

GESTANTE

CONTRATO TEMPORÁRIO - LICENÇA MATERNIDADE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

PROCESSO N° : 694568/24
ASSUNTO : CONSULTA
ENTIDADE : CONSORCIO INTERMUNICIPAL PARA CONSERVAÇÃO
REMANESCENTE RIO PARANÁ E AREAS DE INFLUÊNCIA
INTERESSADO : EVERTON BARBIERI, JOSE CARLOS BARALDI
RELATOR : CONSELHEIRO JOSE DURVAL MATTOS DO AMARAL

ACÓRDÃO N° 684/25 - TRIBUNAL PLENO

EMENTA: Consulta. Estabilidade provisória do vínculo empregatício da gestante. TEMA 542 do STF que garante o emprego independentemente da natureza do vínculo contratual e sua temporalidade. Pagamentos devidos na hipótese de desrespeito à garantia do emprego.

1 DO RELATÓRIO

Trata-se de Consulta formulada pelo CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL PARA CONSERVAÇÃO DO REMANESCENTE DO RIO PARANÁ E ÁREAS DE INFLUÊNCIA – CORIPA, devidamente representado por seu Presidente, José Carlos Baraldi, em que, após expor a situação fática que ensejou a propositura do presente expediente, apresenta a este Tribunal os seguintes questionamentos:

- 1º) Por se tratar de contrato por prazo determinável, onde a servidora detinha ciência do término do contrato, mesmo assim ela tem direito a estabilidade provisória? Deverá ser mantida até o fim da estabilidade provisória? Ou poderá ser encerrado o contrato?
- 2º) Caso seja mantido o contrato até o fim da estabilidade provisória, qual o ato a ser praticado para regulamentar a prorrogação do contrato, ao término da vigência contratual da servidora? Este documento deverá conter o prazo provável do término da estabilidade provisória?

A Consulta foi admitida (Despacho 1327/24, peça 06) e após manifestação da Supervisão de Jurisprudência e Biblioteca, mediante a qual informou não ter encontrado decisão específica sobre os quesitos, apresentou as decisões com efeito normativo que abordam o tema da estabilidade da gestante detentora de cargo em comissão (Informação nº 126/24, peça nº 08). A Coordenadoria-Geral de Fiscalização identificou que a resposta à Consulta afetará a atividade fiscalizatória, sugerindo o retorno dos autos à unidade tendo em vista a eventual necessidade de ciência ou atualização de orientações às equipes de fiscalização (Despacho 1078/24 – peça 11).

Por sua vez, a Coordenadoria de Gestão Municipal, por meio da Informação nº 1553/20 (peça nº 15), manifestou-se no seguinte sentido:

1º) Por se tratar de contrato por prazo determinável, onde a servidora detinha ciência do término do contrato, mesmo assim ela tem direito a estabilidade provisória? Deverá ser mantida até o fim da estabilidade provisória? Ou poderá ser encerrado o contrato?

RESPOSTA: de acordo com a TESE 542 do STF as empregadas gestantes, ainda que em regime temporário, tem a proteção à maternidade conferida pela Constituição Federal e, principalmente, o direito à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

2º) Caso seja mantido o contrato até o fim da estabilidade provisória, qual o ato a ser praticado para regulamentar a prorrogação do contrato, ao término da vigência contratual da servidora? Este documento deverá conter o prazo provável do término da estabilidade provisória?

RESPOSTA: O embasamento legal para a prorrogação do contrato é o art. 10, inciso II, alínea "b", da Constituição Federal de 1988 – CF/88. TESE 542 – STF. (Instrução nº 6072/24 – CGM, peça 13).

O Ministério Público de Contas por meio do Parecer nº 407/24-PGC (peça nº 14), ressaltou que o ponto central da consulta visa esclarecer, em suma, se deve ser assegurada a estabilidade provisória da gestante à servidora temporária e com isto o tempo da contratação previamente estabelecido pode ser majorado pelas regras da estabilidade [...]

Ademais, ressaltou que os Tribunais Superiores firmaram entendimento pela garantia do direito à estabilidade provisória e à licença-maternidade às servidoras gestantes, independentemente do vínculo que elas possuem com o Poder Público e da natureza do contrato, se por tempo indeterminado ou não. Asseverou que na decisão sobre o Tema 542, o STF fixou a tese de 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.

Ponderou que a Constituição Federal elegeu como valores fundamentais, entre outros, a proteção à maternidade e à infância (art. 6º) e, com base nesses valores, foram previstos diversos direitos sociais instrumentais, entre eles a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (art. 7º, XVIII).

