

O DIREITO À ESTABILIDADE GESTANTE DURANTE O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Antonio Adonias A. Bastos¹

Ruy Amaral Andrade²

Júlia Santos Silva³

1. Introdução; 2. O contrato de experiência; 3. A estabilidade gestante; 4. O direito à estabilidade gestante durante o contrato de experiência; 5. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO.

O presente texto versa sobre o direito à estabilidade provisória da gestante durante o contrato de experiência. Ele visa a identificar se a empregada que se encontra em estado gravídico pode ser despedida imotivadamente no curso ou ao fim daquela espécie de avença por tempo determinado, ou se o vínculo empregatício deve ser mantido durante o período estável. Nesta hipótese, examinaremos, ainda, como pode se dar a extinção ou o desdobramento do contrato após o final da mencionada garantia provisória.

Para examinar o assunto, começaremos pela conceituação do contrato de experiência e da estabilidade gestante.

¹ Doutor (Universidade Federal da Bahia - UFBA). Mestre (UFBA). Professor na pós-graduação *lato sensu* em diversas instituições no Brasil. Professor na graduação da Faculdade de Direito da UFBA e da Faculdade Baiana de Direito. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP). Membro Fundador e Diretor da Associação Norte e Nordeste de Professores de Direito Processual (ANNEP). Membro do Comitê de Ensino Jurídico do Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA). Secretário-Geral Adjunto da OAB/BA. Sócio do escritório Adonias Advocacia e Consultoria Jurídica. Advogado. E-mail: adonias@adonias.adv.br.

² Professor de Direito Empresarial da Faculdade Baiana de Direito. Professor de Negociação, Mediação e Arbitragem na Pós-Graduação da UNIFACS/Laureate Universities. Professor Convidado da Escola Superior de Advocacia Orlando Gomes (OAB/BA). Mestrando em Direito e Desenvolvimento pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP). Possui formação complementar em Negociação pela Universidade de Harvard (EUA). Membro da Comissão Especial de Conciliação Mediação e Arbitragem da OAB/BA. Empresário e Advogado. Sócio do escritório Adonias Advocacia e Consultoria Jurídica. E-mail: ruyandrade@adonias.adv.br

³ Acadêmica do curso jurídico da Faculdade Baiana de Direito.

Feitas tais definições, avançaremos para o cerne do trabalho, enfrentando o seu problema central.

2. O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

O contrato de trabalho por experiência é uma espécie de negócio firmado por prazo determinado, que pode ser renovado uma única vez, atingindo a duração máxima de 90 dias, nos termos do art. 451 e do parágrafo único do art. 445, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Cuida-se de vínculo precário⁴. Ultrapassado o termo final, ele se prorroga, passando a configurar-se como negócio cuja vigência é indeterminada.

Enquanto ele não atingir o referido momento, qualquer das partes tem a faculdade de resolvê-lo unilateralmente, sem que assista à outra o direito ao aviso prévio, desde que assegurado o direito recíproco à extinção antecipada.

Se for extinto por iniciativa do empregador antes do prazo pré-fixado, o empregado fará jus à metade do salário e das demais verbas trabalhistas que receberia até o alcance do termo. Também não há incidência da multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Se a iniciativa for do obreiro, ser-lhe-á descontada, no pagamento das verbas rescisórias, a quantia equivalente à metade dos salários que venceriam até a data previamente fixada para que ele chegasse ao termo.

O período dito “de experiência” serve para que as partes possam verificar se se adaptam uma à outra. Assim, o empregador poderá constatar se o trabalhador possui aptidão para exercer a função para a qual foi contratado. Este, por sua vez, terá a oportunidade de averiguar se lhe convém o desenvolvimento do labor diante das condições de trabalho a que está subordinado.

3. A ESTABILIDADE GESTANTE.

⁴ Neste sentido, explica Valentin Carrion (*Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 288): “O contrato de experiência teria como característica o de ser celebrado sob condição resolutive que é o resultado da prova, segundo Paul Durand, não estando obrigado o empregador a contratar em definitivo;”

A estabilidade gestante consiste numa garantia da empregada, impedindo que haja a sua dispensa por ato imotivado do empregador no lapso temporal compreendido entre a confirmação da gravidez e os cinco meses subsequentes ao parto. Neste sentido, ensina a doutrina:

A Constituição da República de 1988 instituiu a estabilidade provisória em favor da empregada no ciclo gravídico-puerperal, a qual consiste numa garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A medida legal atende ao elevado espírito social que essa situação particular reclama. (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 964)

Cuida-se de estabilidade provisória, já que consiste num período determinado em que o contrato de trabalho só pode ser extinto por iniciativa do próprio empregado, por força maior ou por justa causa do empregador.

