Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

DIREITOS FUNDAMENTAIS DA MULHER E ESTABILIDADE LABORAL: A PROTEÇÃO JURÍDICA DA TRABALHADORA GESTANTE

WOMEN'S FUNDAMENTAL RIGHTS AND JOB SECURITY: THE LEGAL PROTECTION OF PREGNANT WORKERS

Artigo submetido em 17 de novembro de 2026
Artigo aprovado em 18 de novembro de 2026
Artigo publicado em 18 de novembro de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor:
Dandara de Oliveira Araújo[1]
Raphael Queiroz dos Santos[2]
Carolina Zemuner dos Santos[3]

.

RESUMO: O presente trabalho analisa a proteção jurídica conferida à trabalhadora gestante no Brasil, com ênfase na estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e na interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre 2021 e 2026. Por

meio de pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental com método dedutivo, analisam-se as normas constitucionais e infraconstitucionais de igualdade de gênero e tutela da maternidade, o requisito da anterioridade da gravidez (Tema 497 do STF) e os efeitos do desconhecimento patronal (Súmula nº 244 do TST). Aborda-se a evolução jurisprudencial sobre modalidades contratuais, destacando-se a superação pelo TST, em 2026, do entendimento do IAC 002 quanto aos contratos temporários da Lei nº 6.019/1974 com fundamento no Tema 542 do STF, com um marco temporal fixado em 10 de outubro de 2023. Os limites da garantia estritamente provisória são discutidos diante das desigualdades estruturais de gênero e de cuidado, concluindo-se pela relevância de sua articulação com legislações complementares de apoio à parentalidade e de igualdade remuneratória.

Palavras-chave: Estabilidade provisória. Trabalhadora gestante. Direitos fundamentais. Tema 542 STF. Trabalho temporário.

ABSTRACT: This study analyzes the legal protection afforded to pregnant workers in Brazil, with an emphasis on the provisional job security (stability) stipulated in Article 10, II, “b,” of the Transitional Constitutional Provisions Act (ADCT), as well as the interpretation provided by the Supreme Federal Court (STF) and the Superior Labor Court (TST) between 2021 and 2026. Through qualitative, bibliographic, and documentary research employing a deductive method the study examines constitutional and sub-constitutional provisions concerning gender equality and the protection of motherhood, the requirement that pregnancy must predate the termination of employment (STF Topic 497), and the implications of an employer’s lack of knowledge regarding the pregnancy (TST Precedent No. 244). It further addresses the evolution of case law regarding various types of 1 Graduanda em Direito (8º período) pelo Centro Universitário São Lucas Afya (Porto Velho – RO). E- mail: Dandaraaraujodeoliveira@gmail.com. 2 Graduando em Direito (8º período) pelo Centro Universitário São Lucas Afya (Porto Velho – RO). E- mail: raphaelqueiroz59@gmail.com. 3 Professora do Curso de Direito da Afya – Centro Universitário São Lucas de Porto Velho – RO. Advogada. Especialista em Metodologia do Ensino Superior. Mestranda em Políticas Públicas

pela Universidade Federal de Rondônia – UNIR. employment contracts, highlighting a significant shift by the TST in 2026: the court moved beyond its previous stance (established in IAC 002) concerning temporary employment contracts under Law No. 6.019/1974, aligning instead with the STF's ruling in Topic 542 with a cutoff date set for October 10, 2023. The limitations of this strictly provisional guarantee are discussed in the context of structural gender and caregiving inequalities, leading to the conclusion that such protections must be integrated with complementary legislation that supports parenthood and ensures pay equity.

Keywords: Provisional job security. Pregnant employee. Fundamental rights. Supreme Federal Court (STF) Topic 542. Temporary employment.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade entre mulheres e homens e a proteção à maternidade integram o sistema constitucional brasileiro de direitos fundamentais. A Constituição Federal estabelece a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, assegura licença à gestante sem que haja prejuízo ao emprego e ao salário e prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos. No caso da trabalhadora gestante, o art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) complementa essa proteção. O art. 391-A determina que a confirmação da gravidez durante o contrato de trabalho, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada a estabilidade provisória prevista no ADCT. A CLT também assegura licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Embora relacionadas, a licença e a estabilidade são institutos distintos: a primeira corresponde ao afastamento legal, enquanto a segunda protege a continuidade do vínculo durante período definido na Constituição (Brasil, 1943).

