

**PROTOCOLO Nº:** 694568/24  
**ORIGEM:** CONSORCIO INTERMUNICIPAL PARA CONSERVAÇÃO  
REMANESCENTE RIO PARANÁ E AREAS DE INFLUÊNCIA  
**INTERESSADO:** JOSE CARLOS BARALDI  
**ASSUNTO:** CONSULTA  
**PARECER:** 407/24

*Ementa: Consulta. Estabilidade provisória de servidora gestante contratada por prazo determinado. Inteligência do art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, em conformidade ao entendimento fixado pelo STF na tese objeto do Tema nº 542. Prorrogação do período contratual por força da norma constitucional. Resposta à consulta.*

Trata-se de consulta formulada pelo Consórcio Intermunicipal para Conservação do Remanescente do Rio Paraná – CORIPA, por meio de seu Presidente, Sr. José Carlos Baraldi, em que, após expor a situação fática que ensejou a propositura do presente expediente, apresenta a esta Corte os seguintes questionamentos (peça 3):

*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?*

O parecer jurídico da consulente foi colacionado na peça 4 e concluiu, com fundamento na decisão lançada pelo STF no Tema 542, na Súmula

n.º 244 do TST e em precedente do TJ-MS<sup>1</sup>, no sentido de que a servidora contratada temporariamente para suprir necessidade temporária da administração, mesmo sendo uma contratação a título precário e com prazo certo, possui o direito a estabilidade provisória, sendo a estabilidade até o quinto mês subsequente ao nascimento do filho, aplicando-se o regime celetista aos consórcios públicos, conforme legislação em vigor.

O Relator, Conselheiro José Durval Mattos do Amaral, a despeito da exposição situação fática que ensejou a propositura do expediente, conheceu<sup>2</sup> a Consulta e determinou a remessa dos autos à Escola de Gestão Pública para verificação da existência de precedente nesta Corte a respeito do objeto da consulta (Despacho nº 1327/24, peça 6).

A Supervisão de Jurisprudência e Biblioteca, então, apresentou a Informação nº 126/24 (peça 8), arrolando as decisões desta Corte que abordam a matéria.

Sustentando que os precedentes colacionados não se amoldam perfeitamente ao tema específico objeto da presente consulta, o Relator determinou o prosseguimento do feito (Despacho nº 1391/24, peça 9).

A Coordenadoria-Geral de Fiscalização (Despacho nº 1078/24, peça 11) informou que o tema abordado na presente Consulta impacta na atividade de fiscalização, sugerindo o retorno dos autos à unidade após julgamento para eventual necessidade de ciência ou atualização de orientações às equipes de fiscalização.

A CGM, por fim, manifestou-se por meio da Instrução nº 6072/24 (peça 13), em que opinou, de acordo com o entendimento do relator que delimitou a tese em dois pontos, pela resposta nos seguintes termos:

---

<sup>1</sup> (TJ-MS - AC: 08000697820178120006 MS 0800069-78.2017.8.12.0006, Relator: Des. Paulo Alberto de Oliveira, Data de Julgamento: 24/10/2017, 2ª Câmara Cível, Data de Publicação: 26/10/2017".

<sup>2</sup> *II. Diga-se, de plano, que o feito comporta as condições necessárias à admissibilidade.*

*III. O consulente é parte legítima para suscitar o presente expediente nesta Corte de Contas, consoante faculta o art. 312, inciso II, do Regimento Interno do Tribunal de Contas do Paraná (RITCEPR). A dúvida versa acerca da aplicação de dispositivos legais e regulamentares concernentes à matéria de competência deste Tribunal. Ademais, em atenção aos incisos II, IV e V, do art. 311 do RITCEPR, o feito se encontra devidamente quesitado e instruído.*

1) *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.*

2) *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.*

É o breve relatório.

Preliminarmente, verifica-se que, embora seja possível vislumbrar o contexto fático que embasou a consulta, sua resposta poderá ser oferecida em tese, tendo em vista a previsão do art. 311, §1º, do Regimento Interno.<sup>3</sup> Demais disso, a admissibilidade do feito pelo Ilustre Relator demanda a apreciação da matéria de fundo por este Órgão Ministerial.

No mérito, este Ministério Público de Contas observa que os pareceres que instruem o feito elucidam as questões propostas pelo consulente, razão pela qual, desde logo, impõe-se subscrevê-los.

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.

Com efeito, tratando-se dos direitos da gestante, como bem pontuado pelo segmento técnico desta Corte, os Tribunais Superiores assentaram

---

<sup>3</sup> Art. 311.

(...)