Distinguiu os institutos da licença maternidade e estabilidade provisória à gestante e aduziu:

Vale ressaltar que a licença maternidade possui esteio no art. 7º, XVIII da Carta Magna, que garante o afastamento de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, que deve ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. Difere, portanto, da estabilidade provisória à gestante, direito prescrito na alínea b, inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que consiste na garantia do emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Portanto, embora a licença-maternidade e a estabilidade gestante sejam institutos independentes, eles têm por objetivo principal a proteção da primeira infância e dos direitos fundamentais das mulheres. Assim, sob a perspectiva do princípio da isonomia, na medida em que a Carta Magna prevê essas proteções às trabalhadoras em geral, não há que se falar em diferenciação entre modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes. Essa é a razão, pautada no direito à igualdade, de se estender os referidos direitos sociais também às servidoras ocupantes de cargos em comissão e às trabalhadoras contratadas temporariamente.

Salientou que ainda que a jurisprudência do STF se refira ao pagamento da remuneração durante cinco meses após o parto, prazo este previsto no art. 10, inciso II, b, ADCT, nos entes administrativos cuja legislação preveja período de licença-maternidade estendido, deve ser o período maior utilizado para os fins aqui propostos, como forma de materializar o princípio da isonomia.

Citou a Súmula nº 244 do TST que assim dispõe:

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Assim, aduziu que a jurisprudência não deixa margem de dúvida no sentido do reconhecimento da estabilidade provisória, ainda que o contrato seja por prazo determinado, cuja prorrogação, como regra, deve ocorrer até o fim da estabilidade provisória e, nas hipóteses de dispensa da servidora gestante, caberá a indenização correspondente às vantagens financeiras que receberia no período da estabilidade.

Ao final, opinou pelo conhecimento da consulta e, no mérito, seja a resposta ofertada nos seguintes termos:

1) De acordo com o entendimento fixado pelo STF na tese objeto do Tema nº 542, 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, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, inciso XVIII, da CF/88 e art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT.

Como regra, deve ser preservado o vínculo jurídico com a Administração Pública da servidora temporária gestante durante o período da estabilidade provisória, prorrogando-se o contrato até 05 (cinco) meses após o parto. Contudo, havendo dispensa da servidora gestante neste período, é devida a indenização correspondente às vantagens financeiras que a servidora receberia pelo período constitucional da estabilidade.

2) Na hipótese de reconhecimento de estabilidade provisória à gestante em regime temporário ocorre a prorrogação do período contratual por força da norma constitucional, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto, nos termos do disposto no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, cabendo ao gestor, no exercício da capacidade de autoadministração, a devida formalização.

É o breve relato.

2 DA FUNDAMENTAÇÃO E VOTO

Inicialmente, pontuo que as questões formuladas são objetivas e, ainda que tenha havido exposição fática para introduzir aos quesitos, versam sobre matéria de competência desta Corte, possuindo nítido efeito multiplicador, o qual pode abranger a situação funcional de diversas empregadas, restando demonstrado o relevante interesse público de forma a possibilitar a sua admissibilidade, consoante autorizado pelo § 1º do art. 311 do RITCE/PR.

Destarte, satisfeitas as exigências arroladas no art. 311 do Regimento Interno, conheço da presente consulta e passo à análise do seu mérito.

O Consórcio Intermunicipal formulou a consulta tendo em vista a possibilidade de que o final das contratações com prazo determinado ocorra em período de estabilidade provisória de empregada gestante.

Conforme relatado, em repercussão geral, a matéria foi recentemente decidida pelo STF no Tema 542, assim redigido:

Tema 542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível *ad nutum*, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória.

Restou assentado o direito à estabilidade provisória e licença-maternidade à trabalhadora gestante, independentemente do regime jurídico, se o cargo ocupado é em comissão ou se o vínculo encontra amparo em contrato por prazo determinado ou não.

Veja-se que a decisão partiu da premissa de que o instituto da estabilidade provisória se fundamenta na dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF/88), na medida em que protege a subsistência da empregada gestante, a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida. Nesta medida, a Corte Superior autorizou que na atividade hermenêutica se busque a máxima efetividade às finalidades perseguidas, ainda que isso se sobreponha à precariedade dos vínculos com a Administração.