A existência dessas garantias não encerra o debate sobre sua efetividade. A aplicação depende da interpretação judicial, da modalidade contratual, da forma de término do vínculo e da comprovação da anterioridade da gravidez em relação à dispensa. O STF fixou, no Tema 497 da repercussão geral, que a incidência da estabilidade exige que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa. A Súmula nº 244 do TST explicita que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à indenização decorrente da garantia provisória (Brasil, 2018; Brasil, 2012).

Outro ponto de debate envolve contratos por prazo determinado e contratos temporários. Embora as expressões sejam frequentemente usadas como equivalentes, o trabalho temporário regulado pela Lei nº 6.019/1974 possui uma disciplina própria. Em 2026, o TST superou o entendimento anterior que afastava a estabilidade da gestante nesse regime e passou a reconhecer a aplicação da garantia com fundamento no Tema 542 do STF. O TST indicou 10 de outubro de 2023 como marco inicial da superação da tese anterior, aspecto relevante para a análise da evolução jurisprudencial e de seus efeitos no tempo (Brasil, 2023b; Brasil, 2026).

O presente trabalho delimita-se ao ordenamento jurídico brasileiro e à proteção da trabalhadora gestante no emprego, com foco na legislação e na jurisprudência relevantes no período de 2021 a 2026. Normas constitucionais e precedentes anteriores a esse recorte são examinados quando necessários para explicar a formação e o alcance das regras atuais. A discriminação de gênero é abordada como contexto e limite da proteção específica: a estabilidade provisória da gestante não equivale a uma garantia geral de emprego para todas as mulheres, embora integre um sistema mais amplo de proteção à igualdade.

1.1 Problema de pesquisa

Como a legislação brasileira e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho concretizam a estabilidade provisória da trabalhadora gestante,

especialmente nos casos de desconhecimento da gravidez pelo empregador e de contratos por prazo determinado ou temporários, e quais limites essa garantia apresenta diante da discriminação de gênero no trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a proteção jurídica conferida à trabalhadora gestante no Brasil, com ênfase na estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, na legislação correlata e na interpretação do STF e do TST entre 2021 e 2026.

1.2.2 Objetivos específicos

Para que seja alcançado o objetivo geral, definem-se os seguintes objetivos específicos: a) apresentar os fundamentos constitucionais e legais da igualdade de gênero, da proteção à maternidade e da estabilidade provisória da gestante; b) explicar os requisitos, o período de duração e os efeitos jurídicos da garantia de emprego da gestante; c) examinar a jurisprudência do STF sobre gravidez anterior à dispensa e sobre a aplicação da proteção em diferentes regimes jurídicos; d) analisar a evolução do entendimento do TST sobre contratos por prazo determinado e trabalho temporário, com destaque para a atualização ocorrida em 2026; e) diferenciar a estabilidade gestacional de outras formas de proteção contra discriminação no acesso, na remuneração e na manutenção do emprego; f) identificar os limites jurídicos e estruturais da proteção conferida à trabalhadora gestante, sem atribuir à pesquisa documental conclusões empíricas que ela não possa demonstrar.

1.3 Justificativa

A pesquisa é relevante para o Direito do Trabalho e para os direitos fundamentais porque examina a aplicação de uma garantia constitucional voltada à proteção da maternidade em situações de possível ruptura do vínculo empregatício. O tema permanece atual diante da

diversidade de modalidades contratuais e da evolução recente da jurisprudência, especialmente quanto ao trabalho temporário.

No plano acadêmico, o estudo organiza e compara normas, precedentes e literatura especializada, contribuindo para esclarecer o alcance da estabilidade provisória e sua relação com o princípio da igualdade. No plano social, pode auxiliar na divulgação qualificada dos direitos da trabalhadora gestante e na identificação dos limites que essa garantia, por si só, não resolve, como práticas discriminatórias, diferenças remuneratórias e desigualdades relacionadas ao cuidado.

A pesquisa não pretende medir a frequência nacional de violações nem o nível de conhecimento das trabalhadoras sem dados empíricos próprios. Sua contribuição é jurídico-documental e analítica: examinar como a proteção está estruturada, como os tribunais a interpretam e quais aspectos continuam a exigir atenção normativa e institucional.

1.4 Metodologia

A pesquisa possui uma natureza mais qualitativa, bibliográfica e documental, com uma abordagem jurídico-interpretativa, método dedutivo e procedimento comparativo. Adotam-se como premissa os princípios constitucionais de igualdade e proteção à maternidade para examinar as normas específicas e, em seguida, realizar uma análise comparativa entre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e a do Tribunal Superior do Trabalho (TST), confrontando a evolução de seus entendimentos e o alcance atribuído a cada modalidade contratual.

