de violação do art. 10, II, "b", do ADCT, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento, para determinar o prosseguimento do recurso de revista.

Encontrando-se os autos suficientemente instruídos, com fulcro no art. 897, § 7º, da CLT, na Resolução Administrativa n° 928/2003 do TST, em seu art. 3º, § 2º, e nos arts. 228, *caput*, § 2º, e



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

229, *caput*, do RITST, proceder-se-á de imediato a análise do recurso de revista na primeira sessão ordinária subsequente.

II - RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, concernentes à tempestividade (fls. 171 e 175), à representação (fls. 175 e 41) e dispensado o preparo (fls. 193), passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

1.1 - ESTABILIDADE - EMPREGADA GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O acórdão regional negou provimento ao recurso da reclamante, mantendo o indeferimento do pedido referente à estabilidade provisória, sob os seguintes argumentos, fls. 95-98:

a. Estabilidade Provisória. Dispensa sem justa causa

Não se conforma a Reclamante com a r. sentença que não reconheceu a estabilidade gestante a que pleiteou, ainda que o contrato de experiência estivesse em vigor.

A recorrente entende que está demonstrado o nexos causal entre a confirmação da gravidez e o ato de rescisão antecipada do contrato de trabalho, confirmando a dispensa discriminatória. Requer a reintegração e, sucessivamente, a indenização referente ao período da estabilidade gestante e a condenação da recorrida em danos morais.

O primeiro grau assim decidiu:

"Alega a existência de ato discriminatório, pelo que pleiteia a condenação da reclamada no pagamento de indenização prevista no artigo 4º da Lei 9.029/95. Sucessivamente, requer seja declarada a nulidade da dispensa da reclamante, vez que albergada pela garantia de emprego atribuída à gestante, e seja a reclamada condenada a integrar a autora, indenizando o período de afastamento. Requer ainda o pagamento de indenização por dano moral em decorrência dos fatos acima relatados.



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Em defesa, a reclamada afirma que a rescisão contratual ocorreu pelo término do contrato de experiência, não tendo ocorrido retaliação ou discriminação.

Os documentos de fls.58/64 demonstram que a reclamante de fato estava grávida quando da rescisão contratual.

Entretanto, não demonstrou a reclamante, ônus que lhe incumbia, que a sua despedida foi discriminatória em razão de sua gravidez. Note-se que a prova oral não infirma a documentação de fls.83-84, que demonstra que a reclamante foi contratada por experiência e que a rescisão contratual ocorreu pelo decurso de seu prazo.

Assim, indefere-se o pedido de indenização por despedida discriminatória, bem como o pedido de indenização dos danos morais.

Quanto ao pedido sucessivo de reconhecimento de estabilidade, melhor sorte não lhe assiste, porquanto de acordo com a jurisprudência majoritária o contrato a termo não alcança as estabilidades. (...) (fls.103-104)

A atual Constituição Federal não modificou a concepção objetivista concernente à estabilidade provisória da gestante, a qual é centrada na teoria do risco da atividade econômica, fruto de longa discussão doutrinária acerca da responsabilidade civil do empregador.

O Excelso Supremo Tribunal Federal confirmou posição já anteriormente adotada sobre o tema. Citando precedentes, o Ministro Celso de Mello deixou assente: "A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador, revelando-se írrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva" (STF-AI 448572-SP).

É de se salientar que o C. TST já se adaptou a esta realidade, editando a Súmula nº 244, I (ex Orientação Jurisprudencial nº 88 da SBDI I), assim redigida: "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT)" (DJ 20.04.2005).



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Todavia, na hipótese de admissão mediante contrato de experiência a empregada gestante não tem direito à estabilidade provisória, consoante o disposto no inciso III da Súmula nº 244 do C. TST, nos seguintes termos: "Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa".

Não se configura dispensa arbitrária quando ocorre no curso do contrato de experiência, uma vez que trata-se de contrato por prazo determinado, podendo o empregador manter ou não o vínculo. Assim, tendo a despedida ocorrido devido ao termo do contrato de experiência, a gestante não tem direito à estabilidade provisória estabelecida no art. 10, II, "b", do ADCT da Constituição da República.

Neste sentido transcreve-se decisão do C. TST:

"(...) Inicialmente, imperioso destacar que o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sem exigir o preenchimento de nenhum outro requisito que não a própria condição de gestante, durante a relação empregatícia (...) Ocorre que a Súmula 244, III/TST consagra o entendimento de que não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Com efeito, a prefixação de um termo final ao contrato, em hipóteses legalmente já restringidas, torna incompatível o posterior acoplamento de uma consequência legal típica de contrato de duração incerta e que teria o condão de indeterminar o contrato, alargando o lapso contratual por período múltiplas vezes mais amplo do que o curto período licitamente pactuado. Precedentes deste Tribunal no mesmo sentido (...) ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - DISPENSA NO CURSO DA PRORROGAÇÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA O contrato de experiência, espécie do gênero contrato de trabalho por prazo determinado, pode ser tacitamente prorrogado (arts. 443, § 2º, -c-, e 451 da CLT), desde que, em atenção ao Enunciado nº 188/TST, seja respeitado o limite de 90(noventa) dias. Na espécie, em razão da validade da cláusula de prorrogação automática do contrato de experiência e da observância do prazo fixado no Enunciado, conclui-se que a Reclamante, despedida 8



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

(oito) dias antes do termo do contrato de experiência, não tem jus à estabilidade provisória conferida à gestante no art. 10, II, -b-, do ADCT da Constituição da República, mas apenas à indenização prevista no art. 479 da CLT, como foi paga. A dispensa da empregada, no curso ou após o término do prazo do contrato de experiência, não configura dispensa arbitrária, pois decorre do direito de o empregador, que celebra essa modalidade de contrato por prazo determinado, optar pela manutenção, ou não, do vínculo. Recurso conhecido e provido (Processo RR 598420/1999.7, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, Data de Publicação DJ 06/06/2003) (...)"

