

Bom dia Contrasp



Edição 1241 - terça - feira, 17 de junho de 2025



TRABALHADORA COM CONTRATO INTERMITENTE TEM DIREITO A ESTABILIDADE DA GESTANTE



A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve o reconhecimento do direito à estabilidade da gestante para uma vendedora de uma empresa contratada na modalidade intermitente. Para o colegiado, a exclusão da garantia de emprego para trabalhadoras intermitentes configuraria tratamento discriminatório.

Nesse tipo de vínculo contratual, introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), a prestação de serviços não é contínua. Ela se dá com a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

A vendedora foi contratada nessa modalidade em outubro de 2020 e desligada em setembro de 2022. A gravidez foi descoberta em outubro de 2021 e sua filha nasceu em julho do ano seguinte.

Na reclamação trabalhista, ela disse que desde fevereiro de 2022 já não era convocada para trabalhar e ficou sem salários durante a gestação.

De acordo com seu relato, ao saber da gravidez e do nascimento da filha, a empresa informou que ela deveria buscar o INSS e que não pagaria a licença-maternidade.

O benefício previdenciário, porém, foi negado porque a trabalhadora ainda mantinha o vínculo com a empresa. Ainda segundo ela, a empregadora sugeriu que pedisse demissão para receber pelo INSS, e ela acabou fazendo isso, pois precisava da licença.

Reconhecimento da Justiça

A 1ª Vara do Trabalho de São Vicente (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) reconheceram o direito à estabilidade provisória e condenaram a empresa a pagar indenização substitutiva correspondente à remuneração do período.

A companhia, então, recorreu ao TST argumentando que a garantia do emprego, prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, é incompatível com o contrato intermitente porque a trabalhadora poderia ficar

em inatividade durante a gravidez e, por consequência, sem remuneração.

Ao rejeitar o recurso, a 2ª Turma do TST baseou-se em decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema 542 da repercussão geral) no sentido de que a estabilidade provisória e a licença-maternidade são direitos fundamentais garantidos independentemente da modalidade contratual, aplicáveis inclusive a contratos temporários e administrativos.

“Nesse contexto, o contrato de trabalho intermitente não exclui a sua incidência, visto que a proteção à maternidade é direito fundamental e de

indisponibilidade absoluta”, registrou a relatora, ministra Liana Chaib.

Por fim, a magistrada disse que a intermitência do contrato não colide com a estabilidade, que deve ser reconhecida em caso de demissão desmotivada quando a concepção ocorrer no curso do contrato, ainda que atestada a gravidez durante um período de inatividade. A decisão foi unânime. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

RR 1000256-53.2023.5.02.0481

Fonte: conjur.com.br

DIREITO DO TRABALHADOR

Confira alguns casos em que a licença é remunerada e garantida pela CLT:

Se for doar sangue
você tem direito a 1 dia
a cada 12 meses

Vai se casar?
você tem direito a 3 dias

Para prestar vestibular
você tem direito aos dias em que
estiver realizando as provas



 [cnj.oficial](https://www.facebook.com/cnj.oficial)

NOTÍCIAS
SEGURANÇA
PRIVADA

Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA - DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>