O corpus documental compreende a Constituição Federal e o ADCT; a CLT; a Lei nº 9.029/1995, relativa à proibição de práticas discriminatórias; a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres; e a Lei nº 14.611/2023, sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios. No plano jurisprudencial, destacam-se as teses de repercussão geral do STF nos Temas 497 e 542, a Súmula nº 244 do TST e os documentos oficiais

relativos à superação do IAC 002 sobre estabilidade gestacional em contrato de trabalho temporário.

O levantamento normativo e jurisprudencial foi realizado nos portais oficiais da Presidência da República (Planalto), da Câmara dos Deputados, do STF e do TST. As fontes bibliográficas doutrinárias e científicas foram selecionadas por meio de busca nas bases SciELO, Google Acadêmico e repositórios jurídicos especializados (como a Revista do TRT da 3ª Região e a Conpedi Law Review), utilizando os descritores “estabilidade gestante”, “Tema 497”, “Tema 542”, “contrato temporário” e “art. 10, II, b, ADCT”. Como critérios de inclusão das fontes bibliográficas e jurisprudenciais, adotaram-se: a) a pertinência temática direta com a estabilidade provisória da gestante e a igualdade de gênero no trabalho; b) o reconhecimento acadêmico da doutrina ou a eficácia vinculante e persuasiva qualificada dos precedentes; e c) a disponibilidade integral em fontes oficiais ou periódicos indexados. Foram excluídos materiais opinativos sem rigor científico ou decisões isoladas sem caráter paradigmático.

Quanto ao recorte temporal, o período de 2021 a 2026 constitui o eixo central da análise, por concentrar as alterações legislativas recentes e o movimento de alinhamento jurisprudencial culminado na superação do IAC 002 pelo TST em 2026. Precedentes e normas anteriores a esse intervalo como a Constituição de 1988, a CLT, a Súmula nº 244 do TST e o Tema 497 do STF, são utilizados para fins de contextualização histórica e compreensão da formação dogmática das teses atuais. O procedimento comparativo consistiu na análise evolutiva e analítica entre a tese restritiva anteriormente firmada pelo TST (IAC 002) e as teses ampliativas consolidadas pelo STF (Temas 497 e 542), verificando-se os fundamentos constitucionais, o alcance subjetivo por regime contratual e a modulação temporal adotada. Notícias institucionais serviram apenas para localizar julgamentos, sem substituir os acórdãos oficiais.

Por fim, delimitam-se as conclusões da pesquisa à sua natureza exclusivamente bibliográfica

e documental: não foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários ou levantamentos estatísticos processuais. Desse modo, esse estudo examina a estruturação normativa, o alcance protetivo da jurisprudência e os limites jurídicos do instituto, abstendo-se de afirmar ou mensurar sua efetividade prática concreta no mercado de trabalho sem o suporte de dados empíricos próprios.

DIREITOS FUNDAMENTAIS, IGUALDADE DE GÊNERO E PROTEÇÃO À MATERNIDADE

2.1 Igualdade e proteção do trabalho da mulher

A Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de mulheres e homens em direitos e obrigações e proíbe discriminações incompatíveis com a dignidade da pessoa humana. No campo laboral, o art. 7º prevê licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos. Esses dispositivos devem ser lidos em conjunto com os objetivos constitucionais de redução das desigualdades e de promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo (Brasil, 1988).

A igualdade constitucional não se limita à aplicação formal da mesma regra a todas as pessoas. No trabalho, a análise também precisa considerar situações em que práticas ou regras aparentemente neutras produzam desvantagens relacionadas à gravidez, à maternidade ou às responsabilidades de cuidado. Isso não significa presumir que todas as mulheres vivenciem as mesmas experiências, mas reconhecer que a efetividade da igualdade pode exigir medidas dirigidas a obstáculos concretos. A Constituição combina a igualdade geral com regras específicas de proteção à maternidade (Brasil, 1988; BARROS, 2008).