Ela está prevista no art. 10, II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988 (CF/88), cujo teor é o seguinte:

Art. 10 (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ocorre que o mencionado artigo de lei não especifica em que tipo de contrato ela pode ser aplicada, dando margem a diversas interpretações acerca da possibilidade de ela se aplicar ao vínculo a termo.

Assim, faz-se necessário analisar se ela possui incidência somente no vínculo empregatício firmado por tempo indeterminado ou se também se aplica ao liame cujo término foi expressa e previamente fixado pelas partes.

4. O DIREITO À ESTABILIDADE GESTANTE DURANTE O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Sendo o contrato de experiência firmado por tempo determinado, as partes já conhecem com anterioridade o seu termo, razão pela qual não podem nutrir uma expectativa de

continuidade, nem podem afirmar que não sabiam da possibilidade da sua extinção quando da implementação do final do período estipulado.

Nesta linha de raciocínio, que leva em consideração apenas os direitos das partes envolvidas na relação de emprego, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 244 da sua Súmula, sintetizando o entendimento de inexistir o direito à estabilidade provisória em decorrência da gestação na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, já que o fim do liame, em face do término do prazo, não consiste numa dispensa arbitrária ou sem justa causa. Vejamos a literalidade do Enunciado:

Enunciado 244 - Gestante. Estabilidade provisória.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – 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. (destacamos)

Portanto, o entendimento do TST era contrário ao direito à estabilidade provisória para as empregadas gestantes contratadas por prazo determinado.

Contudo, deve-se ter em mente que a aludida estabilidade não visa apenas a tutelar as partes que integram a relação de emprego, consistindo também numa garantia ao estado gravídico, à vida e ao desenvolvimento do nascituro. Assim, as empregadas gestantes, mesmo as contratadas a título precário, possuem a garantia provisória contra a despedida imotivada.

Neste sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou o seu entendimento:

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, 2ª Turma, Rel. p/ Acórdão Min. Joaquim Barbosa, DJ de 30/6/2006)⁵

Ademais, ao deixar de estabelecer expressamente se o art. 10, II, alínea "b", do ADCT deve incidir em determinado tipo de contrato (por prazo indeterminado, por exemplo), o legislador impõe a confirmação da gravidez como o único requisito para a implementação do direito à estabilidade. Uma vez preenchido tal requisito, a garantia provisória contra a despedida imotivada pode ser aplicada a qualquer espécie de vínculo laboral.

Nesta esteira, o TST alterou o inciso III do Enunciado 244 da sua Súmula, cuja redação passou a ser a seguinte a partir de 14/09/2012:

III - 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.

Desde então, a jurisprudência do referido Tribunal Superior passou a garantir estabilidade provisória à gestante, mesmo considerando-se o início da gravidez no período de vigência de contrato por prazo certo ou de experiência. É o que se depreende do seguinte julgado, aqui transcrito a título exemplificativo:

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

⁵ Também neste sentido: "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, 1ª Turma, Rel. Min. Luiz Fux, DJ de 15/9/2011); "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, 2ª Turma, Rel. Min. Eros Grau, DJ de 23/10/2009). Confirma-se, ainda, os seguintes julgados: RE- 579.989-AgR, 1ª Turma, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJ de 29/3/2011; RMS-24.263, 2ª Turma, Rel. Min. Carlos Velloso, DJ de 9/5/2003; RE-435.759, Rel. Min. Dias Toffoli, DJ de 9/12/2009; RE-368.460, Rel. Min. Dias Toffoli, DJ de 16/12/2009; RE-597.807, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 16/4/2009; RE-509775, Rel. Min. Carmen Lúcia, DJ de 10/2/2010; e AI-675.851/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ de 16/10/2007.

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 nº 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. (RR-1601-11.2010.5.09.0068, 1ª Turma, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DJ de 9/3/2012)⁶

Neste contexto, evidencia-se que a jurisprudência conferiu interpretação ampliativa ao texto do ADCT, para assegurar não apenas uma proteção contra a despedida arbitrária, mas efetiva garantia de manutenção no emprego, alinhando seu entendimento a princípios constitucionais e, ainda, aos termos da Convenção n.º 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷.