§ 1º Havendo relevante interesse público, devidamente motivado, a consulta que versar sobre dúvida quanto à interpretação e aplicação da legislação, em caso concreto, poderá ser conhecida, mas a resposta oferecida pelo Tribunal será sempre em tese.

posicionamento<sup>4</sup> pela garantia do direito à estabilidade provisória e à licença-maternidade às servidoras públicas, independente do vínculo jurídico que mantém com o Poder Público, incluindo-se as servidoras com contrato temporário, fazendo jus a uma indenização substitutiva em valor equivalente ao da remuneração percebida, como se em exercício estivessem, até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, do texto constitucional<sup>5</sup> e do art. 10, II, b, do ADCT<sup>6</sup>.

Em recente decisão sobre o Tema 542, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese: “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”. Veja-se:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. **SERVIDORA GESTANTE. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CARGO COMISSIONADO, NÃO EFETIVO, OU POR CONTRATO TEMPORÁRIO. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS RECONHECIDAS A TODAS AS TRABALHADORAS. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA.** RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

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.*

<sup>4</sup> RE 1.299.055/CE, Segunda Turma, Rel. Min. Nunes Marques, DJe 23 nov. 2021; RE 368.460/MT, Primeira Turma, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 27 mar. 2012; RE 634.093/DF, Segunda Turma, Rel. Min. Celso de Mello, DJe 22 nov. 2011.

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

<sup>6</sup> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

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.

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, sobrepõem 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. *Ex positis, CONHEÇO do recurso extraordinário e a ele NEGO PROVIMENTO.*

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.** (grifamos)*

Releva notar que o legislador constituinte fez inserir norma de ordem pública visando à proteção da maternidade e do nascituro, bem assim à permanência no emprego, cujo conteúdo não contempla qualquer restrição, isto é, independe da natureza do contrato, se firmado por tempo indeterminado ou não. Assim, não pode eventual norma infraconstitucional afastar direito constitucionalmente assegurado.

Nessa ordem de ideais, 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).

Com o intuito de concretizar o disposto no art. 7º, XVIII, foi vedada, no art. 10, II, b, do ADCT, a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada

gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I<sup>7</sup>, da Constituição.

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.

Registra-se, ainda, que a jurisprudência do STF se refere ao pagamento da remuneração durante cinco meses após o parto, porque esse é o prazo expresso no art. 10, II, “b”, ADCT. Nada obstante, a referência aos cinco meses não impede a utilização de prazo maior nos entes administrativos cuja legislação preveja período de licença-maternidade estendido, ainda que a previsão legal expressa trate apenas das servidoras efetivas. Isso porque a extensão de igual período de licença-maternidade para as servidoras contratadas prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível *ad nutum* materializa o princípio da isonomia.

---

<sup>7</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho adotou novo entendimento à luz dos princípios da proteção e da continuidade das relações de trabalho, por meio da Súmula nº 244, item III, que expressamente reconhece o direito à estabilidade provisória nas contratações por prazo determinado: “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”.

Diante deste contexto jurisprudencial, a dúvida suscitada quanto à incidência da garantia no caso de cargos públicos atrelados a mandatos por tempo determinado não encontra margem para maiores discussões, uma vez que tal entendimento encontra resposta uníssona por parte da jurisprudência dos Tribunais Superiores, notadamente no recente julgado do Tema 542 do STF, bem como no âmbito desta Corte<sup>8</sup>.

Outrossim, uma vez reconhecida a estabilidade provisória às servidoras contratadas por prazo determinável, deve o vínculo funcional ser preservado, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral, não havendo que se falar em desnaturação da natureza transitória da contratação.

Transcreve-se, nesse sentido, o seguinte julgado do STF:

*“EMENTA: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, “b”) – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO.*

*- O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes.*

*- 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*

---

<sup>8</sup> CONSULTA n.º 467250/2021, Acórdão n.º 1764/2022; PREJULGADO n.º 25, item ix; CONSULTA n.º 31124/2020, Acórdão n.º 3947/2020; CONSULTA n.º 605407/2017, Acórdão n.º 1562/2018.

*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 inocorresse tal dispensa. Precedentes.”<sup>9</sup> (Grifou-se).*

Destarte, deduz-se que a manutenção do vínculo através da prorrogação do contrato até o fim da estabilidade provisória deve ser tida como regra, forte no art. 10, inciso II, alínea “b”, da ADCT e, somente na eventualidade de ocorrer dispensa da servidora gestante, assiste-lhe-á o direito à indenização correspondente às vantagens financeiras que receberia pelo período constitucional da estabilidade.

Diante do exposto, o **Ministério Público de Contas** opina pelo conhecimento da Consulta e, no mérito, pelo **oferecimento da seguinte resposta:**

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

---

<sup>9</sup> STF-RE 634093 AgR/DF, AG.REG. no Recurso Extraordinário, Rel. Min. CELSO DE MELLO, de 22/11/2011, Segunda Turma.

(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 parecer.

Curitiba, data da assinatura digital.

ASSINATURA DIGITAL

**GABRIEL GUY LÉGER**  
Procurador-Geral do Ministério Público de Contas