A proteção diferenciada à gestante tem finalidade delimitada. Busca impedir que a gravidez e o período imediatamente posteriores ao parto resultem na perda arbitrária do vínculo de emprego, ao mesmo tempo que resguarda interesses ligados à maternidade e à criança. A estabilidade provisória é, portanto, uma garantia constitucional temporária relacionada a

uma condição que demanda proteção específica. Não deve ser confundida com estabilidade geral de todas as mulheres no emprego, nem com imunidade contra qualquer forma de término contratual. No plano internacional, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto nº 4.377/2002, prevê medidas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego. Seu art. 11 trata de igualdade de oportunidades, estabilidade no emprego e igual remuneração, além de prever medidas contra a dispensa por gravidez ou licença-maternidade e apoio social para que responsabilidades familiares possam ser conciliadas com o trabalho (Brasil, 2002).

A CEDAW oferece parâmetro mais amplo que a estabilidade gestacional. Enquanto a garantia do ADCT protege a trabalhadora contra uma modalidade específica de dispensa em período definido, a Convenção aborda oportunidades, condições de trabalho, remuneração e apoio à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. A leitura conjunta situa a estabilidade como parte de um sistema de proteção, não como resposta isolada a todas as formas de desigualdade laboral (Brasil, 1988; Brasil, 2002).

Sob a perspectiva doutrinária de Alice Monteiro de Barros (2008), destaca-se a evolução do Direito do Trabalho que superou a fase de restrições protecionistas, que acabavam afastando a mulher de postos estratégicos, para consolidar um modelo de tutela voltado à igualdade material de oportunidades e à proteção específica da maternidade como função social. Segundo a autora, a persistência de segregação ocupacional e de estereótipos ligados ao papel reprodutivo exigiam que a interpretação das normas trabalhistas neutralizasse desvantagens históricas sofridas pelas trabalhadoras (Barros, 2008).

2.2 Proibição de discriminação no acesso e na manutenção do emprego

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias e limitativas para o acesso ou a manutenção da relação de trabalho por motivos como sexo, estado civil e situação familiar,

entre outros. Também proíbe a exigência de testes, exames ou declarações relativas à gravidez ou esterilização e prevê consequências para práticas discriminatórias. Em caso de rompimento da relação por ato discriminatório, a legislação prevê reparação por dano moral e alternativas legais de reintegração ou pagamento em dobro das remunerações do período de afastamento, conforme a opção legalmente prevista (Brasil, 1995).

Essa proteção não substitui a estabilidade gestacional. As duas operam em planos relacionados, mas distintos. A estabilidade do art. 10, II, "b", do ADCT depende de gravidez anterior à dispensa sem justa causa e assegura garantia provisória durante o período constitucional. A Lei nº 9.029/1995 alcança condutas discriminatórias relacionadas ao acesso e à manutenção da relação de trabalho, cuja caracterização depende das circunstâncias e das provas do caso. As consequências jurídicas podem variar conforme o fundamento do pedido e os fatos demonstrados (Brasil, 1988; Brasil, 1995).

Essa distinção é relevante porque a palavra "estabilidade" costuma ser usada de forma ampla no debate social. Em sentido técnico, a garantia gestacional é provisória e delimitada no tempo. A proteção contra discriminação é mais abrangente quanto às condutas vedadas, mas não equivale, por si só, a garantia permanente de emprego. A análise de cada situação deve identificar a norma aplicável, os fatos que precisam ser demonstrados e a consequência jurídica adequada.

2.3 Proteção à maternidade e apoio à parentalidade

A proteção constitucional à maternidade inclui garantias que não se confundem. A licença-maternidade, disciplinada pela CLT, assegura afastamento de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, observadas as regras legais. A estabilidade provisória tem outro objeto: impedir a dispensa arbitrária ou sem justa causa no período que vai da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A licença corresponde ao afastamento legal; a estabilidade protege a continuidade do vínculo durante intervalo mais amplo (Brasil, 1943;

Brasil, 1988).

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e reuniu medidas de apoio à parentalidade e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Entre elas estão a possibilidade de reembolso-creche conforme os requisitos legais, prioridade para teletrabalho em determinadas situações, alternativas de flexibilização de jornada, medidas de qualificação e apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade. A lei também inclui ações de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho (Brasil, 2022).

Essas medidas têm natureza e alcance distintos da estabilidade gestacional. Algumas dependem de requisitos, formalização ou instrumentos coletivos; outras estabelecem prioridades ou autorizam benefícios. Elas procuram enfrentar barreiras que podem persistir mesmo quando a trabalhadora não está no período de estabilidade, como a dificuldade de conciliar o trabalho com responsabilidades de cuidado. Por isso, são relevantes para discutir efetividade, mas não devem ser apresentadas como direitos automáticos e incondicionais em todas as situações. A Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício da mesma função. Prevê mecanismos de transparência, fiscalização, canais de denúncia e medidas de inclusão e capacitação. Embora não trate da estabilidade gestacional, integra o quadro normativo de igualdade no trabalho e demonstra que a proteção jurídica da mulher também abrange remuneração, oportunidades e progressão profissional (Brasil, 2023a).