Veja-se o que constou na decisão:

1. As medidas adotadas pelo Estado, como a proteção à maternidade, são de discriminação positiva, não constituindo prerrogativa injustificada ou abusiva, pois o Estado favorece as mães como forma de tratar as diferenças naturais e amplamente justas entre os sexos, além de proteger o nascituro e o infante.
2. O direito à licença maternidade tem por razão o reconhecimento das dificuldades fisiológicas e sociais das mulheres, dadas as circunstâncias pós-parto, como a recuperação físico- psíquica da mãe e amamentação e cuidado do recém-nascido, além da possibilidade do convívio familiar nos primeiros meses de vida da criança.
3. A Constituição Federal de 1988 se comprometeu com valores como a igualdade de gênero e a liberdade reprodutiva, sendo certo que a condição da trabalhadora gestante goza de proteção reforçada, com respeito à

maternidade, à família e ao planejamento familiar.

4. O Texto Constitucional foi expresso em ampliar a proteção jurídica à trabalhadora gestante, a fim de garantir como direito fundamental a licença maternidade (art. 7º XVIII, CF/1988), além de assegurar a estabilidade provisória no emprego.

5. A licença-maternidade, prevista como direito indisponível, relativo ao repouso remunerado, pela Carta Magna de 1988, impõe importantíssimo meio de proteção não só à mãe trabalhadora, mas, sobretudo, ao nascituro, salvaguardando a unidade familiar (art. 226 da CF/1988), como também a assistência das necessidades essenciais da criança pela família, pelo Estado e pela sociedade (art. 227 da CF/1988).

6. O tempo de convívio familiar é uma das necessidades descritas no Texto Constitucional, na medida em que, por ocasião do recente nascimento, representa vantagens sensíveis ao desenvolvimento da criança, pois que a genitora poderá atender-lhe as necessidades básicas.

7. A licença maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre a mãe, o nascituro e o infante, além de proteger a própria sociedade, considerada a defesa da família e a segurança à maternidade, de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto.

8. A Constituição alça a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6º c/c art. 201), estabelecendo como objetivos da assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (CF, art. 203, inc. I). Assim, revelou-se ser dever do Estado assegurar especial proteção ao vínculo maternal

9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida.

10. A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por aquela que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional, sendo que a tolerância à exclusão da proteção à maternidade ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública vai de encontro aos objetivos constitucionais.

11. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade

12. O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença maternidade e da estabilidade provisória.

13. O direito conferido pela Constituição Federal de 1988 à universalidade das servidoras é a proteção constitucional uniformizadora à maternidade. O estado gravídico é o bastante a se acionar o direito, pouco importando a essa consecução a modalidade do trabalho.

14. A proteção ao trabalho da mulher gestante é medida justa e necessária, independente da natureza jurídica do vínculo empregatício (celetista, temporário, estatutário) e da modalidade do prazo do contrato de trabalho e da forma de provimento (em caráter efetivo ou em comissão, demissível ad nutum).

15. O cenário jurídico-normativo exposto impõe ao Supremo Tribunal Federal um esforço de integração dos valores contrapostos. O direito à vida e à dignidade humana, como direitos fundamentais de salutar importância, sobrepujam outros interesses ou direitos, que, balizados pela técnica da ponderação, orientada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, cedem lugar à proteção do nascituro.

16. Ainda que possa de certa forma causar restrição à liberdade decisória de agentes públicos, a proteção constitucional observa finalidade mais elevada: a de proteger a mãe e a criança. O custo social do não reconhecimento de tais direitos, uma vez em jogo valores os quais a Constituição confere especial proteção, é consideravelmente maior que a restrição à prerrogativa de nomear e exonerar dos gestores públicos.

17. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assegura os direitos às trabalhadoras gestantes ocupantes de cargos comissionados ou contratadas temporariamente, conforme demonstram os precedentes, impondo-se a sua observância para a inferência de que as garantias constitucionais de proteção à gestante e à criança devem prevalecer sob os efeitos da natureza de quaisquer vínculos com a Administração Pública.

18. *Expositis*, CONHEÇO do recurso extraordinário e a ele NEGOPROVIMENTO.

19. Em sede de repercussão geral, a tese jurídica fica assim assentada: 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, nos termos dos arts. 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º; da Constituição Federal, e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (realcei).

Como visto, a jurisprudência do STF não deixa margem para dúvidas quanto à necessidade de se assegurar o vínculo empregatício durante o período de estabilidade provisória e, na hipótese de que isso não seja possível, caberá o pagamento à servidora dos valores correspondentes ao período da garantia de emprego não respeitado.

Esse também é o entendimento do STF, conforme mencionado pelo Ministério Público de Contas, cuja excerto da ementa do RE 634093 AgR/DF, de relatoria do Min. Celso de Mello, de 22/11/2011, Segunda Turma, reproduz-se:

- As gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952.
- Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- -administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assiste-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso inoconresse tal dispensa. Precedentes.”