Assim, nos termos da Súmula 244, III, do C. TST e, considerando a reiterada jurisprudência do C. TST quanto à dispensa da gestante no curso do contrato de experiência, a reclamante não tem direito à estabilidade e, por conseguinte, não tem direito à reintegração no emprego ou à indenização correspondente ao período estabilitário.

De outro lado, pela prova produzida, não se verifica a alegada discriminação no ato da despedida, pois a testemunha Aline, única indicada pela reclamante, afirmou que não sabia o motivo do seu desligamento (item 3).

Concluo, pois, que a reclamante não se desincumbiu do seu ônus da prova de que tivesse sido discriminada pelo fato de estar grávida (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

O direito à indenização por danos morais exige a caracterização conjunta dos seguintes requisitos: a) ato ilícito praticado por ação ou omissão; b) da culpa do seu agente, no conceito genérico (elemento subjetivo); c) dano material ou moral do ofendido (elemento objetivo). A não demonstração de ato ilícito ou dano afasta o direito à reparação. Recurso ordinário não provido.

Ficou demonstrado que o reclamado dispensou a reclamante ao final do contrato de experiência e o fato de estar grávida não torna essa dispensa discriminatória. Ao contrário, o ato está inserto no direito potestativo do empregador.

Não comprovado o ato ilícito da parte da reclamada, não estando comprovada a dispensa discriminatória, mantém-se o indeferimento do pedido de reintegração no emprego ou de indenização por dano moral.



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Mantenho.

A reclamante, em seu recurso de revista (fls. 175-191), sustentou que há colisão expressa entre o entendimento do TST e do STF, com relação à matéria e que o art. 10, II, "b", do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Citou a teoria do risco empresarial e que havia o *animus* definitivo na contratação. Apontou violação dos arts. 1º, III, 3º e 7º, I, da Constituição Federal, bem como colacionou arestos à divergência.

O Tribunal Regional ao consignar que restou caracterizado tratar-se de contrato de experiência, fixou, de forma inalterável nesta instância as questões fático-probatórias (Súmula n° 126 do TST).

Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, se a prazo determinado, como é o contrato de experiência, por prazo indeterminado, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro.

Desse modo, o único pressuposto ao direito à estabilidade (e à sua conversão em indenização, caso ultrapassado o período de garantia de emprego) é encontrar-se a empregada grávida no momento da rescisão contratual, fato incontroverso nos autos.

Nesse cenário, é forçoso reconhecer que o item III da Súmula n° 244 desta Corte não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que, na época da rescisão contratual, a reclamante já estava grávida e, portanto, sob o manto protetor da estabilidade constitucional, sendo irrelevante se o contrato de trabalho fora celebrado sob modalidade de experiência, por ser tipo de contrato que poderá ser transformado em prazo indeterminado.

Posta a questão nesses termos, tenho que o entendimento vertido na Súmula n° 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário,



PROCESSO Nº TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Os precedentes, transcritos a seguir, refletem o atual entendimento da Suprema Corte de que o direito da gestante à estabilidade independe do regime jurídico (administrativo, contratual, a prazo certo ou a prazo indeterminado), *verbis*:

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. 1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, Dje de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03. 2. Agravo regimental a que se nega provimento. (AI 804574 AgR/DF - DISTRITO FEDERAL - AG.REG. NO AGRAVO DE INSTRUMENTO - Relator: Min. LUIZ FUX - Primeira Turma - Publicação DJe-15/09/2011).

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, "B", do ADCT. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento. (RE 600057 AgR/SC - SANTA CATARINA - AG.REG.NO



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Relator: Min. EROS GRAU - Segunda Turma – Publicação DJe-23-10-2009).

CONSTITUCIONAL. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, b do ADCT. RECURSO DESPROVIDO. A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII da Constituição e do art. 10, II, b do ADCT, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Recurso a que se nega provimento. (RE-287905/SC - SANTA CATARINA - RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Relatora: Min. ELLEN GRACIE - Relator p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA - Segunda Turma – Publicação DJ 30-06-2006). Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03.

Daí se deflui, portanto, que o acórdão recorrido divergiu da orientação da Suprema Corte, à qual incumbe a interpretação final da Constituição.

Com apoio nesses fundamentos, **conheço** do recurso de revista, por violação direta do art. 10, II, "b", do ADCT.

2 - MÉRITO

2.1 - ESTABILIDADE - EMPREGADA GESTANTE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No mérito, conhecido o recurso de revista por violação do art. 10, II, "b", do ADCT/88, seu provimento é medida que se impõe. Já exaurido o período de estabilidade de gestante, são devidos à reclamante apenas os salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade (Súmulas n° 244, II, e 396, I, do TST), assegurados juro (CLT, art. 883) e correção monetária (Lei n° 8.177/91, art. 39).



PROCESSO N° TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068

Dou provimento ao recurso de revista para condenar a reclamada a pagar à reclamante os salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade de gestante, com juros e correção monetária.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento a fim de processar o recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação direta do art. 10, II, "b", do ADCT, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada a pagar à reclamante os salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade de gestante, com juros e correção monetária.

Brasília, 29 de fevereiro de 2012.

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

MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO

Relator