Na mesma linha, Mauricio Godinho Delgado (2019) ressalta que os princípios constitucionais da não discriminação e as normas de proteção à maternidade possuem caráter de ordem pública e indisponibilidade absoluta, pois resguardam não somente a trabalhadora individualmente considerada, mas a própria saúde pública, a dignidade humana e a proteção integral ao nascituro e à criança.

2.4 Maternidade, cuidado e desigualdade no mercado de trabalho

A proteção legal precisa ser examinada em contexto social, sem transformar dados gerais em prova automática de discriminação individual. Na publicação Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, o IBGE informa que, em 2022, as mulheres dedicaram em média 21,3 horas semanais a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto os homens dedicaram 11,7 horas. O levantamento registrou taxa de participação no mercado de trabalho de 53,3% para mulheres com 15 anos ou mais e 73,2% para homens, além de proporção maior de trabalho em tempo parcial entre as mulheres (IBGE, 2024).

Esses indicadores são relevantes porque mostram uma distribuição desigual do trabalho não remunerado e ajudam a contextualizar desafios de permanência e progressão profissional. Não provam, isoladamente, que uma dispensa específica ocorreu por discriminação, nem permitem atribuir causalidade direta à maternidade em todos os casos. Devem ser utilizados como evidência contextual, com indicação do ano-base, da metodologia e do recorte estatístico da publicação.

A análise também deve considerar diferenças entre as próprias mulheres. O IBGE identifica variações por cor ou raça, região e faixa de renda em indicadores de cuidado, participação e ocupação. Assim, uma discussão sobre direitos fundamentais da mulher não deve presumir uma experiência homogênea. As condições de trabalho e de cuidado variam conforme a posição social, o tipo de vínculo e o acesso a serviços de apoio.

A literatura jurídica relaciona a proteção à maternidade à tutela da trabalhadora e da criança. Nascimento e Villas Bôas analisam a proteção da mulher e o direito à maternidade a partir da legislação brasileira e defendem a compreensão da proteção materna como parte dos direitos fundamentais sociais. Essa contribuição deve ser lida em diálogo com a jurisprudência posterior, pois o artigo antecede os julgamentos dos Temas

497 e 542 do STF e a atualização do TST em 2026 (Nascimento; Villas Bôas, 2016).

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA TRABALHADORA GESTANTE

3.1 Fundamento e conteúdo da garantia

O fundamento constitucional específico da estabilidade gestacional está no art. 10, II, “b”, do ADCT. O dispositivo veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Constituição também assegura licença à gestante no art. 7º, XVIII. A CLT complementa essa proteção: o art. 391-A garante estabilidade provisória quando a gravidez se confirma durante o contrato, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado (Brasil, 1988; Brasil, 1943).

A garantia é provisória porque tem duração definida. Não converte o contrato por prazo determinado em vínculo permanente nem impede toda e qualquer extinção contratual. Seu conteúdo é a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa no intervalo constitucional. A possibilidade de término por justa causa, se presentes e comprovados os requisitos legais, é questão diversa e não decorre simplesmente da gravidez (Brasil, 1943; DELGADO, 2019).

Também é importante distinguir estabilidade, licença-maternidade e saláriomaternidade. A licença é o período de afastamento assegurado à trabalhadora, em regra de 120 dias pela CLT. A estabilidade é a garantia de emprego que se estende até cinco meses após o parto. Os marcos temporais não são necessariamente coincidentes, e um instituto não substitui a outro.

3.2 Anterioridade da gravidez e conhecimento do empregador

O Tema 497 da repercussão geral do STF fixou que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT exige que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa. A tese concentra a análise na anterioridade da gravidez em relação ao momento da dispensa

(Brasil, 2018).

O item I da Súmula nº 244 do TST estabelece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Assim, a ausência de comunicação prévia não elimina automaticamente a garantia quando a gravidez já existia antes da dispensa sem justa causa. A questão decisiva é a relação temporal entre o início da gravidez e o término do vínculo, apreciada com base nos elementos de prova disponíveis (Brasil, 2012).