Cita-se também o seguinte precedente:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CARGO TEMPORÁRIO DE PROFESSORA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. POSSIBILIDADE. 1. O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que as servidoras públicas gestantes, independentemente do regime jurídico a que estejam vinculadas, têm direito à estabilidade provisória, fazendo jus a uma indenização substitutiva em valor equivalente ao da remuneração percebida, como se em exercício estivessem, até cinco meses após o parto. Precedentes. (RE 1299005 AgR, Relator(a): NUNES MARQUES, Segunda Turma, julgado em 23-11-2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-248 DIVULG 16-12-2021 PUBLIC 17-12-2021).

Estabelecidas essas premissas, passo a responder aos questionamentos:

1º) Por se tratar de contrato por prazo determinável, onde a servidora detinha ciência do término do contrato, mesmo assim ela tem direito a estabilidade provisória? Deverá ser mantida até o fim da estabilidade provisória? Ou poderá ser encerrado o contrato?

Seguindo a decisão proferida no Tema 545 do STF, a estabilidade provisória da gestante é garantida independentemente da natureza do vínculo e da sua temporariedade, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, se a legislação local não dispuser de prazo superior.

Impõe-se o dever de indenizar à gestante na hipótese de ruptura do vínculo no período da garantia do emprego, em valor correspondente à data do fim do vínculo até a data final da estabilidade provisória.

2º) Caso seja mantido o contrato até o fim da estabilidade provisória, qual o ato a ser praticado para regulamentar a prorrogação do contrato, ao término da vigência contratual da servidora? Este documento deverá conter o prazo provável do término da estabilidade provisória?

Caberá ao gestor a formalização da prorrogação do contrato com fulcro no art. 10, inciso II, alínea “b”, da Constituição Federal de 1988 – CF/88.

Após o trânsito em julgado, encaminhem-se o feito à Coordenadoria-Geral de Fiscalização.

3 DA DECISÃO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de CONSULTA ACORDAM OS MEMBROS DO TRIBUNAL PLENO do TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ, nos termos do voto do Relator, Conselheiro JOSE DURVAL MATTOS DO AMARAL, por unanimidade, em responder aos questionamentos da presente consulta nos seguintes termos:

I - Por se tratar de contrato por prazo determinável, onde a servidora detinha ciência do término do contrato, mesmo assim ela tem direito a estabilidade provisória? Deverá ser mantida até o fim da estabilidade provisória? Ou poderá ser encerrado o contrato?

Seguindo a decisão proferida no Tema 545 do STF, a estabilidade provisória da gestante é garantida independentemente da natureza do vínculo e da sua temporariedade, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, se a legislação local não dispuser de prazo superior;

Impõe-se o dever de indenizar à gestante na hipótese de ruptura do vínculo no período da garantia do emprego, em valor correspondente à data do fim do vínculo até a data final da estabilidade provisória;

II - Caso seja mantido o contrato até o fim da estabilidade provisória, qual o ato a ser praticado para regulamentar a prorrogação do contrato, ao término da vigência contratual da servidora? Este documento deverá conter o prazo provável do término da estabilidade provisória?

Caberá ao gestor a formalização da prorrogação do contrato com fulcro no art. 10, inciso II, alínea “b”, da Constituição Federal de 1988 – CF/88;

III - Após a publicação da decisão no Diário Eletrônico do Tribunal de Contas, determinar as seguintes medidas:

a) encaminhar o feito à Coordenadoria-Geral de Fiscalização para ciência;

b) em seguida, remeter os autos à Supervisão de Jurisprudência, Biblioteca e Arquivo para registros pertinentes;

c) posteriormente, à Diretoria de Protocolo para o encerramento do processo, nos termos do art. 398, § 1º e art. 168, VII, do Regimento Interno.

Votaram, nos termos acima, os Conselheiros FERNANDO AUGUSTO MELLO GUIMARÃES, IVAN LELIS BONILHA, JOSE DURVAL MATTOS DO AMARAL, FABIO DE SOUZA CAMARGO, MAURÍCIO REQUIÃO DE MELLO E SILVA e AUGUSTINHO ZUCCHI.

Presente o Procurador-Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas, GABRIEL GUY LÉGER.

Plenário Virtual, 27 de março de 2025 – Sessão Virtual nº 5.

JOSE DURVAL MATTOS DO AMARAL

Conselheiro Relator

IVENS ZSCHOERPER LINHARES

Presidente