⁶ No mesmo diapasão: “RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DE GESTANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DO REGIME JURÍDICO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. 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 qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. 2. O entendimento vertido na Súmula nº 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. 3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, “b”, do ADCT/88. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido”. (RR-107-20.2011.5.18.0006, 1ª Turma, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, DJ de 16/12/2011); “AGRAVO DE INSTRUMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Agravo de Instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, ante a possível violação dos artigos 6º da Constituição Federal e 10, II, “b”, do ADCT/88. RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência é, em essência, um contrato por tempo indeterminado com uma cláusula de experiência, ou seja, estaria vocacionado à vigência por tempo indeterminado quando celebrado de boa-fé. 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 qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. A matéria já se encontra pacificada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que tem se posicionado no sentido de que as empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, “b”, do ADCT. Precedentes. Recurso conhecido e provido”. (...) (RR-167300-09.2008.5.24.0003, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ de 3/4/2012)

⁷ Nesta senda: “ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ARTIGO 10, II, “b”, DO ADCT. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evoluiu no sentido de reconhecer o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT à empregada gestante submetida a contrato de trabalho por tempo determinado, gênero de que é espécie o contrato de experiência. Diretriz sufragada na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST (Res. 185/2012, DEJT de 27/9/2012). 2. Avanço jurisprudencial

Reconhecida a garantia contra a extinção do vínculo laboral por ato do empregador no curso da estabilidade, mesmo quando o contrato se dá a título precário, passamos a analisar como ele haverá de se desenvolver após o término da referida garantia.

Para tanto, é importante identificar se no período de estabilidade a relação empregatícia fica interrompida ou suspensa.

Na interrupção, o negócio e algumas de suas cláusulas permanecem vigendo, sendo o respectivo período considerado como tempo de serviço. É o que pode acontecer na cessão parcial e provisória do contrato de trabalho ou nas faltas justificadas por doença, por período inferior a quinze dias, em que o empregado continua percebendo a remuneração.

Já na suspensão, o vínculo entre empregado e empregador se mantém intacto, mas cessa a vigência da maioria das cláusulas contratuais⁸. Enquanto pender a causa suspensiva, o trabalho não é prestado, não sendo devido salário, nem recolhimento previdenciário, em que pese persista o dever de recolhimento fundiário. Assim, paralisa-se temporariamente o serviço sem que isso implique na sua extinção. É o que acontece, por exemplo, no caso de acidente de trabalho.

O gozo da licença maternidade enquadra-se no rol de hipóteses de suspensão do vínculo empregatício.

Assim, a implementação da aludida garantia no curso do contrato de experiência faz com que o pacto se suspenda durante o período estabilitário.

inspirado no atual posicionamento do STF sobre a matéria. O comprometimento do Brasil no plano internacional quanto à proteção à maternidade e ao nascituro, independentemente da natureza do vínculo profissional estabelecido entre a gestante e o destinatário da prestação de serviços, remonta à ratificação da Convenção nº 103/1952 da OIT e concerne não apenas à garantia à licença-maternidade, mas também à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT, assim considerada como “inderrogável garantia social de índole constitucional”. Precedentes do STF. 3. Tal mudança de paradigma importa, para o Direito do Trabalho, em uma releitura do preceito insculpido no artigo 10, II, “b”, do ADCT à luz da garantia constitucional do direito fundamental à dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e do direito social à proteção à maternidade (artigo 6º), bem como em observância ao princípio da igualdade. Cuidase, em última análise, de interpretar a norma do artigo 10, II, “b”, do ADCT conforme os demais preceitos constitucionais, bem assim de emprestar eficácia à Convenção nº 103 da OIT, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro. 4. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (E-RR - 116700-15.2007.5.15.0085 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 17/10/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/10/2013)

⁸ Neste sentido, deve-se conferir o excerto do voto de lavra do Min. João Oreste Dalazen: “Durante a suspensão do contrato de trabalho, quase a integralidade das cláusulas contratuais não se aplicam, de forma que não se procede ao cômputo do tempo de serviço.” (E-RR - 116700-15.2007.5.15.0085, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 17/10/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/10/2013)

Considerando, de outro lado, que este lapso temporal é de cinco meses contados do parto e, de outro lado, que o contrato de experiência vige por tempo inferior àquele (não podendo ser superior a noventa dias), resta evidente que ele ficará suspenso durante o período estável.

Neste caso, persistiria a dúvida no que concerne ao termo final do contrato, se ele é alcançado imediatamente com o fim do período de garantia de emprego ou se ele se prorroga por força da suspensão contratual.

