

ORIENTAÇÃO N.º 198/2023

STF DECIDE: GESTANTE CONTRATADA POR TEMPO DETERMINADO OU CARGO EM COMISSÃO TEM DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Orientação

Trata-se do **Recurso Extraordinário nº 842844**, no qual o Estado de Santa Catarina questionava a decisão do Tribunal de Justiça de Santa Catarina que garantiu a uma professora, contratada por tempo determinado, o direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 [cinco] meses após o parto, alegando que tal entendimento descaracteriza a admissão por tempo determinado, transformando em contrato por prazo indeterminado.

A partir do julgamento, o **Supremo Tribunal Federal** decidiu que a gestante contratada pela administração pública por prazo determinado ou em cargo em comissão tem direito à licença maternidade e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 [cinco] meses após o parto. A decisão foi firmada sob a sistemática da **repercussão geral [Tema 542]**¹.

A tese foi aprovada por unanimidade definindo que:

“A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.”

O ministro relator, Luiz Fux, entende que a concessão da licença-maternidade é medida justa e necessária, independentemente da natureza do vínculo empregatício, se celetista temporário, estatutário; da modalidade ou prazo de contrato e forma de provimento, seja em caráter efetivo ou em comissão.

Foi observado pelo relator que o afastamento laboral permite à mulher tranquilidade, para reabilitar-se física e mentalmente após o parto. Pontuou que a garantia emanada na norma Constitucional se apresenta de maneira genérica e incondicional, enfatizando que:

“[...] a medida assegura não apenas o emprego a trabalhadora gestante, mas uma gravidez protegida e digna ao nascituro. Pensar de modo adverso seria admitir que a servidora contratada a título precário jamais contaria com a tranquilidade e segurança para adentrar na maternidade. Estaria a

1

Disponível

em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542>. Acesso em 09/10/2023.



trabalhadora à mercê do desejo unilateral do patrão, em desrespeito a legislação em rigor.”

Ainda, segundo o relator²:

“O direito à licença-maternidade tem por razão as necessidades da mulher e do bebê no período pós-parto, além da importância com os cuidados da criança, especialmente a amamentação nos primeiros meses de vida. Já a estabilidade temporária tem por objetivo primordial a proteção do bebê que ainda vai nascer. Assim, as condições materiais de proteção à natalidade acabam por beneficiar, também, a trabalhadora gestante.”

Sabe-se que esses institutos são concretos na iniciativa privada, nos termos trazidos na **Consolidação das Leis Trabalhistas**, na forma do **artigo 391-A** referente à estabilidade provisória e **artigo 392** no que se trata da licença-maternidade, a seguir transcritos:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no 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.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Nesse sentido o TST pacificou no **item III, da Súmula nº 244**, embora, a jurisprudência deixe a desejar no tocante ao alcance do direito à estabilidade provisória às gestantes contratadas por tempo determinado, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, conforme acontece nos órgãos públicos com base na lei local, e com amparo no **inciso IX³ do artigo 37, da Constituição Federal**. Haja vista, não haver posicionamento uníssono entre os tribunais do trabalho quanto à amplitude da aplicabilidade do **item III** da citada **Súmula**.

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

[...]

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais

² Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515337&ori=1>. Acesso em 09/10/2023.

³ **Art. 37.** [...]

[...]

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;



Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Todavia, a partir dessa decisão do Supremo, com a tese firmada em repercussão geral, as trabalhadoras do setor público, ainda que sejam contratadas por tempo determinado ou nomeadas para ocupar cargo em comissão, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, têm a mesma garantia, considerando que a sistemática garante aplicação do entendimento a todos os processos semelhantes nas instâncias inferiores.

Conclusão

Pelos termos expostos, buscou-se demonstrar, o entendimento firmado pelo **Supremo Tribunal Federal** no que tange a garantia à estabilidade provisória e à licença-maternidade às gestantes integrantes dos quadros de servidores públicos independente da natureza do vínculo empregatício modalidade ou prazo de contrato e forma de provimento.

Adamantina/SP, 13 de outubro de 2023.

Ana Júlia Pereira

Consultora Responsável pela Elaboração

Eduardo Franco da Silva

Diretor Responsável pela Revisão e Aprovação