O Tema 497 não dispensa a comprovação dos fatos relevantes nem resolve toda controvérsia sobre datas. É necessário distinguir a tese do STF (anterioridade da gravidez à dispensa) da prova que será examinada em cada processo. Também não se deve afirmar que qualquer encerramento contratual equivale a dispensa arbitrária ou sem justa causa. O enquadramento depende da modalidade de término e da situação concreta (Brasil, 2018).

3.3 Efeitos jurídicos: reintegração e indenização substitutiva

A Súmula nº 244 do TST prevê que a reintegração é cabível quando ainda estiver em curso o período de estabilidade. Se esse período já tiver terminado, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período estabilitário. Essa orientação distingue a tutela específica da reparação econômica quando o período já se encerrou (Brasil, 2012). A medida e sua extensão dependem do caso concreto, inclusive da duração restante da estabilidade, dos pedidos formulados e da prova produzida. A garantia não deve ser descrita apenas como indenização posterior: em primeiro plano, trata-se da manutenção do vínculo durante certo período. A indenização substitutiva é forma de recomposição quando a reintegração já não se mostra cabível nos termos da orientação jurisprudencial.

3.4 Contratos por prazo determinado e contratos temporários

“Contrato por prazo determinado” e “trabalho temporário” não são expressões

intercambiáveis. O contrato por prazo determinado é categoria da legislação trabalhista e pode incluir, por exemplo, o contrato de experiência. O trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974 possui regime jurídico próprio, com contratação intermediada por empresa de trabalho temporário para atender a necessidade transitória definida em lei (Brasil, 1974). A análise deve identificar precisamente o vínculo discutido, pois os debates jurisprudenciais não foram historicamente idênticos.

Quanto aos contratos por prazo determinado em geral, o item III da Súmula nº 244 do TST reconhece o direito à estabilidade provisória da gestante mesmo na hipótese de admissão por prazo determinado. Essa orientação substituiu redação anterior que excluía o contrato de experiência. Assim, o prazo ajustado não elimina necessariamente a garantia constitucional quando a gravidez existe durante o vínculo (Brasil, 2012).

O trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019/1974 teve trajetória própria. Anteriormente, no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 002 (Processo nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051, julgado em 18 de novembro de 2019), o TST havia firmado uma tese vinculante que afastava a estabilidade provisória da gestante nesse regime contratual. Entretanto, em sessão realizada em março de 2026 e consolidada no acórdão do incidente de superação de precedente vinculante nos autos da Petição Cível nº TST-PetCiv-1000059-12.2020.5.02.0382 (relatoria do Ministro Breno Medeiros, com decisão de modulação em 8 de maio de 2026 e publicação no DEJT em 20 de maio de 2026), o Tribunal Pleno do TST acolheu a superação do IAC 002 para alinhar sua jurisprudência à tese de repercussão geral fixada pelo STF no Tema 542 (RE 842.844). Na modulação dos efeitos da decisão, o Pleno do TST fixou o dia 10 de outubro de 2023 como marco temporal inicial da nova orientação (Brasil, 2026). Na prática, isso significa que contratos de trabalho temporário encerrados a partir de 10 de outubro de

2023 passaram a ser regidos pelo entendimento protetivo, garantindo estabilidade à

gestante, preservando a segurança jurídica dos atos e dispensas consumados sob a vigência da tese anterior antes dessa data.

Essa evolução demonstra a relevância de uma leitura sistemática entre a Constituição e a legislação infraconstitucional. O contrato temporário mantém disciplina própria, mas a natureza do vínculo, por si só, não afasta a garantia constitucional reconhecida pelo STF e incorporada pelo TST. Para a aplicação em casos individuais, é necessário observar a tese publicada, o marco temporal e os fatos que comprovem a gravidez anterior ao encerramento do vínculo.

A JURISPRUDÊNCIA DO STF E DO TST

4.1 Tema 497 do STF: proteção objetiva contra dispensa sem justa causa

A relevância interpretativa que possui o Tema 497 reside na afirmação da responsabilidade objetiva do empregador quanto à estabilidade gestacional (Brasil, 2018). Ao afastar a exigência de comunicação prévia, o STF impediu que o desconhecimento da trabalhadora sobre o seu estado gravídico no momento da rescisão anulasse a tutela constitucional do nascituro e da maternidade (Brasil, 2018; Brasil, 2012).