Sobre o tema, os Tribunais já apresentaram entendimentos divergentes. Em que pese tenha havido certa consolidação do entendimento de que não há conversão do contrato por prazo determinado em negócio por prazo indeterminado (especialmente nos julgamentos do TST sobre casos de afastamentos por auxílio-doença), persiste o questionamento relativo ao termo final do contrato, após o retorno ao trabalho.

Há decisão do TST que, tangenciando a matéria, estabelece o termo final como sendo a data de retorno ao trabalho. Neste sentido:

As causas suspensivas do contrato podem atuar, no máximo, como fatores de prorrogação do vencimento do respectivo pacto empregatício, estendendo seu termo final à data do retorno do obreiro ao serviço, sempre sem prevalência de qualquer das garantias de emprego legalmente tipificadas - conforme já estudado. (RR - 1402-88.2010.5.03.0089, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 26/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 05/07/2013)

A quinta turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região (Bahia) apresentou solução mais parcimoniosa para a questão. Entendeu o Regional Baiano em situação de afastamento acidentário que seria possível aplicar analogicamente o art. 472, § 2º, da CLT, que regula afastamento para serviço militar ou outro encargo público, permitindo que as partes convençam que o período de gozo da licença não seja computado para fins de alcance do termo final do liame empregatício. Eis a ementa do julgado:

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. LICENÇA POR ACIDENTE DE TRABALHO. PRORROGAÇÃO DO SEU TERMO FINAL. Segundo dispõe o art. 472, § 2º, da CLT, para que o período da duração da licença seja excluído do prazo do contrato de experiência, faz-se necessária a expressa convenção das partes neste sentido. (Processo 0000151-71.2012.5.05.0004 RecOrd, ac. nº 142775/2013, Relator Desembargador PAULINO COUTO, 5ª. TURMA, DJ 19/04/2013.)

Vejamos ainda o excerto do voto condutor, de lavra do Des. Paulino Couto:

O Recorrente defende que a ocorrência de causa suspensiva do contrato de emprego, como o gozo de licença por acidente de trabalho, prorroga o termo final do contrato de experiência.

Não é bem assim.

Para que o período da duração da licença seja excluído do prazo do contrato de experiência, faz-se necessária a expressa convenção das partes neste sentido. O art. 472, § 2º, da CLT, trata especificamente da hipótese em apreço.

No particular, o entendimento da Corte baiana se adequa perfeitamente ao caso da gestante em período de experiência. Afinal, pode ser de interesse das partes - de ambas - que se cumpra integralmente os 90 dias de experiência.

5. CONCLUSÃO.

Como vimos, o contrato de trabalho por experiência é firmado por prazo determinado, passando a vigor indeterminadamente se for ultrapassado o seu termo. Enquanto isso não acontecer, qualquer das partes tem a faculdade de resolvê-lo unilateralmente, sem conceder aviso prévio à outra, por se tratar de liame de natureza precária.

De outro lado, constatamos que a estabilidade gestante consiste numa garantia provisória da empregada em estado gravídico, impedindo que haja a sua dispensa por ato imotivado do empregador no período compreendido entre a confirmação da gravidez e os cinco meses subsequentes ao parto.

Inicialmente, a jurisprudência se inclinou para o entendimento de que inexistia o direito à estabilidade provisória em decorrência da gestação na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, já que o fim do liame, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sendo o negócio firmado a termo, as partes não podem nutrir uma expectativa de continuidade, nem podem afirmar que não sabiam da possibilidade da sua extinção quando da implementação do final do período previamente estipulado.

Contudo, a aludida estabilidade não visa apenas a tutelar as partes que integram a relação de emprego, consistindo também numa garantia ao estado gravídico, à vida e ao desenvolvimento do nascituro. Assim, os Tribunais pátrios passaram a entender que as empregadas gestantes, mesmo as contratadas a título precário, possuem a garantia

provisória contra a despedida imotivada, o que ensejou, inclusive, a alteração do inc. III o Enunciado 244 da Súmula do TST.

Vimos, ademais, que o referido liame empregatício fica suspenso enquanto perdurar o período estável, sendo retomado, ainda em caráter precário, no primeiro dia útil subsequente à cessação da licença.

Caso a manutenção do contrato não mais convenha a qualquer das partes, ele poderá ser unilateralmente resolvido neste momento, ainda com natureza de experiência. É possível, ainda, que as partes convençam que o período de afastamento não seja considerado para fins de cômputo dos 90 (noventa) dias de experiência.