Sob o viés crítico, contudo, a tese delimita rigorosamente o suporte objetivo da garantia: exigindo-se a comprovação da anterioridade da gravidez em relação à dispensa sem justa causa, não se estendendo como imunidade abstrata a outras modalidades válidas de extinção contratual (Brasil, 2018).

4.2 Tema 542 do STF: proteção independente do regime jurídico

Embora analisado originalmente no âmbito de vínculos transitórios com a Administração Pública (cargos em comissão e contratações temporárias administrativas), o Tema 542 estabeleceu uma premissa constitucional de amplo alcance: a proteção à maternidade é vinculada à condição da gestante e da criança, e não à natureza estatutária ou

indeterminada do contrato (Brasil, 2023b).

Foi exatamente essa ratio decidendi que permitiu ao TST, em 2026, superar a restrição histórica do IAC 002 e estender a garantia ao trabalho temporário privado da Lei nº 6.019/1974, preservando a coerência cronológica entre a tese da Suprema Corte (2023) e sua aplicação trabalhista (2026) (Brasil, 2023b; Brasil, 2026).

4.3 Súmula 244 do TST e atualização do entendimento

A leitura atual da Súmula nº 244 do TST exige a sua integração conjunta com as teses vinculantes posteriores, evitando que o item III seja interpretado de forma isolada para excluir o trabalho temporário após a superação do IAC 002 (Brasil, 2012; Brasil, 2026).

Na análise doutrinária e jurisprudencial, essa transição revela a tensão clássica entre a máxima efetividade dos direitos fundamentais sociais e a segurança jurídica nas relações empresariais (Delgado, 2019).

A solução adotada pelo TST em 2026, ao modular os efeitos da decisão a partir do marco de 10 de outubro de 2023, buscou justamente equilibrar esses valores, assegurando previsibilidade aos atos jurídicos consumados sob a orientação anterior sem esvaziar a força normativa da Constituição (Brasil, 2026).

4.4 Síntese dos parâmetros jurisprudenciais

Da articulação entre os precedentes examinados, extraem-se quatro critérios objetivos de aplicação: a) anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa (Brasil, 2018); b) irrelevância do desconhecimento patronal para fins de indenização (Brasil, 2012); c) abrangência dos contratos por prazo determinado e, a partir de 10 de outubro de 2023, dos contratos de trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974 (Brasil, 2012; Brasil, 2026); d) prioridade da reintegração durante o período estabilitário, convertendo-se em indenização substitutiva apenas após o seu término (Brasil, 2012). Tais parâmetros funcionam como

balizas interpretativas, mas não dispensam a análise probatória das particularidades de cada caso concreto.

EFETIVIDADE E LIMITES DA PROTEÇÃO

5.1 Alcance jurídico, prova e acesso à tutela

O alcance protetivo da estabilidade gestacional estrutura-se nos planos normativo e jurisprudencial, assegurando juridicamente a manutenção do vínculo ou a reparação econômica quando ocorre dispensa sem justa causa. Com a superação do IAC 002 pelo TST em 2026 e a aplicação do Tema 542 do STF, reduziu-se a desigualdade de proteção entre contratos por prazo indeterminado, determinado e trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974 (Brasil, 2026).

Contudo, a proteção tem limites objetivos: não assegura permanência indefinida após o período de estabilidade e sua concretização depende de prova documental da anterioridade da gravidez e da modalidade de rescisão. A existência de controvérsias probatórias não invalida a norma, mas exige acesso adequado à informação e à tutela jurisdicional.

5.2 Discriminação e desigualdade estrutural

A estabilidade prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT protege contra a dispensa arbitrária durante a gestação e o pós-parto, mas não basta para assegurar o combate à desigualdade de gênero no trabalho. Práticas discriminatórias na contratação ou na manutenção do vínculo são enfrentadas pela Lei nº 9.029/1995, enquanto a transparência remuneratória e o apoio à parentalidade dependem das Leis nº 14.611/2023 e nº 14.457/2022 (Brasil, 1995; Brasil, 2022; Brasil, 2023a).

Aliada aos dados do IBGE (2024) sobre a sobrecarga feminina no trabalho de cuidado, essa análise evidencia que a estabilidade provisória é um instrumento indispensável, porém específico. Sua efetividade sistêmica depende da articulação com políticas públicas e

empresariais voltadas à igualdade de oportunidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho examinou a proteção jurídica concedida à trabalhadora gestante no ordenamento brasileiro, articulando os fundamentos constitucionais da igualdade de gênero e da tutela à maternidade com a evolução jurisprudencial do STF e do TST entre 2021 e 2026.

Em resposta ao problema de pesquisa, verifica-se que a legislação e os tribunais superiores concretizam a estabilidade provisória do art. 10, II, “b”, do ADCT por meio de critérios objetivos centrados na proteção ao nascituro e na anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, independentemente da ciência prévia do empregador ou da natureza determinada ou temporária do vínculo, observado o marco temporal de 10 de outubro de 2023 para os contratos da Lei nº 6.019/1974 (Brasil, 1988; Brasil, 2018; Brasil, 2026).

Contudo, essa garantia possui alcance estritamente provisório e específico, não se confundindo com estabilidade geral das mulheres no emprego, razão pela qual demanda atuação conjunta com as normas de combate à discriminação, transparência salarial e apoio à parentalidade previstas nas Leis nº 9.029/1995, nº 14.457/2022 e nº 14.611/2023 (Brasil, 1995; Brasil, 2022; Brasil, 2023a).

Conclui-se que a evolução jurisprudencial culminada em 2026 representa um avanço indispensável na concretização da igualdade material no Direito do Trabalho brasileiro, pois impede que a precarização formal do vínculo, como ocorre no trabalho temporário, seja utilizada para esvaziar uma garantia constitucional de proteção à maternidade. Todavia, a pesquisa demonstra que a estabilidade provisória atua apenas como contenção emergencial e temporária contra a dispensa arbitrária, revelando-se insuficiente para neutralizar barreiras estruturais de ingresso, estagnação salarial e sobrecarga do trabalho de cuidado enfrentadas pelas mulheres. Assim, a concretização mais ampla da tutela da trabalhadora gestante exige

que a interpretação protetiva dos tribunais seja acompanhada pela fiscalização rigorosa das leis de igualdade salarial e pelo fortalecimento institucional das políticas de apoio à parentalidade no ambiente corporativo.

Como limitação metodológica, por tratar-se de pesquisa exclusivamente bibliográfica e documental, o estudo não mensura estatisticamente a frequência nacional de descumprimento da norma nem o grau de conhecimento das trabalhadoras sobre seus direitos. Pesquisas futuras poderão avançar nesse diagnóstico por meio de levantamentos empíricos junto aos Tribunais Regionais do Trabalho ou análises quantitativas sobre o impacto prático das políticas de parentalidade nas empresas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67–83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 4.**377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2002/decreto-4377-13-setembro-2002- 476386-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.**452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.**019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970- 1979/lei-6019-3-janeiro-1974-357401-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.**029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1995/lei-9029-13-abril-1995-348798-norma-pl.html. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.**457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.**611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 629.053/SP** (Tema 497 da Repercussão Geral). Direito à estabilidade provisória da gestante prevista no art. 10, II, "b", do ADCT: anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator para o acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 10 out. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 27 fev. 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 842.844/SC** (Tema 542 da Repercussão Geral). Direito de gestante contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 5 out. 2023b. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 10 out. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Gestante. Estabilidade provisória. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 set. 2012. Disponível em: https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho:sumula:2012;244. Acesso em: 14 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Petição Cível 1000059-12.2020.5.02.0382** (Incidente de Superação do IAC 002 – Processo nº IAC-5639-31.2013.5.12.0051). Estabilidade provisória da gestante. Contrato de trabalho temporário

regido pela Lei nº 6.019/1974. Aplicação do Tema 542 do STF. Modulação de efeitos a partir de 10 de outubro de 2023. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, DF, 8 maio 2026. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 20 maio 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/iac-2-acordao-com-modulacao-dos-efeitos. Acesso em: 14 nov. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html. Acesso em: 14 nov. 2026.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; VILLAS BÔAS, Regina Vera. Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. **Conpedi Law Review**, Florianópolis, v. 1, n. 6, p. 156–172, 2016. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/pt_BR/article/view/3459. Acesso em: 14 nov. 2026.

---

[1] Graduanda em Direito (8º período) pelo Centro Universitário São Lucas Afya (Porto Velho – RO). E-mail: dandaraaraujodeoliveira@gmail.com.

[2] Graduando em Direito (8º período) pelo Centro Universitário São Lucas Afya (Porto Velho – RO). E-mail: raphaelqueiroz59@gmail.com.

[3] Professora do Curso de Direito da Afya – Centro Universitário São Lucas de Porto Velho – RO. Advogada. Especialista em Metodologia do Ensino Superior. Mestranda em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Rondônia – UNIR.